

PERSONALIDAD, TEMPERAMENTO, CARÁCTER E INTERACCIÓN ORGANIZACIONAL

3.1 La personalidad se refiere a la apariencia exterior o rostro público que presentamos a los demás, expresa nuestras características externas y visibles, también aspectos de nosotros que los demás no pueden ver. La personalidad de un individuo puede conocerse a través de las conductas y actitudes que denota ante las situaciones que se le presentan, se compone de factores hereditarios y ambientales que se van modificando de acuerdo a una situación determinada. En el ámbito laboral es importante conocer la personalidad de los empleados para diseñar la mejor estrategia de administración del capital humano. Al temperamento se le conoce como la disposición innata que induce a reaccionar de forma particular a los estímulos ambientales, determinada genéticamente, especifica la intensidad, el ritmo y el umbral de las respuestas emocionales. El carácter también se le define como la configuración relativamente permanente de un individuo, acompañado por aspectos habituales y típicos de su comportamiento.

En las décadas de 1970 y 1980, se tradujo en el surgimiento de tres campos:

1. Los teóricos de los rasgos
2. Los teóricos del enfoque situacional
3. Los enfoques de la interacción

3.2 LA IMPORTANCIA DE LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES Y LAS COMPETENCIAS ESENCIALES

Como no es posible eliminar la diversidad y las diferencias personales, las empresas que buscan el éxito deben tratar de capitalizar todas las diferencias individuales de sus asociados para aumentar la competitividad. 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. El gerente que no presta atención a esas diferencias sin duda perjudicará a su organización, a sus asociados y a su propia carrera.

3.3 SISTEMAS DE CREENCIAS Y VALORES SOCIALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO

Los valores sociales los han concebido como un sistema de creencias que tienen que ver con aspectos como la competencia y la moral, y que se derivan en gran parte las demandas de la sociedad, estos valores pueden determinar la elección vocacional y el comportamiento ocupacional. 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. los valores personales se reflejan en los valores en el trabajo, los cuales pueden clasificarse en dos facetas.

3.4 LA MOTIVACIÓN Y LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

La motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del CO. 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. La motivación está compuesta por tres elementos interdependientes que interactúan entre sí:

1. Necesidades
2. Impulsos
3. Incentivos

La comunicación organizacional es el proceso mediante el cual las personas intercambian información en una organización. casi siempre funciona como si los mensajes y los significados entre la administración y las personas pasaran por un cuello de botella. 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 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. Pero es imposible generalizar: para algunas personas el dinero será siempre de mayor importancia, mientras para otras no tanto. Es importante mencionar que la satisfacción laboral puede generarse por diversos motivos, que pueden ser relacionados con las propias actividades que realiza el trabajador, es decir, le gusta su trabajo, o bien, por el ambiente laboral, que significa que tiene una buena relación con sus compañeros y con sus jefes, para ambos casos ésta satisfacción puede ser mucho mayor que la que provoca el dinero.

3.6 LA INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES LABORALES EN EL COMPORTAMIENTO

Cuando la personalidad del individuo no encaja en las necesidades y demandas del puesto, bajará su productividad y estará menos satisfecho. El liderazgo, la comunicación interpersonal, el manejo de conflicto, el estrés y la resistencia al cambio influyen en el comportamiento del empleado dentro de la organización. 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. 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

Cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y 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. 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.

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

El comportamiento político cae fuera de los requerimientos de trabajo específicos, y requiere de la intención de usar las bases de poder de alguien. La definición agrupa los esfuerzos por influir en las metas, criterios o procesos usados para la toma de decisiones cuando plantea que la política tiene que ver con la distribución de las ventajas y desventajas al interior de la organización.

3.9 La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, las emociones son sentimientos intensos que se dirigen a alguien o algo. Los estados de ánimo son sentimientos que suelen ser menos intensos que las emociones y que con frecuencia (pero no siempre) carecen de un estímulo contextual. Las emociones y los estados de ánimo son parte importante de nuestra vida, en especial la laboral. Hay investigaciones que señalan que cuando los líderes se encuentran de buen humor, los miembros del grupo son más positivos y como resultado cooperan más.

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, e el proceso del conflicto se desarrolla en cuatro etapas: (1) Oposición potencial, (2) Realización, (3) Comportamiento y (4) Resultados. Los conflictos y controversias siempre han estado presentes en los individuos, grupos y personas; sin embargo, han existido distintos puntos de vista al respecto. Por ejemplo, los tradicionalistas consideran que son aspectos negativos, destructivos e irracionales que deben evitarse.

3.11 ANSIEDAD Y ESTRÉS EN EL CAMPO LABORAL

El estrés es una condición dinámica en la que un individuo se ve confrontado con una oportunidad, demanda o recurso relacionado con lo que el individuo desea y cuyo resultado se percibe como incierto e importante. Desde el punto de vista del individuo, aun los niveles bajos de estrés es probable que se perciban como algo indeseable. Por tanto, no es raro que empleados y dirección tengan conceptos diferentes de lo que constituye un nivel aceptable de estrés en el trabajo. Lo que la administración considera un estímulo positivo que mantiene corriendo la adrenalina es muy probable que sea visto como una presión excesiva por el empleado. Tenga esto en mente cuando estudiemos los enfoques individual y organizacional para el manejo del estrés.

3.12 LOS ACCIDENTES Y LAS ADICCIONES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORA

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. Los

accidentes y adicciones son otras situaciones que enfrentan las organizaciones. Parte de las pérdidas que sufre una empresa se deben al alcoholismo en sus trabajadores. Por ello, se deben aplicar estrategias de solución y mejora en el desarrollo de los empleados y las empresas. Algunas empresas se niegan rotundamente a contratar a personas que consumieron drogas, aun cuando han seguido un proceso de rehabilitación. Sin embargo, otras aceptan a quienes se han sometido a un proceso de rehabilitación

3.13 LA ETERNA BÚSQUEDA DE LA EFICIENCIA Y LA EFICACIA

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

3.14 ADMINISTRACIÓN DEL CONOCIMIENTO CORPORATIVO

La administración del conocimiento es uno de los puntos críticos de la adaptación, la supervivencia y la competitividad de las organizaciones ante los cambios cada vez más discontinuos del entorno organizacional. Está comprobado que la variedad de fuentes de conocimiento que ofrece la tecnología no garantiza un mejor desempeño de los negocios. Para las organizaciones de hoy, las reglas del juego siguen cambiando y los sistemas basados en reglas tienen poca relevancia. Esto también limita el valor de las mejores prácticas de intercambio

3.15 RASGOS DE PERSONALIDAD DEL MEXICANO

La actitud aparentemente flexible y adaptativa del mexicano permite aceptar la divergencia de opciones y propicia la armonía y cordialidad. Los aspectos más positivos de los mexicanos los encontramos en su actitud servicial, junto con la colaboración, siempre y cuando se sientan aceptados y valorados; su religiosidad, la cual hace que no sean desesperanzados ni desesperados; y su sentido del humor, que los hace adaptarse a las adversidades.