



Nombre del alumno: Roberto Alejandro Malerva Porras

Nombre del profesor: Alejandro Aguilar

Nombre del trabajo: TEORÍA DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD

Materia: Comportamiento O.

Grado: 4

Grupo: B

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de septiembre de 2018.

TEORÍA DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD

En el comportamiento organizacional, las teorías de los rasgos de personalidad son importantes para comprender cómo las características individuales afectan el desempeño, las relaciones y el ambiente de trabajo. Las principales teorías incluyen:



MODELO DE LOS CINCO GRANDES

Esta es una de las teorías más utilizadas y ampliamente aceptadas en la psicología organizacional.



TEORÍA DE LOS RASGOS ESPECÍFICOS PARA EL TRABAJO

Esta teoría se enfoca en cómo ciertos rasgos específicos afectan el rendimiento en el trabajo. Por ejemplo, la autoeficacia (confianza en las propias habilidades), locus de control (percepción sobre el control de los eventos) y tolerancia a la ambigüedad (comodidad con la incertidumbre) son rasgos que influyen en cómo los empleados manejan tareas y cambios.



TEORÍA DE LOS RASGOS DE LIDER

Esta teoría sugiere que ciertas características de personalidad, como la inteligencia emocional, la iniciativa y la capacidad de persuasión, están relacionadas con el liderazgo efectivo. Se estudian rasgos específicos que pueden predecir el éxito en roles de liderazgo.



TEORÍA DE LOS RASGOS OSCUROS

Examina rasgos negativos o disfuncionales, como el narcisismo, la psicopatía y el maquiavelismo, conocidos como la "Tríada Oscura". Estos rasgos pueden perjudicar el ambiente de trabajo, generando problemas de ética, conflictos y toxicidad en las relaciones laborales.



TEORÍA DE LOS RASGOS SITUACIONALES

Plantea que la expresión de ciertos rasgos de personalidad varía según el contexto. Por ejemplo, una persona puede ser más extrovertida en situaciones sociales pero más reservada en contextos formales. Esto sugiere que el ambiente organizacional puede influir en cómo se manifiestan los rasgos.

