

La personalidad y los equipos de trabajo efectivos

Erika Alcázar Pretelt

Especialización en Gerencia de Organizaciones con Énfasis en
Liderazgo y Servicio

Resumen

Cuando un grupo de gente trabaja en pos de una meta en común, puede hablarse de trabajo en equipo. Sin embargo, hoy en día el problema se centra en cómo conseguir que el trabajo en equipo sea eficaz. Trabajar en equipo consiste en colaborar organizadamente para alcanzar un objetivo en común, entendiendo las interdependencias que se dan entre los miembros del equipo y sacar el máximo provecho de ellas para alcanzar el objetivo. Cabe resaltar que cada miembro del equipo tiene una personalidad concreta y unas habilidades, conocimientos y experiencias que aportan que se diferencian de las del resto de miembros del equipo. Es decir, cada miembro tiene una aptitud y posición determinada las cuales han de manifestarse todas y de relacionarse entre sí coordinadamente en pos del objetivo. Todas son importantes para la eficacia del trabajo en equipo (Cardona & Wilkinson, 2006).

Palabras clave: Personalidad, equipo, motivación, líder.

Abstract

When a group of people work for a goal in common, you can talk about teamwork. However, nowadays the problem focuses on how to get an effective teamwork. Teamwork consists organized collaborate to achieve a common understanding the interdependencies between the members of the team and get the most out of them to achieve the goal. It should be noted that each team member has a specific personality, skills, knowledge and experiences that provide that they differ from those of the rest of the team members. It means each member has fitness and certain position which had all manifested and relates each other together to get the goal. All of them are important to the effectiveness of teamwork. (Cardona & Wilkinson, 2006).

Keyword: Personality, team, motivation, leading.

Introducción

En los últimos años se ha tratado de relacionar la personalidad con la vida laboral de la gente; debido a esto han surgido teorías y modelos que han aportado algo significativo. Entre estos, el “modelo de los cinco grandes” es el más usado para determinar o agrupar los rasgos distintivos de los miembros de un equipo, los cuales tienen implicaciones en el trabajo (Robbins y Judge, 2009).

Y son estos rasgos distintivos los que permiten esbozar una idea general de cómo será el accionar grupal, de cómo este tipo de trabajo democratiza a la organización y aumenta la motivación de los miembros. Por tal motivo, se escogió ahondar en estas variables, a pesar de que las formas de medir la personalidad en las organizaciones están sujetas a los métodos o lineamientos dispuestos por la sección de recursos humanos o bien, por la estructura organizacional de cada compañía.

Personalidad

Considerada como la suma total de las formas en las cuales un individuo reacciona e interactúa con otros. La personalidad a menudo describe tendencias medibles que una persona muestra. Según Allport (1961) la personalidad es la organización dinámica, dentro del individuo, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos al entorno.

Para ahondar en este tema, podemos plantearnos una pregunta clave: ¿Hay correspondencia entre ciertos tipos de personalidad y tipos de trabajo?

Se han usado varios modelos para darle respuesta a esta pregunta, y todos han aportado algo, como por ejemplo el Indicador de Tipo Myers-Briggs (MBTI), test de personalidad que se basa en preguntar a la gente cómo se siente o actúa en situaciones particulares. No obstante, quizás el más utilizado es el llamado “modelo de los cinco grandes”, el cual nos permite contestar afirmativamente la pregunta inicialmente planteada: Sí hay relación. Este modelo plantea que hay cinco factores o características que son los más importantes para la vida laboral. Estas cinco dimensiones básicas de la personalidad serían igualmente el fundamento de las demás: extroversión, escrupulosidad, afabilidad, apertura a la experiencia y estabilidad emocional (Robbins/Judge, 2009).

El carácter individualizado de la personalidad remite a las teorías de la recepción definidas por la singularidad de la percepción y la disposición receptiva. Pero también, en virtud del carácter dinámico de la personalidad, sujeta a los cambios que se producen en su entorno (Allport, 1961). Por ello en la vida laboral se ha descubierto que la satisfacción laboral es muy estable durante la vida de una persona, aun cuando cambien la ocupación, la empresa y el ambiente laboral. Eso podría obedecer a algo genético o ser una función de la personalidad (Bussenius, 2008).

Los cinco grandes rasgos tienen implicaciones en el trabajo, por ejemplo: La estabilidad emocional se relaciona con la satisfacción en el trabajo; los extrovertidos tienden a ser más felices en sus trabajos, y sus aptitudes sociales son más positivas; las personas adaptables son buenas en ambientes sociales; la gente abierta es más creativa y llega a ser líder.

Y es que un líder, según su personalidad, puede ejercer un liderazgo a su estilo sobre un equipo o grupo de trabajo. Por ejemplo: un líder servidor es cuidadoso y empodera a sus colaboradores; un líder paternalista es protector y dirige esperando lealtad; mientras que un líder autocrático es coercitivo y demanda obediencia. La personalidad, “suma total de las formas en las que un individuo reacciona ante otros e interactúa con ellos”, se describe en tendencias o demostraciones del individuo, es decir, en las características medibles de una persona ((Busenius, 2008, pág. 3). Por lo anterior, tanto líderes como colaboradores tienen rasgos permanentes que describen su comportamiento y desempeño en el equipo de trabajo.

Equipos de trabajo efectivos

Según Robbins & Judge, un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado, y los esfuerzos de cada individuo dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones individuales (2009).

En la actualidad, las organizaciones están trabajando más con base en equipos que en el trabajo individual; eso sí, equipos más no grupos de trabajo, tal como lo explican los autores

de Comportamiento Organizacional Stephen Robbins y Timothy A. Judge (2009); la diferencia radica en que los grupos son para compartir información y tomar decisiones mientras que los equipos generan sinergia positiva con esfuerzo coordinado, es decir, todos participan activamente (Mejía, 2013).

Los equipos de trabajo son una gran forma de aprovechar los talentos de los empleados, puesto que los equipos son más flexibles y responsables ante los cambios en el ambiente. Pueden formarse, actuar, dedicarse a otra cosa y desintegrarse rápidamente; facilitan el real involucramiento de los empleados en las actividades y aumentan la participación de los empleados en la toma de decisiones (Robbins y Judge, 2009).

Apoyando la idea del autor Blanchard (2007), que expresa que en la actualidad el trabajo se ha vuelto más complejo y los cambios suceden más constantemente, se comienza a visualizar la necesidad casi inmediata de pasar de una actividad individualista a una comunitaria, cimentada en el interés común de cumplir la visión y los objetivos de cada organización.

Para hablar de equipo de trabajo efectivos, sería prudente hablar del AUTOMONITOREO y TOMA DE RIESGOS, variables que están directamente relacionadas con la autoestima y la personalidad, influyentes en los resultados del trabajo en equipo. Con el AUTOMONITOREO podemos medir la habilidad de un individuo de ajustar su comportamiento a los factores situacionales externos. Los colaboradores y líderes con alto automonitoreo son más exitosos en cargos que requieren múltiples roles,

puesto que tienen alta adaptabilidad, ajustando su comportamiento y recursos para obtener los resultados aunque implique tomar riesgos.

La TOMA DE RIESGOS es la voluntad de aprovechar las oportunidades. Este rasgo tiene impacto en el tiempo que se invierte en tomar una decisión y en la cantidad de información que se requiere para hacerlo; de igual forma, este rasgo está directamente relacionado con la autoestima, pues de acuerdo con esta pueden ser las expectativas de éxito. Ejemplo: los de alta autoestima creen que poseen la habilidad que necesitan para tener éxito en el trabajo, toman más riesgo en la selección de un trabajo y pueden escoger trabajos no convencionales, su locus de control interno demuestra la convicción de que ellos controlan su destino, sus fracasos y éxitos.

Por otra parte, “los bajos en autoestima son más susceptibles a la influencia interna; tienden a depender de las evaluaciones externas, y pueden buscar la aprobación de los demás”. Los factores externos son vitales para la predisposición a “conformarse con las creencias y comportamientos de aquellos a quienes respeten” (Bussenius, 2008, p. 22), mientras que la gente de alta autoestima está más satisfecha con su trabajo.

Es así como las personalidades y locus de control juegan un papel fundamental en el comportamiento organizacional, en los resultados del trabajo en equipo y en la satisfacción laboral, pues el grado de ajuste entre la personalidad y el ambiente ocupacional determina la satisfacción y la rotación.

Conclusiones

El factor humano de las organizaciones ha conllevado a ahondar en la manera como la personalidad incide en la asignación de determinados roles dentro del equipo.

Liberados de las preocupaciones egoístas, tales como la inseguridad y en beneficio propio, los empleados son capaces de dedicar toda su atención a los trabajos de desarrollo personal y construcción de la organización, al tiempo que son capaces de desarrollar todo su potencial y convertirse en líderes, si se les da un ambiente de trabajo apoyo y cuidado.

Si bien todos tenemos unos rasgos de temperamento heredados genéticamente y un determinado carácter fruto de la educación, podemos decir que la personalidad sería la suma de temperamento y carácter. Al trabajar en equipo, la personalidad se manifiesta en la tendencia de asumir determinados roles y evitar otros, de acuerdo con la aptitud en el trabajo.

Conocer las capacidades personales es el primer paso para encontrar la mejor manera para contribuir al trabajo en equipo. Estas capacidades no se limitan únicamente a la personalidad, pues la experiencia previa y los conocimientos son relevantes. Por tanto, además de conocer el rol debemos conocer nuestra posición en el equipo y conocimientos/experiencia que aportemos.

De acuerdo con lo señalado, podemos sacar provecho de las diversas personalidades, y si se trabajan bien las interdependencias de este tipo, se promueve bien el equipo, hay capacidad de gestionar, priorizar y ejecutar. Es decir, se logran equipos de trabajo altamente efectivos.

Bibliografía

Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Oxford, England: Holt, Reinhart & Winston.

Blanchard, K. (2007). *Leading at a higher level*. New Jersey, USA: Pearson Education.

Busenius C, H. (2008). *Personalidad y su relación con el mundo laboral*. Universidad Arturo Prat (UNAP). . Iquique, Chile: Praxis Consultores.

Cardona, P. & Wilkinson, H. (2006). *Trabajo en equipo*. Navarra, España: Universidad de Navarra. IESE Business School.

Mejía Villegas, E. (2013) *Proyecto de investigación Liderazgo servidor y equipos de alto desempeño*. Corporación Universitaria Adventista, Medellín-Colombia. *Unaciencia - Revista de Estudios E Investigaciones*.

Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13 ed.). México: Pearson Educación.

Fecha de recepción: 21 de abril de 2013.

Fecha de aprobación: 30 de septiembre de 2013.

Erika Alcázar Pretelt

Profesional en Comercio Internacional. Especialista en Gerencia de Organizaciones con Énfasis en Liderazgo y Servicio – UNAC.

Correo electrónico: ealcazar@unac.edu.co