



LA PERSONALIDAD: VARIABLE INDIVIDUAL Y GRUPAL EN LA GERENCIA DE ORGANIZACIONES

(Personality: variable in individual and group management organization)

Recibido: 19/09/2012 Revisado: 27/09/2012 Aceptado: 19/10/2012

Rubio, Néstor Jesús

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela
nestorrubio@cantv.net.

Castro, Miriam Josefina

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela
inverpromca@yahoo.com

RESUMEN

El artículo se orientó a analizar la personalidad como variable individual y grupal en la gerencia de organizaciones; tomando como referencia planteamientos de Robbins (2008), Kreitner y Kinicki (2003), Hellriegel, Slocum y Woodman (2005). La metodología implicó un tipo de investigación documental, con diseño bibliográfico y análisis de contenido. Los resultados indicaron que la personalidad constituye una variable de significativa importancia tanto a nivel individual como grupal para la gerencia de organizaciones. En este sentido, su conocimiento permite a quienes asumen decisiones respecto al persona; planificar y ejecutar acciones encaminadas a obtener el mayor provecho posible de los rasgos considerados como funcionales, por ser productivos para el desempeño en el trabajo. Del mismo modo, la valoración de la personalidad como variable influyente en el ámbito grupal, se traduce en un conocimiento para predecir el comportamiento de los equipos de trabajo, siendo de valor para las medidas necesarias en función de orientar tales comportamientos en función del logro de los objetivos de crecimiento y desarrollo sostenido en las empresas. Así, siendo la personalidad un área proveniente de la Psicología, es complementaria en la explicación del comportamiento humano en las organizaciones, razón por la cual es pertinente considerar alianzas estratégicas entre grupos interdisciplinarios en áreas como psicología, administración y gerencia, a fin de contar con la información de manera oportuna.

Palabras clave: Personalidad, Variable, Gerencia, Organizaciones.

ABSTRACT

The article is focused on analyzing the personality as individual variable and group management in organizations, taking as reference approaches Robbins (2008), Kreitner and Kinicki (2003), Hellriegel, Slocum and Woodman (2005). The methodology involved a type of desk research, literature design and content analysis. The results indicated that personality is a significant variable importance both individually and in groups for the management of organizations. In this sense, his knowledge allows those who take decisions about the person, plan and implement actions to get the most out of the features considered functional, being productive for job performance. Similarly, the assessment of



personality as influential variable in the group environment translates into knowledge to predict the behavior of teams, being of value to the necessary steps in terms of guiding such behavior in terms of achieving the objectives of growth and sustainable development in companies. So, being an area of personality from psychology, is complementary in explaining human behavior in organizations, which is why it is relevant to consider strategic alliances between interdisciplinary groups in areas such as psychology, administration and management, in order to have information in a timely manner

Keywords: Personality, Variable, Management, Organizations.

INTRODUCCIÓN

La gerencia de las organizaciones incluye dentro de los temas de interés el estudio de los factores relacionados con el comportamiento del trabajador. En este sentido, comparte el interés con la psicología como ciencia en la búsqueda de aquellos aspectos que puedan explicar la conducta del trabajador en determinadas circunstancias.

Por ello, el comportamiento organizacional ha asumido dentro de su bagaje teórico las contribuciones de la psicología, en torno a las explicaciones y aportaciones al conocimiento de la personalidad. En este aspecto, se evidencia que el ámbito laboral de los psicólogos industriales ha contribuido de manera significativa en la comprensión de factores concomitantes a las condiciones de trabajo, que pudieran favorecer o limitar la excelencia en el desempeño.

Lo antes mencionado es confirmado por Robbins (2008), quien afirma que las contribuciones de la psicología han sido valiosas para la comprensión de aspectos organizacionales relacionados con aprendizaje, percepción, personalidad, capacitación, liderazgo, motivación, entre otros; sirviendo de soporte para la toma de decisiones en la gerencia de organizaciones.

Particularmente, la personalidad supone la consideración de la diversidad de formas alusivas al comportamiento de los individuos, lo cual es propio de cada trabajador, siendo determinantes la herencia, el ambiente y las situaciones particulares a las cuales se enfrenta en la vida cotidiana como laboral.

En este sentido, para Robbins (2008) la genética da cuenta de diferencias de personalidad, agregando que el ambiente influye sobre ella a través de la cultura y las situaciones específicas, creando una reacción en el trabajador dependiendo de las exigencias inmersas en las mismas. Lo cierto en todo caso, es que cada trabajador posee un conjunto de rasgos o características duraderas, las cuales describen su comportamiento y permiten predecir la forma de actuar en determinadas circunstancias.

En este orden de ideas, la personalidad puede ejercer influencia en el comportamiento tanto de forma no consciente como deliberada, por cuanto se ha señalado la existencia de rasgos que son manejables por el individuo, mientras otros actúan sin que el sujeto pueda percatarse de los mismos, siendo por ello relevante para la gerencia conocer los perfiles de personalidad de sus trabajadores en todos los niveles jerárquicos.



Por ello, en este artículo se considera importante analizar la personalidad como variable individual y grupal en la gerencia de organizaciones, dada la consideración de los autores sobre su potencial de influenciar en la conducta de los miembros de la organización, siendo ello objeto de interés por cuanto dicho comportamiento puede estar vinculado con el logro de los objetivos fundamentales de la misma.

LA PERSONALIDAD INDIVIDUAL, UNA PERSPECTIVA DESDE LOS AUTORES

En cuanto a la personalidad, Allport (1977) señala que cada persona posee unas características diferenciadoras respecto a otras, definiendo su forma de comportarse, agregando que la personalidad es como una organización dinámica de los sistemas psicofísicos únicos de cada individuo, los cuales llegan a determinar su adaptación al medio, incluyendo el ámbito laboral.

Para Di Caprio (2006) existen dos supuestos básicos que constituyen el fundamento de la psicología de la personalidad: a) las personas tienden a emitir ciertas conductas con mayor probabilidad en comparación con otras de una manera estable en el tiempo, siendo consistentes entre diferentes situaciones, y b) las conductas habituales de un sujeto difieren notablemente de las de otros, lo que da lugar a diferencias individuales duraderas.

Por su parte, según Pervin (1981) la personalidad permite describir los cambios permanentes que diferencian a un individuo de otro, agregando que se constituye en función de un elemento esencial representado por el hábito y las jerarquías de respuestas, las cuales representan las estructuras individuales.

De esta manera, Di Caprio (2006) plantea que en la psicología, la personalidad está definida como un constructo extensamente estudiado; e intenta comprender al individuo, su forma de actuar, de ser y de pensar; tratando de descubrir, entender o explicar las regularidades o consistencias del ser humano, reconociendo al mismo como único.

En opinión de Mischel (2005), la personalidad constituye un conjunto de patrones diferenciados de conductas que incluyen emociones, pensamientos de cada nivel. En tanto, en el criterio de Avia (2006) la personalidad es una variable individual que representa a cada persona, diferenciándola de cualquier otra, determina los modelos de comportamiento, abarca las interacciones de los estados de ánimo del individuo, sus actitudes, motivos y métodos, de manera que cada persona responde de forma distinta ante las mismas situaciones. Para este último autor, la personalidad representa las propiedades estructurales y dinámicas de un individuo o individuos, tal como estas se reflejan en sus respuestas características o peculiares a las diferentes situaciones planteadas.

Por su parte, Schaufeli y Enzmann (1998) definen como personalidad caracterizada por capacidad de ajuste a los cambios, sentido de control sobre los eventos o capacidad social. Especifican que el sexo femenino se caracteriza por mayores rasgos de actividad social, la cual busca llamar la atención sobre sus atributos personales y psicológicos.



Con base en lo referido, puede destacarse que todo ser humano al nacer posee una personalidad potencial, pues tiene los elementos básicos de la misma. Esta potencialidad comenzará a ser realidad al iniciar el desarrollo de ciertas características o capacidades, tales como; trabajo intelectual, creatividad, valores éticos, entre otras.

Estas características indican que los diversos elementos de la personalidad están funcionando con cierto nivel de organización. Al mismo tiempo se menciona una personalidad estructurada, cuando el individuo logra dinamizar de forma integrada, con autonomía, lo que le llevará a tener una conducta y un pensamiento característico. Por tanto, una personalidad estructurada dará origen a una identidad firme y sólida.

Se consideran entonces, desde la perspectiva de autores, distintos enfoques sobre la personalidad. No obstante, los revisados en este artículo convergen en su explicación a la misma, asumiéndola como conjuntos de comportamientos propios para cada individuo, que le permiten interactuar con su entorno, siendo resultado de influencias biológicas, sociales y psicológicas.

LA PERSONALIDAD COMO VARIABLE EN CONTEXTOS ORGANIZACIONALES

Al momento de explicar la personalidad en los contextos organizacionales, diversas teorías han surgido para comprender la profundidad de este constructo. Una de ellas de acuerdo con Sarason (2003) corresponde al modelo humanista existencial bajo el cual en cada persona existe una fuerza activa hacia la autoactualización, una lucha por ser todo aquello posible, cree que las personas son libres de elegir entre cursos de acciones alternos. Así, bajo los preceptos del Modelo Psicodinámico se presume que los pensamientos y las emociones son causas importantes de la conducta.

El mismo autor agrega la existencia de un Modelo Cognitivo, el cual se encarga de los procesos internos, sin embargo en lugar de dar importancia a los impulsos, las necesidades y las motivaciones, hace énfasis en la forma en la cual las personas adquieren e interpretan la información y cómo la utilizan para resolver los problemas. Por su parte, el Modelo Conductual centra su atención en la conducta como una respuesta a los estímulos del ambiente, indicando la forma en la cual las conductas reciben reforzamiento o recompensa, porque ello produce mayor probabilidad de que ocurra otra vez.

Combinando los dos modelos anteriores surge el Modelo Cognitivo-Conductual, el cual enfatiza el proceso de aprendizaje y la influencia de las contingencias y los modelos del entorno a la vez que subraya la importancia central de la manera individual de procesamiento de la información relevante, siendo también un modelo ampliamente utilizado en las organizaciones.

Ahora bien, un problema que se presenta en las empresas es definir cómo llevar a cabo la evaluación de la personalidad, es decir, de acuerdo con Staats (2007), la medida de algunos aspectos del comportamiento humano. Por ello, se han diseñado diversos medios tales como la observación, grafología y las pruebas objetivas, que exigen contenidos cuidadosamente seleccionados, con métodos de actuación e interpretación



rigurosos. Los contenidos de estas pruebas pueden hacer referencia a cualquier aspecto del funcionamiento psíquico, incluyendo los rasgos de personalidad, las actitudes, la inteligencia y otros aspectos de índole emocional.

De esta forma, la personalidad ha constituido un elemento considerado en el ámbito organizacional como interviniente en el desempeño del trabajo. Es así como Robbins (2008) expresa que la personalidad ha sido relacionada con decisiones de contratación, rendimiento laboral, satisfacción, transferencia y ascenso; siendo utilizada incluso para predecir el comportamiento en la organización.

En este sentido, los teóricos del Comportamiento Organizacional, tales como Kreitner y Kinicki (2003), han coincidido en considerar que determinados rasgos de personalidad tienden a estar relacionadas con un trabajo exitoso, y por ende, con el logro de los objetivos organizacionales, por lo cual se ha reconocido el valor de las características de personal en la explicación del comportamiento.

Dado que la personalidad es considerada, como se ha dicho anteriormente, una estructura relativamente estable, tales rasgos se expresan en la actividad laboral, y generan predisposiciones a actuar, así como respuestas a los estímulos del ambiente organizacional, las cuales pueden ser generalizadas a otros grupos.

Por ello, se ha considerado que la variable personalidad no es únicamente un rasgo individual, sino que puede conllevar a conductas grupales. En la opinión de Robbins (2008) los trabajadores de una organización cuentan con un perfil de personalidad en el cual se reflejan un conjunto de rasgos que determinan su comportamiento, y sus reacciones ante los estímulos provenientes de la organización pueden afectar tanto positiva como negativamente al grupo de trabajo.

Sin embargo, también existe consenso en que no todos los rasgos de personalidad tienen igual importancia para ser considerados en la gerencia de las organizaciones, por lo cual se consideran a nivel del análisis empresarial los rasgos fundamentales. Tales rasgos son definidos por Robbins (2008, p. 84) como “características fundamentales como aquellos rasgos tan fuertes y generalizados que influyen en cada acto de una persona”.

En este sentido, Hellriegel, Slocum, y Woodman (2005) señalan la existencia de diversos rasgos de personalidad, pero resaltan unos que son de interés para el comportamiento organizacional, entre ellos incluye la extroversión por su influencia en la sociabilidad, la fluidez de la comunicación, la asertividad, entre otros. Otro rasgo considerado es la afabilidad, entendida en los términos del buen carácter para fomentar la cooperación o confianza en los grupos. Otro elemento relacionado con la personalidad y los valores lo constituye la rectitud, por cuanto la responsabilidad, persistencia u orientación al logro son fundamentales para el alcanzar los objetivos trazados.

Otro rasgo de personalidad que interesa a las organizaciones es la estabilidad emocional, por cuanto ello da origen a trabajadores seguros en sus ejecuciones, entusiastas, así como calmados. Para culminar con estos rasgos, se incluye la apertura a



la experiencia, lo cual da origen a la innovación e imaginación: imaginativo, con sensibilidad artística e intelectual.

En este sentido, se afirma que la personalidad puede constituir una variable tanto dominante como secundaria, siendo lo importante que la misma se manifestará de un modo u otro en el ámbito del trabajo, pudiendo influir en el comportamiento del individuo. Por ello, la gestión gerencial en las empresas debe considerar esta variable.

En este orden de ideas, los rasgos de personalidad sirven para predecir el comportamiento, lo cual ha conllevado a considerar su evaluación como un aspecto de importancia en el plano individual y grupal. En este orden de ideas, a nivel individual se considera que los trabajadores cuentan con rasgos propios, entre los cuales Robbins (2008) abarca sus características personales o biográficas, como edad, sexo, estado civil, características de la personalidad, valores, actitudes, y niveles básicos de habilidad.

LA PERSONALIDAD. ELEMENTO GENERADOR DE ACTIVIDADES GRUPALES

Robbins (2008) acota que el comportamiento grupal comprende la conjunción de las conductas individuales de cada sujeto, por lo cual la personalidad es una variable básica para la comprensión de la dinámica del comportamiento social de los equipos de trabajo en las organizaciones.

En este sentido, es interesante mencionar la generación de procesos de grupo, que pueden según Kreitner y Kinicki (2003), ser inducidos por un trabajador cuya personalidad ejerza influencia sobre los restantes. Aunado a ello, se manifiestan los procesos de identificación de los grupos con necesidades comunes, lo cual puede conllevar a asumir conductas modeladas grupalmente que no hubieran surgido en el plano individual.

Para los efectos de considerar la personalidad como variable de influencia grupal, es claro observar cómo los grupos se alinean sobre intereses propios y congregan a un grupo de trabajadores, cuyos rasgos no son propios de líderes, sino de los seguidores; pero que al confluir en un grupo se asume el comportamiento global del grupo social configurado.

Tomando como referencia lo señalado, puede evidenciarse que la personalidad constituye una variable de significativa importancia tanto a nivel individual como grupal para la gerencia de organizaciones. En este sentido, su conocimiento le permite a quienes asumen las decisiones respecto al personal, planificar y ejecutar las acciones encaminadas a obtener el mayor provecho posible de los rasgos considerados como funcionales por ser productivos para el desempeño en el trabajo.

Del mismo modo, el asumir la personalidad como una variable que influye en el ámbito grupal, se traduce en un conocimiento que sirve para predecir el comportamiento de los equipos de trabajo, siendo de suma importancia para acordar las medidas requeridas en función de orientar tales comportamientos, en función del logro de los objetivos de crecimiento y desarrollo sostenido en las empresas.



Por consiguiente, a pesar de que la personalidad deriva del ámbito de la Psicología, se considera fundamental y complementaria para concebir explicaciones del comportamiento humano en las organizaciones, razón por la cual es pertinente considerar las socializaciones estratégicas entre grupos interdisciplinarios con experticias en áreas de psicología, administración y gerencia, como una manera de vincular la personalidad individual y grupal los fines de contar con la información de manera oportuna.

METODOLOGÍA

Este artículo se basó en una metodología descriptiva documental, por cuanto analizó la personalidad como variable individual y grupal en la gerencia de organizaciones, describiendo sus propiedades esenciales a través de la revisión bibliográfica documental. Al respecto, Sabino (2006) plantea que las investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos para establecer una descripción de sus características.

En cuanto a los estudios documentales, Sierra (2005) plantea que consisten en el análisis de informaciones basadas en documentos, los cuales se organizan para dar origen a un nuevo conocimiento, tomando como referencia documentos válidos para el estudio. Asimismo, el diseño se apoyó en la revisión de bibliografía pertinente al área. A lo cual, Sabino (2006) indica que se fundamenta en la recopilación y análisis de contenidos documentales; los cuales se analizan mediante técnicas documentales.

REFLEXIONES FINALES

En el análisis precedente, puede evidenciarse que la personalidad constituye una variable de significativa importancia tanto a nivel individual como grupal para la gerencia de organizaciones. En este sentido, su conocimiento le permite a quienes asumen las decisiones respecto al personal; la planificación y ejecución de acciones encaminadas a obtener el mayor provecho posible de los rasgos considerados como funcionales por ser productivos para el desempeño en el trabajo.

Del mismo modo, el considerar la personalidad como variable que influye en el ámbito grupal, se traduce en un conocimiento que sirve para predecir el comportamiento de los equipos de trabajo, siendo de valor para acordar las medidas necesarias en función de orientar tales comportamientos, en función del logro de los objetivos de crecimiento y desarrollo sostenido en las empresas.

Por consiguiente, siendo la personalidad un área proveniente de la psicología, se considera complementaria en la explicación del comportamiento humano en las organizaciones, razón por la cual es pertinente considerar las alianzas estratégicas entre grupos interdisciplinarios en el área de psicología, administración y gerencia, a los fines de vincular la personalidad individual y grupal como variables fundamentales en la gerencia de organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allport, G. (1977). *Psicología de la personalidad*. Barcelona. Editorial Paidós.



- Avia, M. (2006). Cartas a un joven psicólogo. Madrid. Editorial Alianza.
- Di Caprio, N. (2006). Teoría de la personalidad. México. Nueva Editorial Interamericana.
- Hellriegel, D.; Slocum, J. y Woodman, R. (2005). Comportamiento organizacional. México. Editorial International Thompson Publishing.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (2003). Comportamiento organizacional. México. Editorial McGraw Hill.
- Mischel, W. (2005). Teorías de la personalidad. México. Editorial Interamericana.
- Pervin, L. (1981). Personalidad: teoría e investigación. Bilbao. Editorial Desclee de Brouwer.
- Robbins, S. (2008). Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. México. Editorial Prentice Hall.
- Sabino, C. (2006). Metodología de la investigación. Buenos Aires. Editorial El Cid.
- Sarason, I. (2003). Personalidad. Un enfoque objetivo. México. Editorial Limusa.
- Schaufeli, W. y Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and practice: a critical analysis. Philadelphia. Editorial Taylor and Francis Inc.
- Sierra, R. (2005). Tesis doctorales y trabajos de investigación científica. México. Thompson Editores.
- Staats, A. (2007). Conducta y personalidad: conductismo psicológico. Bilbao. Editorial DDB.