

## **TAREA 4 – 2DO PARCIAL**

### **PARA LA PERSONALIDAD Y LOS VALORES**

- 1. ¿Cree que existe una contradicción entre aquello que las organizaciones buscan en los trabajadores (afabilidad) y aquello que estos saben hacer mejor (tener poca afabilidad)? ¿Por qué?**

Sí, existe una contradicción entre lo que las organizaciones buscan en los trabajadores (afabilidad) y lo que estos saben hacer mejor (tener poca afabilidad). Esto se debe a que la afabilidad es un rasgo valorado y deseado por los empleadores debido a que crea un ambiente de trabajo armonioso y facilita las interacciones sociales. Sin embargo, la falta de habilidad para negociar salarios y beneficios puede llevar a que los trabajadores afables tengan remuneraciones más bajas. Es decir, aunque las organizaciones prefieren empleados afables para el buen ambiente laboral, esta característica puede influir negativamente en su capacidad para obtener salarios más altos y progresar en sus carreras.

- 2. Con frecuencia, los efectos de la personalidad dependen de la situación. ¿Se le ocurren algunas situaciones laborales donde la afabilidad sea una virtud importante? ¿Y una situación en la que sea adversa?**

Situaciones laborales donde la afabilidad sea una virtud importante:

- Puestos de servicio al cliente: La afabilidad puede ser fundamental para brindar una excelente atención al cliente y fomentar relaciones positivas con ellos.
- Trabajo en equipo: En entornos colaborativos, la afabilidad puede promover una comunicación efectiva y un ambiente de trabajo más amigable y productivo.

Situación en la que la afabilidad sea adversa:

- Negociaciones y acuerdos comerciales: En situaciones donde es necesario ser firme y asertivo en la negociación, la afabilidad excesiva puede llevar a ceder fácilmente y obtener términos desfavorables para la organización.
- Posiciones de liderazgo exigentes: En roles de liderazgo que requieren tomar decisiones difíciles y mantener una postura firme, la afabilidad excesiva puede percibirse como indecisión o falta de autoridad.

- 3. En algunas investigaciones que hemos realizado, encontramos que los efectos negativos de la afabilidad sobre el salario son más notorios en los hombres que en las mujeres (es decir, el hecho de ser afable afecta más la remuneración de los hombres que la de las mujeres). ¿Por qué cree que ocurra esto?**

Es posible que los efectos negativos de la afabilidad sobre el salario sean más notorios en los hombres que en las mujeres debido a estereotipos de género arraigados en la sociedad. Tradicionalmente, se espera que los hombres sean más asertivos y competitivos, mientras que se valora y se espera que las mujeres sean más amables y colaboradoras. Por lo tanto, cuando los hombres muestran demasiada afabilidad, es posible que sean percibidos como menos asertivos y seguros en la negociación de

salarios y beneficios, lo que podría afectar su remuneración. Por otro lado, en el caso de las mujeres, mostrar afabilidad puede estar más en línea con las expectativas de género y no afectar tanto su remuneración. Es importante destacar que estos estereotipos de género son injustos y deben ser desafiados para promover la igualdad en el ámbito laboral.