

## **UNIDAD III. ELEMENTOS PSICOLÓGICOS, ACTITUDES, VALORES Y PERCEPCIONES RELACIONADOS CON EL TRABAJO**

### **3.1. PERSONALIDAD, TEMPERAMENTO, CARÁCTER E INTERACCIÓN ORGANIZACIONAL**

La personalidad se compone de factores hereditarios y ambientales que se moderan de acuerdo a una situación determinada. La herencia, el ambiente y las situaciones influirán en el desarrollo y manifestación de la personalidad. En el ámbito laboral es importante conocer la personalidad de los empleados o colaboradores para diseñar la mejor estrategia de administración del capital humano. Para administrar el talento, las habilidades y potencialidades, así como desarrollar características deseables para la actividad laboral.

### **3.2. LA IMPORTANCIA DE LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES Y LAS COMPETENCIAS ESENCIALES**

La diversidad es una novedad en las organizaciones. Su base son las diferencias individuales, que deben ser bien administradas. Para ello, es preciso evitar dos paradigmas. El primero es la imagen de espejo, o la vieja creencia de que todas las personas son básicamente iguales, lo que simplifica la visión del mundo. La frase todos se parecen a mí define bien esta postura.

La diversidad realza las diferencias individuales y se contrapone a la homogeneidad, la cual trata a las personas como entidades estandarizadas.

### **3.3. SISTEMAS DE CREENCIAS Y VALORES SOCIALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO**

Se ha observado que muchas de ellas se relacionan en forma directa con el campo laboral (Furnham, 1990).

- Motivación al logro
- Autoritarismo
- Creencias en un mundo justo
- Conservadurismo
- Adicción al trabajo

### **3.4. LA MOTIVACIÓN Y LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

La palabra motivación proviene del latín mover, que significa mover. Algunos autores se concentran en ciertos factores que estimulan y dirigen las acciones de las personas.

Desde una perspectiva sistémica, la motivación está compuesta por tres elementos interdependientes que interactúan entre sí:

- Necesidades
- Impulsos

- Incentivos

La comunicación organizacional

La comunicación organizacional es el proceso mediante el cual las personas intercambian información en una organización. Algunas comunicaciones fluyen por la estructura formal y la informal; otras bajan o suben a lo largo de niveles jerárquicos, mientras algunas más se mueven en dirección lateral u horizontal.

### **3.5. EL SUELDO COMO FUENTE DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN**

El sueldo o salario es el pago que recibe un trabajador de manera periódica por el desempeño de su trabajo. Todas las remuneraciones a los empleados a cambio de su desempeño no solamente son importantes, sino esenciales: sueldo o salario, pago a destajo (pago por unidades producidas a cierto nivel de calidad), o cualquier otro pago de incentivo, bonos, opciones de acciones o seguro pagado por la compañía

El dinero tiene valor de estatus cuando se recibe y se hace uso de él. Este mismo autor afirma que si el empleado le da un valor muy alto al dinero en algún momento y comienza a desear obtenerlo cada vez en mayor cantidad considera que el esfuerzo por obtenerlo (alto desempeño) le traerá como beneficio dicho dinero, como reconocimiento a su productividad; en esto consiste el carácter motivador del dinero.

### **3.6. LA INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES LABORALES EN EL COMPORTAMIENTO**

Así como la personalidad tiene implicaciones importantes para comprender el comportamiento, también las condiciones ambientales y laborales influyen en él. No se debe tratar de controlar la personalidad de los empleados de manera directa, aunque se quiera; no sería ético. Hay que tomar en cuenta las diferencias de personalidad, ya que en ocasiones las exigencias de la situación pueden provocar divergencias individuales.

### **3.7. LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO EN LAS ORGANIZACIONES**

La cultura organizacional representa los sentimientos de la organización que no están escritos. Todos los miembros de la organización participan en ella, pero pasa inadvertida. Las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas, las cuales son importantes cuando las personas quieren formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera.

Cuando un empresario inicia un negocio, la creación de la cultura de la empresa puede parecer secundaria ante los procesos básicos para crear un producto o servicio y venderlo a sus clientes.

### **3.8. LA ÉTICA DE COMPORTARSE POLÍTICAMENTE EN EL TRABAJO VS INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO**

El comportamiento político en las organizaciones como aquellas actividades que no requieren ser parte del papel formal de alguien en la organización, pero que influyen o tratan de influir en la distribución de las ventajas y desventajas al interior de ésta. Tal definición agrupa elementos clave de lo que la mayoría de las personas quiere decir cuando hablan de la política organizacional.

Las emociones positivas también mejoran la capacidad de resolver problemas de modo que los individuos positivos encuentran soluciones mejores para ellos.

### **3.9 LA SALUD, LAS EMOCIONES Y LOS ESTADOS DE ÁNIMO EN LAS ORGANIZACIONES**

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. En 1987, Warr propuso nueve determinantes que deben considerarse como la base del bienestar en los individuos que les permitirán un mayor desempeño laboral:

1. Oportunidad de control
2. Oportunidad para el uso de las habilidades
3. Metas generadas externamente.
4. Variedad ambiental
5. Claridad ambiental
6. Disposición de dinero
7. Seguridad física
8. Oportunidad para el contacto interpersonal
9. Posición valorada

### **3.10 CONFLICTO Y FRUSTRACIÓN DENTRO DEL CAMPO ORGANIZACIONAL**

Se define conflicto como un proceso que comienza cuando una de las partes percibe que la otra ha sufrido un efecto negativo, o está por hacerlo, algo que a la primera le preocupa. Se define conflicto como un proceso que comienza cuando una de las partes percibe que la otra ha sufrido un efecto negativo, o está por hacerlo, algo que a la primera le preocupa. Desde el enfoque interactivo, los conflictos no son únicamente situaciones que han de tolerarse, sino que además deben fomentarse en los grupos, ya que algunos grupos armoniosos y cooperativos suelen volverse apáticos y perezosos ante las innovaciones.

### **3.11 ANSIEDAD Y ESTRÉS EN EL CAMPO LABORAL**

El estrés por sí mismo no es algo negativo. Es más, el hecho de enfrentarte a un nivel moderado de estrés resulta, incluso, recomendable para mantenerte activo y motivado. La ansiedad laboral como tal surge en este último caso, es decir, cuando la respuesta a las exigencias o problemas del entorno de trabajo no es la correcta. En este sentido, los trastornos de ansiedad son patologías mentales que generan un estrés emocional y dolor físico en las personas, el cual se prolonga en el tiempo y les afecta hasta el punto de bloquearlas y limitar sus capacidades de acción.

### **3.12 LOS ACIDENTES Y LAS ADICCIONES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL**

Por lo regular, los empleados con problemas de alcoholismo registran mayor índice de ausencia laboral. En comparación con los empleados que no tienen problemas con el alcohol, quienes sí los tienen presentan el doble de faltas al año en las organizaciones. A veces, el mismo ambiente dentro de las organizaciones contribuye al alcoholismo de los empleados, aunque también está relacionado con problemas personales. Incluso hay personas que ya tenían un problema grave con el alcohol cuando fueron contratadas

### **3.13 LA ETERNA BÚSQUEDA DE LA EFICIENCIA Y LA EFICACIA**

La eficiencia se ocupa de los medios, los métodos y los procedimientos más indicados, los cuales deben estar debidamente planeados y organizados para asegurar el uso óptimo de los recursos disponibles. La eficacia de una organización se refiere a su capacidad para satisfacer una necesidad de la sociedad por medio de la oferta de productos, sean bienes o servicios.

### **3.14 ADMINISTRACIÓN DEL CONOCIMIENTO CORPORATIVO**

Existen dos conductas o teorías relativas a la administración del conocimiento. En estos sistemas, las personas y sus necesidades están antes que la tecnología, que sólo es vista como una herramienta de trabajo que proporciona a las personas un conjunto de datos para que el proceso de decisión sea democrático, participativo y, principalmente, eficiente y eficaz

### **3.15 RASGOS DE PERSONALIDAD DEL MEXICANO**

La cultura mexicana no sobresale en valores de logro como iniciativa, ambición, independencia, audacia y perseverancia; pero cultiva los valores de convivencia: respeto afectuoso, bondad, humildad, paciencia, tolerancia, amistad y resignación. Los valores fundamentales del mexicano son la familia, la patria y la religión (ambivalente, pues en el centro de ella se encuentran la fe).