



Nombre de alumno: Paola Elizabeth
Maldonado Cancino

Nombre del profesor: Luz María

Nombre del trabajo: Ensayo unidad 3 -

Materia: Comportamiento organizacional

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 4

Grupo: "B"

Comitán de Domínguez Chiapas a 06 de noviembre de 2023

Elementos psicológicos, actitudes, valores y percepciones relacionados con el trabajo

3.1. Personalidad, temperamento, carácter e interacción organizacional

La palabra personalidad se deriva de persona, referida a la apariencia exterior o rostro público que presentamos a los demás, la personalidad de un individuo puede conocerse a través de las conductas y actitudes que denota ante las situaciones que experimenta. En el ámbito laboral es importante conocer la personalidad de los empleados o colaboradores para diseñar la mejor estrategia de administración del capital humano. El temperamento es la disposición innata que nos induce a reaccionar de forma particular a los estímulos ambientales, determinada genéticamente, especifica la intensidad, el ritmo y el umbral de las respuestas emocionales. La personalidad es la Integración dinámica de los patrones conductuales derivados del temperamento, el carácter y los sistemas de valores internalizados (súper yo). En las décadas de 1970 y 1980 la psicología de la personalidad se vio afectada por el debate del individuo y la situación, el cual se tradujo en el surgimiento de tres campos (importantes en este análisis):

- Teorías de los rasgos
- Teorías del enfoque situacional
- Teorías de las interacciones

3.2. La importancia de las diferencias individuales y las competencias esenciales

Si todas las personas fuesen iguales, la administración sería extremadamente simple y fácil. Las organizaciones se podrían estandarizar con suma facilidad, La diversidad es una novedad en las organizaciones. Su base son las diferencias individuales, que deben ser bien administradas, Si un gerente piensa que todos comparten sus mismas habilidades, intereses, creencias y valores, y si toma esta idea como referencia para organizar a las personas e incentivarlas para buscar un objetivo común, está olvidando las diferencias. La competencia básica puede ser un conocimiento técnico o una tecnología específica que permite ofrecer a los clientes un valor único y que distingue a una organización de las demás, Lo importante es la integración de las competencias básicas, lo cual es resultado del aprendizaje colectivo de la organización (en especial de su forma de

coordinar diversas habilidades de producción), la inclusión de distintas corrientes de tecnología y la innovación, Una vez identificadas las competencias básicas, la organización tiene dos opciones: comprar (atraer y admitir nuevos talentos) o construir (capacitar y desarrollar los talentos existentes). 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

A lo largo de los años, diferentes investigadores han aislado distintas creencias o sistemas de creencias que han tratado de describir y evaluar.

- Motivación al logro
- Autoritarismo
- Creencias en el mundo justo
- Conservadurismo
- Adicción al campo

Estos sistemas de valores son reseñas organizadas de experiencias que captan las cualidades focales y abstractas de vivencias pasadas, Se dice que un valor es una creencia permanente en el sentido de que es preferible un modo indispensable específico de comportamiento y un estado terminal de existencia, o ambas cosas, Cuando se internaliza un valor, éste se convierte en un criterio estándar, consciente o inconscientemente, para justificar los actos y las actitudes propios y de los demás, para juzgarse moralmente a sí mismo y a los otros y para compararse con los demás. tales sistemas de valores se vinculan sistemáticamente con la cultura de origen, religión, disciplina universitaria elegida, convicción política, generaciones en una familia, edad, sexo, personalidad y formación educativa. Feather (ibid) sostiene que las actitudes sociales preceden a los valores que surgen como abstracciones de la experiencia personal del comportamiento propio y de los demás. Schwartz (1992) y sus colaboradores mostraron que los valores de las personas se pueden organizar en los 10 tipos, Algunos valores se asocian con la ética en el trabajo (logros y trabajo arduo), mientras que otros tienen que ver con las relaciones interpersonales en el mismo

3.4. La motivación y la comunicación organizacional

A pesar de la enorme importancia de la motivación, resulta difícil definirla con pocas palabras y no existe consenso al respecto, La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Desde una perspectiva sistémica, la motivación está compuesta por tres elementos interdependientes que interactúan entre sí: Necesidades, Impulsos y Incentivos. 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, Los canales de comunicación formal son los que luyen dentro de la cadena de mando o responsabilidad definida por la organización. Existen tres tipos de canales formales: las comunicaciones descendentes, las ascendentes y las horizontales.

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. El dinero nunca debe ser pasado por alto como motivador, El significado que se le da al dinero como forma de retribución a veces excede al valor monetario como tal: es posible que para algunas personas signifique categoría o poder, 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, el sueldo es un medio inmediato para conseguir un nivel de vida mínimo, aunque este mínimo puede ascender a medida que la gente incrementa su riqueza, Es importante mencionar que la satisfacción laboral puede generarse por diversos motivos, que pueden ser relacionados con las propias actividades que realiza el trabajador.

3.6. La influencia de las condiciones ambientales laborales en el comportamiento

la personalidad tiene implicaciones importantes para comprender el comportamiento, también las condiciones ambientales y laborales influyen en él, En condiciones de trabajo normales, es decir, que existe confianza, brindan seguridad y hay estabilidad, el comportamiento del empleado puede mostrarse más constante la personalidad se acerca mucho al comportamiento del empleado.

3.7. La cultura organizacional y el desempeño en las organizaciones

La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. 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. Uno de artefactos visibles y comportamientos observables, cuyo foco de atención es la manera como los miembros de la organización ven, actúan, comparten símbolos, anécdotas y ceremonias. La cultura de una organización ayuda a guiar las actividades diarias para que los trabajadores cumplan ciertos objetivos que se han establecido, y a responder con rapidez a las necesidades de los clientes. Los aspectos invisibles y profundos son las manifestaciones psicológicas y sociológicas como pautas de influencia y de poder, percepciones y actitudes de las personas, sentimientos, normas grupales, valores, expectativas, normas de interacciones formales y relaciones afectivas. Muchas de las funciones de la cultura son importantes para la organización y el empleado, ya que logran mejorar el compromiso que tiene la organización y a su vez incrementan, la consistencia del comportamiento del trabajador. Cuando una organización desarrolla valores culturales desvinculados de los valores estratégicos tiene como resultado valores vacíos poco relacionados con el negocio emprendido.

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. El comportamiento político legítimo se refiere a la política normal de cada día: quejarse con un supervisor, saltarse a la cadena de mando, formar coaliciones, obstruir políticas o decisiones organizacionales por inacción o apego excesivo a las reglas, y desarrollar contactos fuera de la organización a través de las actividades profesionales propias. Aquellos poderosos, articulados y persuasivos son más vulnerables debido a que es probable que tengan éxito con las prácticas sin ética. La inteligencia emocional (IE) es la capacidad que alguien posee para (1) ser consciente de sí mismo (reconocer las emociones propias cuando las experimenta), (2) detectar las emociones de los demás, y

(3) manejar claves e información emocionales. Las emociones positivas también mejoran la capacidad de resolver problemas de modo que los individuos positivos encuentran soluciones mejores para ellos, Los supervisores deben tratar activamente de mantener felices a los empleados porque esto les genera buen humor (a los trabajadores les gusta que sus líderes los estimulen y den retroalimentación positiva por un trabajo bien hecho), lo que a su vez hace que la gente sea más creativa, el buen humor hace que la gente sea más creativa, lo que genera retroalimentación positiva de parte de quienes observan su trabajo y que refuerza más su humor positivo, que a su vez los hace mejorar aún más su desempeño, y así sucesivamente.

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. Bienestar en los Individuos que les permitirán un mayor desempeño laboral.

Oportunidad de control, oportunidad para el uso de las habilidades, metas generadas externamente, variedad ambiental, claridad, disposición de dinero, seguridad física, oportunidad para el contacto interpersonal, posición valorada.

El afecto es un término genérico que cubre un rango amplio de sentimientos que experimentan las personas, Las emociones y los estados de ánimo son parte importante de nuestra vida, en especial la laboral, La TEA demuestra que los empleados reaccionan en forma emocional a los acontecimientos que les ocurren en el trabajo, y que dicha reacción influye en su desempeño y satisfacción con éste, En resumen, la TEA da dos mensajes importantes. El primero es que las emociones brindan puntos de vista valiosos para entender el comportamiento de los empleados. El modelo demuestra cómo las emociones difíciles y las reconfortantes influyen en el desempeño y satisfacción en el trabajo. Los gerentes utilizan el humor y dan a sus empleados pequeñas muestras de aprecio para que trabajen bien.

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, Los conflictos y controversias siempre han estado presentes en los individuos, grupos y personas; sin embargo, han existido distintos puntos de vista al respecto, la

escuela de las relaciones humanas juzga que son situaciones inevitables, e incluso pueden tener algún beneficio para los grupos, El proceso del conflicto se desarrolla en cuatro etapas: (1) Oposición potencial, (2) Realización, (3) Comportamiento y, (4) Resultados, Las intenciones se separan como una etapa distinta porque se tiene que inferir lo que el otro pretende para saber cómo responder a su comportamiento, Hay cooperación y búsqueda de un resultado mutuamente benéfico cuando las partes en el conflicto desean satisfacer por completo las preocupaciones de todos los que intervienen, Colaborar es tratar de encontrar una solución del tipo ganar/ganar que permita que se logren las metas de todas las partes, existe la voluntad de racionar el objeto del conflicto y aceptar una solución que provea la satisfacción incompleta de las pretensiones de ambas partes. Entonces, la característica distintiva del compromiso es que cada parte trata de ceder algo, La etapa de comportamiento incluye las expresiones, acciones y reacciones que hacen las partes en conflicto, Es muy claro que los golpes, riñas y guerras caen en este rango superior. Debe suponerse que la mayor parte de conflictos que llegan a las etapas superiores del continuo casi siempre son disfuncionales, Las reacciones a la frustración se conocen como mecanismos de defensa, que pretenden proteger la identidad propia de los efectos psicológicos ante la imposibilidad de alcanzar una meta.

3.11. Ansiedad y estrés en el campo laboral

La medicina también se ha enfocado al efecto del estrés en los trabajadores, 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, 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. En el plano psicológico, la ansiedad laboral puede provocar inseguridad, dificultad para tomar decisiones, bloqueo, sensación de amenaza o peligro, impulsividad, problemas de concentración, pérdida de memoria, pensamientos negativos infundados, distorsión de la realidad, despersonalización, apatía y desmotivación o alta irritabilidad y angustia, Desde el punto de vista de una organización, a la administración no debe preocuparle si los empleados experimentan niveles de estrés de bajos a moderados, Aunque una cantidad limitada de

estrés puede ser benéfica en el rendimiento de una persona, no espere que los empleados lo vean de esa manera.

3.12. Los accidentes y las adicciones dentro de la organización y su repercusión en el desempeño laboral

Una de las responsabilidades más importantes de los psicólogos laborales fue generar condiciones laborales seguras, lo que hacían en colaboración con ingenieros que contribuyeron al desarrollo de equipo adecuado a las necesidades laborales, los higienistas industriales han estudiado las enfermedades profesionales como consecuencia de sucesos o accidentes recurrentes, es difícil identificar una sola causa que genere los accidentes, especialmente los ocasionados por errores humanos, en las organizaciones, el alcoholismo se ha vuelto un problema importante por resolver. Año con año, la ausencia laboral le cuesta millones de dólares a las organizaciones, 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, Estudios han demostrado que las personas adictas a las drogas constituyen una amenaza grave para cualquier tipo de empresa, La mayoría de las empresas combina el tratamiento del alcoholismo con el de la drogadicción y otros problemas en un solo programa. Algunas empresas se niegan rotundamente a contratar a personas que consumieron drogas, aun cuando han seguido un proceso de rehabilitación, Los accidentes y adicciones son otras situaciones que enfrentan las organizaciones.

3.13. La eterna búsqueda de la eficiencia y la eficacia

La eficiencia indica en qué medida se utilizan los recursos disponibles, es una relación entre entradas (insumos) y salidas (resultados) o, en otros términos, una relación entre costos y beneficios, 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

En términos generales, existen dos conductas o teorías relativas a la administración del

conocimiento. Ambas están relacionadas con dos categorías profesionales diferentes: una considera que la administración del conocimiento es equivalente a la gestión de la información, mientras que la otra considera que es como la administración de personas, los grandes despachos de asesoría organizacional se desenvuelven en esta categoría y la administración del conocimiento se basa en programas de cómputo muy complejos, como los de administración de relaciones con el cliente. La base de todo el proceso es la tecnología. Éste es el tipo de administración del conocimiento que más se ha desarrollado en la mayoría de los despachos de consultoría. El desafío radica en construir sistemas de información que permitan a las personas de la organización compartir tanto información como experiencias personales y grupales. 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. La administración del conocimiento reúne los procesos de las organizaciones y busca crear una relación sinérgica entre la capacidad para procesar datos e informaciones y la capacidad innovadora de las personas.

3.15. Rasgos de personalidad del mexicano

Las diferencias entre los rasgos de los ciudadanos de cada nación han caracterizado a los hombres a través de siglos, Roger opina que las creencias del mexicano están relacionadas totalmente con la autoestima. Es difícil cambiar la autoestima si las creencias que se asocian con ellas son juicios y la forma como el individuo los interpreta, La actitud aparentemente flexible y adaptativa del mexicano permite aceptar la divergencia de opciones y propicia la armonía y cordialidad, los valores fundamentales del mexicano son la familia, la patria y la religión (ambivalente, pues en el centro de ella se encuentran la fe), La necesidad de la propia estima del mexicano es muy intensa, para él es más fácil ser una persona fanfarrona que demostrar su valía en múltiples aspectos. El machismo es reflejo de un complejo de inferioridad, que desde niño se experimenta en relación con los mayores.

(S.F.).COM.MX.RECUPERADO6DENOVEMBREDE2023,DEHTTPS://PLATAFORMAEDUCATI
VAUDS.COM.MX/ASSETS/DOCS/LIBRO/LMV/58D0EEA1F8140B26FDTC7CBBE0933729-
LC-