

**Descripción de la Relación entre Rasgos de Personalidad y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Sociedad San Vicente de Paúl de Medellín en el año 2018**

**Andrés Felipe Ayala Marín**

**David Giraldo Gaviria**

**Trabajo de grado para optar por el título de psicólogo.**

**Alejandro Naranjo Salazar**

**Psicólogo especialista en psicología organizacional**

**Universidad de Antioquia**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Departamento de Psicología**

**Medellín**

**2020**

**Descripción de la Relación entre Rasgos de Personalidad y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Sociedad San Vicente de Paúl de Medellín en el año 2018**



**Andrés Felipe Ayala Marín**

**David Giraldo Gaviria**

**Trabajo de grado para optar por el título de psicólogo.**

**Asesor Académico**

**Alejandro Naranjo Salazar**

**Psicólogo especialista en psicología organizacional**

**Universidad de Antioquia**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Departamento de Psicología**

**Medellín**

**2020**

## Tabla de Contenido:

|   |    |
|---|----|
| 1. Resumen.....                         | 1  |
| 2. Abstract.....                        | 2  |
| 3. Planteamiento del problema.....      | 3  |
| 4. Objetivos.....                       | 10 |
| 4.1.Objetivos Específicos.....          | 10 |
| 5. Justificación.....                   | 11 |
| 6. Marco Referencial.....               | 13 |
| 7. Marco Teórico.....                   | 21 |
| 6.1 Personalidad.....                   | 21 |
| 6.2 Componentes de la Personalidad..... | 22 |
| 6.3 Perspectiva de la Personalidad..... | 23 |
| 6.4 Enfoque Psicolexico.....            | 26 |
| 6.5 Los Cinco Grandes.....              | 29 |
| 6.6 Extraversión.....                   | 29 |
| 6.7 Neuroticismo.....                   | 30 |
| 6.8 Responsabilidad.....                | 32 |
| 6.9 Apertura a la experiencia.....      | 33 |
| 6.10 Amabilidad o Afabilidad.....       | 35 |
| 6.11 Rendimiento Laboral.....           | 36 |
| 8. Marco Contextual.....                | 37 |
| 7.1 Sociedad San Vicente de Paul.....   | 37 |
| 9. Metodología.....                     | 40 |
| 8.1. Enfoque.....                       | 40 |

|   |    |
|---|----|
| 8.2. Diseño .....                           | 40 |
| 8.3 Población.....                          | 41 |
| 8.4 Criterios de Inclusión y Exclusión..... | 42 |
| 8.5 Muestra.....                            | 42 |
| 8.6 Variables.....                          | 42 |
| 8.7 Recolección de Datos.....               | 43 |
| 9. Instrumento.....                         | 45 |
| 10. Resultado.....                          | 46 |
| 11. Análisis.....                           | 48 |
| 12. Conclusiones .....                      | 51 |
| 13.Referencias.....                         | 52 |
| 14. Anexos.....                             | 58 |

## **Índice de Tablas**

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1.Operacionalización de Variables.....                   | 44 |
| Tabla 2.Ficha Técnica NEO PI R.....                            | 45 |
| Tabla 3.Test Shapiro-Wilk.....                                 | 46 |
| Tabla 4.Test de Pearson.....                                   | 46 |
| Tabla 5.Histograma.....  | 47 |
| Tabla 6.Correlación neuroticismo extraversión.....             | 47 |
| Tabla 7.Correlación Amabilidad – Responsabilidad.....          | 48 |
| Tabla 8.Correlación Responsabilidad y Rendimiento Laboral..... | 48 |

## **Agradecimientos**

Queremos agradecerle a nuestro profesor Alejandro Naranjo, quien a pesar de saber que asesorarnos sería un reto enorme no dudo y nos guío con profesionalismo y pasión por su quehacer, logrando que culminar este trabajo fuera posible.

A la Sociedad San Vicente de Paul por abrirnos sus puertas y permitirnos realizar esta investigación.

Y finalmente, a la Universidad de Antioquia por formarnos como profesionales críticos y analíticos.

## Resumen

Con esta investigación se pretende describir si existe alguna relación entre los rasgos de personalidad y el Rendimiento Laboral en la Sociedad San Vicente de Paul en la ciudad de Medellín en el año 2018. Para esto se utilizó una muestra de 16 empleados de la Sociedad a quienes se les realizó la prueba de personalidad NEO PI-R y cuyos resultados se compararon estadísticamente con la evaluación del rendimiento laboral realizada por la sociedad. Se utilizó test Shapiro-Wilk para saber qué tipo de distribución tenían los resultados obtenidos, esto con el fin de saber que paso seguir al momento de explorar una posible correlación. La prueba indicó que los resultados tenían una distribución normal por lo que se procedió a realizar el Test de correlación de Pearson para analizar posibles relaciones entre los resultados de los rasgos de personalidad y el rendimiento laboral principalmente. Los resultados indicaron que únicamente el rasgo responsabilidad tenía un nivel de correlación significativo con rendimiento laboral en línea con otras investigaciones encontradas, sin embargo, en lo que respecta a los demás rasgos no se encontró un nivel de correlación significativo. Más adelante se recomienda que para tener resultados más concluyentes se realice el estudio con una población más amplia y además con una evaluación de rendimiento laboral más rigurosa.

*Palabras Clave: Rasgos, rendimiento laboral, NEO PI-R, Shapiro-Wilk,*

*Sociedad San Vicente*

## **Abstract**

This research intends to describe if there is any relation between personality traits and the working performance at the Sociedad San Vicente de Paul in Medellin for the year 2018. In order to do so, we used a sample of 16 employees to carry out the personality test known as NEO PI-R which results were statistically compared to the working performance evaluation applied by the organization. We used the Shapiro-Wilk test to find out what kind of distribution the results we previously obtained had, in order to understand which path to follow when we needed to explore a possible correlation between them. The test indicated that the results had a normal distribution which is why we proceeded to apply the Pearson's correlation test to analyze the results mainly of the personality traits and working performance. The results also showed that the only personality trait that had an actual meaningful correlation level with the working performance aspect is responsibility, according to other investigations as well. However, when it comes to the other traits we couldn't identify a relevant correlation level. Subsequently, it is recommended that in order to get more conclusive results, it is necessary to carry the study with a bigger sample and also with a more strict working performance evaluation

*Keywords: Traits, Job performance, NEO PI-R, Shapiro-Wilk, Sociedad San Vicente*

## Planteamiento del Problema

La personalidad ha sido estudiada por varios teóricos, cada uno de estos definiéndola desde la perspectiva que consideran correcta, por su parte Carver y Sheier (2014) retoman a Gordon Allport (1961) definiendo esta como una organización dinámica e interna de la persona, de sistemas psicológicos que crean patrones característicos de comportamiento, pensamiento y sentimientos de la persona. Siguiendo esta definición, podemos resaltar los siguientes puntos: la personalidad tiene una organización y no puede entenderse de forma aislada; tiene procesos claramente definidos; es una fuerza que facilita entender el actuar del sujeto con respecto al mundo; y puede expresarse de diferentes formas como por ejemplo en comportamientos, pensamientos y sentimientos. Resaltamos que la personalidad juega un papel fundamental en el rendimiento de los trabajadores y no es algo nuevo, por lo que diversos autores han encontrado una relación significativa entre estas dos variables. El modelo de los cinco grandes factores se popularizó por lo que su estudio en diversos ámbitos comenzó a darse, entre ellos el laboral, buscando analizar el efecto de los factores de la personalidad sobre el rendimiento. No tener en cuenta la personalidad dentro de un entorno laboral implicaría el desconocimiento de una variable importante para comprender el rendimiento de un colaborador en un puesto de trabajo. A continuación, mencionaremos diversas investigaciones que acentúan la relación que podría tener la personalidad en el rendimiento laboral:

Alrededor del mundo se ha hablado de personalidad y rasgos de personalidad en diferentes contextos; por ejemplo, en Inglaterra Adrian Furnham y Carl Fudge (2008) realizaron una investigación denominada The Five Factor Model of Personality and Sales Performance en la que se hizo un metaanálisis que sugiere que las personas con índices



altos en las dimensiones Conciencia y Extraversión y además con un bajo Neuroticismo tienen mejor rendimiento laboral en ocupaciones relacionadas con las ventas. En su estudio utilizaron 66 asesores de ventas los cuales completaron el NEO-FFI. En los resultados se encontró que hay una relación positiva entre conciencia y apertura, una relación negativa entre amabilidad con la productividad, por otro lado, el Neuroticismo no arroja resultados significativos por lo que los autores plantean que esto puede traer a colación discusiones sobre la pertinencia de utilizar el modelo de los cinco grandes para la selección.

En la India, Fatemeh Jafari Chahestani, Aminallah Fazel and Seyed (2016), evaluaron la productividad organizacional basada en la calidad de la vida laboral y los rasgos de personalidad entre los empleados de Hormozgan province Gas Company. Este estudio fue una investigación aplicada y de correlación. Los cuestionarios se distribuyeron entre 127 muestras de disponibilidad que se seleccionaron entre las personas. Los instrumentos fueron los rasgos de personalidad (NEO-FFI) calidad de la vida laboral (Walton, 1973) y la productividad organizacional (Jahed, 2006). Los datos se analizaron a través de SPSS y el software AMOS. Los resultados mostraron que la correlación de los coeficientes entre la productividad de la organización y la calidad de la vida laboral fue de -0,975 con correlación inversa y significativa, y el coeficiente entre la productividad y la amabilidad fue inverso y significativo.

Por su parte, en Australia se han realizado investigaciones dentro de laboratorios para explorar si existe relación alguna entre ambas variables. Los autores Cubel, Maria, Nuevo Chiquero, Ana Sanchez Pages, Santiago Vidal Fernandez, Marian (2016) en la investigación nombrada “¿Los rasgos de la personalidad afectan la productividad? Evidencia del Laboratorio” seleccionaron una muestra utilizando el sistema llamado ORSEE para reclutar a 359 estudiantes de la Universidad de Nueva Gales del Sur, se

realizaron 15 sesiones en el Australian School of Business Lab con aproximadamente 20 a 25 estudiantes por cada sesión. La fase experimental consistió en cinco etapas: Acogida e instrucciones, realización de la tarea, descanso, ejecución de la misma tarea y administración de los cuestionarios demográficos y Big Five. Se plantearon como hipótesis las siguientes: el neuroticismo o de las organizaciones. Se explica también la metodología a seguir para la elaboración de un test para la medición de la personalidad, y se contarán las vivencias de elaborar un instrumento de este tipo para evaluar la personalidad de los trabajadores de las empresas afiliadas a la Asociación de Empresas del Parque Industrial de Cuenca (AEPIC), cuyos resultados obtuvieron un índice de confiabilidad de 0,765 en base al análisis realizado a través del Coeficiente Alfa de Cronbach que además muestra que existe relación entre la personalidad y el eficiente cumplimiento de los labores.

En países como Holanda Thomas Sitser, Dimitri van der Linden, y Marise Ph. Born en la investigación Predicting Sales Performance Criteria With Personality Measures: The Use of the General Factor of Personality, the Big Five and Narrow Traits (2013) establecieron como objetivo el encontrar la validez predictiva de diferentes niveles jerárquicos de personalidad para el rendimiento de ventas. Se esperaba que el Factor General de Personalidad fuera más eficaz para predecir el rendimiento general de ventas, mientras que se esperaba que los Cinco Grandes factores y sus rasgos subyacentes más estrechos fueran más efectivos para predecir los criterios de rendimiento de ventas específicos a los que están conceptualmente alineados. Se utilizaron seis medidas de rendimiento de ventas diferentes en un estudio internacional que involucró a 405 empleados de ventas. Los resultados sugieren que el Factor General de la Personalidad es un predictor válido del rendimiento laboral general del trabajo, pero que algunos de los rasgos estrechos alineados de la personalidad predicen un rendimiento de ventas específico por encima y

más allá de los Cinco Grandes factores. El rasgo estrecho Social Boldness tiene una relación negativa con el rendimiento de ventas y los resultados de ventas.

En Estados Unidos Timothy A. Judge y Cindy P. Zapata (2010) desarrollaron y aplicaron un modelo de interacción que refleja el grado en el que los cinco grandes rasgos de la personalidad se relacionan con el rendimiento laboral. Utilizaron un modelo interaccionista, encontraron unas correlaciones significativas entre la personalidad y el rendimiento laboral, que fueron ubicadas en la literatura y algunos trabajos que mostraban significativas con lo que estos autores pretendían desarrollar los codificaron de acuerdo con sus propiedades contextuales teóricamente relevantes. Los resultados que obtuvieron revelan que los cinco grandes rasgos de la personalidad eran más predictivos del rendimiento para los trabajos en los que el proceso por el cual se llevaba a cabo dicho trabajo representaba situaciones “débiles” (trabajo no estructurado, o con discreción a la hora de tomar decisiones). Algunos de los rasgos también predijeron el rendimiento en contextos de trabajo que activaban rasgos específicos, por ejemplo, la extraversión es un mejor predictor del rendimiento laboral si el trabajo en cuestión requiere de habilidades sociales, la amabilidad se relaciona menos con un rendimiento laboral positivo en trabajos que requiere del sujeto ser competitivo, la apertura se relaciona con un mejor rendimiento laboral siempre y cuando el contexto de trabajo requiera de innovar y ser creativo. Los hallazgos respaldan las hipótesis del estudio, en el que la situación tiene una marcada influencia sobre el grado en el que la personalidad predice el rendimiento laboral.

Como pudimos ver en los artículos anteriores, los rasgos de personalidad y su relación con el rendimiento laboral ha sido un tema que viene generando gran interés en diversas partes del mundo, cuando nos acercamos un poco más al contexto latinoamericano y por consiguiente a Colombia encontramos que en otros países de Latinoamérica como

México se han interesado en estos rasgos para apoyar procesos de selección en médicos, como menciona José Luis Artigas Arroyo (2014) en su investigación “Rasgos de la personalidad y rendimiento laboral de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología en México” ,en donde se valieron de los cinco grandes factores para buscar correlaciones con el rendimiento laboral por competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología de México por medio del MBTI, el BFI y una evaluación de 360°. En este estudio se encontró correlación de las habilidades con la responsabilidad ( $0.33, P < 0.01$ ) y el neuroticismo ( $r = -0.27, P < 0.05$ ) y las actitudes con la cordialidad ( $r = 0.26, P < 0.05$ ). Por otro lado en Perú encontramos que Isabel niño de Guzmán, Arturo Calderón y Mónica Cassaretto (2003) investigaron la relación entre personalidad, rendimiento académico y otras variables en 170 universitarios, mediante dos instrumentos validados para esta población: el NEO PI-R de Costa y McCrae y el EPPS de Edwards 4, en donde se encontraron asociaciones entre el rendimiento y conciencia, perseverancia, cambio y agresión. También aclaran que el rendimiento fue mejor explicado por la aspiración de logro, reflexión, cambio, percepción del rendimiento y edad del estudiante. En Ecuador González Proaño y Carlos Esteban (2015) realizaron una investigación, la cual buscaba destacar la importancia de la personalidad de los trabajadores de una organización para el eficiente cumplimiento de sus labores. En ella se comienza analizando diferentes teorías acerca de la personalidad, desde las que dieron origen a las investigaciones de este importante aspecto del ser humano, hasta aquellas que consideraron su importancia dentro los objetivos organizacionales y lograr la consecución de estos.

Con estos últimos estudios en consideración podemos evidenciar que el interés en los rasgos de personalidad, se ha venido presentando también en un contexto

latinoamericano, sin embargo cuando tratamos de encontrar en Colombia investigaciones que tengan en cuenta estos cinco rasgos y el rendimiento laboral, no encontramos mayor información en un entorno relacionado con lo laboral, aun cuando esto podría ser de gran utilidad para diversos procesos dentro de las organizaciones como por ejemplo para los procesos de selección. Con estos procesos investigativos sería posible explorar el papel del sujeto y su lugar dentro de una organización, entendiendo en un primer momento sus características (Rasgos de la personalidad) como un factor fundamental para entender su comportamiento dentro de la misma. Históricamente el rendimiento laboral ha sido estudiado en relación con múltiples variables como, por ejemplo, el clima, la cultura, la inteligencia emocional, la personalidad, entre otros. Por otro lado, el estudio de la personalidad y el rendimiento laboral no solo se limita a identificar la relación positiva entre dichas variables, sino también la existencia entre rasgos de la personalidad, rendimiento laboral y los comportamientos contraproducentes en el trabajo. Dichos estudios los mencionaremos en el marco referencial del presente escrito, resaltamos que se han realizado en diferentes contextos y se han obtenido resultados diversos, lo que hace que una baja cantidad de investigaciones de este tipo realizadas en nuestro contexto llame aún más la atención.

Son las potencialidades y habilidades de las personas las que forman la organización pudiendo hacer que la misma se fortalezca, se mantenga o incluso que se extinga (Tejada Zabaleta, 2003; citado por Gómez y Zuluaga, 2015). Teniendo esto en consideración, nos damos cuenta de que el desconocer los aspectos individuales de los colaboradores podrían implicar un riesgo para la organización.

Es posible que muchas pequeñas y medianas empresas aún utilicen información científica poco actualizada y procedimientos más tradicionales en sus áreas de recursos

humanos, aquí es donde nos encontramos con la Sociedad San Vicente de Paúl que es una Confederación internacional de laicos católicos, formada por Asociados voluntarios, que trabajan en equipos denominados Conferencias de Caridad. La SSVP fue fundada en París, Francia en el año 1.833, donde funciona el Consejo General Internacional (CGI). En Colombia fue fundada en 1.857 en la Ciudad de Santafé de Bogotá, donde funciona el Consejo Superior Nacional (CSN). Luego de conocer un poco la Sociedad gracias al contacto directo con su coordinador de talento humano, Identificamos que en la misma línea de lo mencionado anteriormente, para esta organización podría ser de utilidad saber si puede existir alguna relación entre los cinco factores de personalidad del NEO-PI y la medición del rendimiento laboral que es utilizada en sus colaboradores, siendo este el cuestionamiento que moviliza esta investigación y el hecho de que no cuentan con procesos de este tipo.

Teniendo en cuenta esto surge la siguiente pregunta: ¿Existe una relación entre los rasgos de personalidad y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad San Vicente de Paúl de Medellín?

## **Objetivos de Investigación**

### **Objetivo General:**

Describir si existe una relación entre los rasgos de personalidad y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad San Vicente de Paúl.

### **Objetivos Específicos:**

Detallar el factor de personalidad “Responsabilidad según la teoría del big five.

Reconocer si existe una relación entre el factor neuroticismo del big five y el rendimiento laboral.

Verificar si existe una relación entre el factor responsabilidad del big five y el rendimiento laboral.

## **Justificación**

Esta investigación aportará al estudio de la personalidad con relación al rendimiento laboral. Entendiendo la personalidad como un conjunto de patrones relativamente estables en el tiempo que permiten que el comportamiento en diversas situaciones se dé de una forma determinada, por lo que estas tendencias pueden ser nombradas como rasgos sostenibles a lo largo del tiempo, dichos rasgos se expresan en la mayor parte de áreas de funcionamiento del individuo, en este trabajo nos enfocaremos únicamente en el área laboral principalmente en el rendimiento laboral de los individuos dentro de la organización (Sociedad San Vicente de Paúl), todo esto con la finalidad de complementar el estudio de la personalidad en relación al rendimiento laboral, por otro lado, se buscará impactar en las organizaciones colombianas o aportar un conocimiento que pueda ser usado por empresas o investigadores interesados en la temática en cuestión, por su parte este estudio también pretende impactar en el cómo se realiza la selección de personal teniendo en cuenta que según los comportamientos, pensamientos y sentimientos de un individuo lograremos predecir su rendimiento laboral de una forma más acertada, para alinear estos a los objetivos dentro de una organización

Las organizaciones existen gracias a las personas que las conforman, ambas partes buscan alcanzar objetivos y metas conjuntas, para lo cual asumen retos colectivos, por su parte las personas ponen a disposición de las organizaciones sus características individuales (personalidad, competencias, conocimientos, capacidades y habilidades), las cuales se verán reflejadas en su rendimiento laboral.

Las personas en su conjunto constituyen el activo más valioso de la organización; las potencialidades y habilidades de las personas son construcciones humanas, individuales



y colectivas, que son susceptibles de modificarse, fortalecerse y mantenerse, así como de desvanecerse y extinguirse al igual que la organización, ya que son estas habilidades las que la edifican (Tejada Zabaleta, 2003; citado por Gómez y Zuluaga, 2015).

Acorde con esto, se entiende que las personas participan y ayudan en las organizaciones, esta disposición de contribuir a la organización con los intereses, habilidades, competencias y características personales, varía de individuo a individuo incluso con el paso del tiempo. Este sistema de contribución cambiante depende tanto de las diferencias individuales, así como también del sistema de recompensas que emplee la organización para sus empleados (Chiavenato, 2007). Siguiendo la idea de la importancia que tienen las diferencias individuales se entiende la relevancia de la personalidad como una variable para tener en cuenta en la relación ser humano y trabajo.

## Marco Referencial

A continuación, se expondrán de forma breve diversas investigaciones relacionadas con nuestras variables de estudio, que permiten tener una visión más amplia de ellas y de su conocimiento en relación con otras variables de estudio relevantes dentro de una organización.

Mancisidor en el 2017, en su estudio titulado Percepción del clima organizacional y rasgos de personalidad mediante el big five en trabajadores de una empresa privada, concluyó que existe una relación positiva entre clima organizacional y los rasgos de personalidad del big five, lo que si bien no es directamente relacionable con nuestro objetivo sí permite visualizar distintos tipos de influencia de variables en la organización y rasgos de la personalidad del big five.

Ferreira, Freitas, & Nascimento, (2016) investigaron los rasgos de la personalidad y su asociación con comportamientos contraproducentes en el trabajo y encontraron que los rasgos de personalidad amabilidad, escrupulosidad y neuroticismo tienen correlaciones estadísticamente significativas con comportamientos contraproducentes en el trabajo, para esto realizaron un análisis de regresión lineal el cual demostró que los cinco rasgos contribuyen con la predicción del comportamiento contraproducente. En la misma línea los autores Marcus R. Bolton, Becker Larissa y K. Barber (2010) encontraron que la dimensión amabilidad predice una medida compuesta de los comportamientos de trabajo contraproducentes y comportamientos dirigidos interpersonalmente. Por otro lado, la escrupulosidad solo predice los comportamientos de sabotaje y el robo. La extraversión predice el robo mientras que la apertura a la experiencia predecía la desviación de la producción.

Así mismo, Nawal G. Alghamdi, Muhammad Aslam & Khushnoor Khan (2017) estudiaron los rasgos de la personalidad en relación con la inteligencia emocional (EI). El estudio tuvo como objetivo investigar los rasgos de la personalidad como predictor de la inteligencia emocional en docentes universitarios que trabajan asesorando estudiantes. La muestra contempló 100 asesores estudiantiles (50 hombres, 50 mujeres), el rango de edad va desde 21 a 40 años. Entre los instrumentos se implementaron los siguientes: Escala de Inteligencia Emocional de Schutte (SEIS) y el Big Five Inventory (BFI). El análisis de datos se llevó a cabo por medio de la prueba T y el análisis de regresión. Los resultados obtenidos demuestran que tres rasgos de la personalidad, extraversión, amabilidad y apertura a la experiencia son importantes como predictores de EI. Los hallazgos también revelaron que escrupulosidad y el neuroticismo no tienen una influencia en la IE. No se encontró diferencias de género. Esta investigación aporta herramientas fundamentales para comenzar a pensar el fenómeno laboral desde otro tipo de perspectivas.

El estudio titulado *The Role of Personality and Job Stressors in Predicting Counterproductive Work Behavior: A three-way interaction* los autores Zhiqing E. Zhou, Laurenz L. Meier y Paul E. Spector (2014) examinaron los efectos interactivos entre la personalidad y los factores de estrés laboral al predecir el compromiso de los empleados en el comportamiento laboral contraproducente (CWB) definido como el comportamiento que perjudica a las organizaciones o personas en las organizaciones. Se recogieron datos de encuestas de 932 empleados y los resultados mostraron relaciones negativas significativas de amabilidad, escrupulosidad y estabilidad emocional con CWB dirigida a organizaciones (CWB-O) y personas (CWB-P), y relaciones positivas significativas de conflicto interpersonal y restricciones organizacionales con CWB-O y CWB-P. Además, se encontró que las relaciones positivas de conflicto interpersonal con CWB-O y CWB-P eran más

fuerzas para las personas de baja estabilidad emocional-baja amabilidad entre todas las combinaciones de aceptabilidad de estabilidad emocional, y que las relaciones positivas de las limitaciones organizacionales con CWB- O y CWB-P fueron más fuertes para las personas de alta estabilidad emocional-baja conciencia entre todas las combinaciones de estabilidad emocional-conciencia.

Por otro lado, la personalidad no solo se estudia en relación con el rendimiento laboral en las organizaciones, otra variable fundamental dentro de este contexto es el clima laboral. Los autores Baltazar Zavaleta, Deysi Massiel, Chirinos Antezana y José Armando (2013) definieron como objetivo principal determinar la relación entre clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú; contando con una población de 92 trabajadores de ambos sexos con edades de 18 a 30 años. Para la medición del clima laboral se utilizó la Escala de Clima Laboral de Palma (2004) y para la medición de la personalidad se empleó el Cuestionario BFQ, versión española (1995), obteniendo como principales resultados: existe relación positiva altamente significativa entre clima laboral y la dimensión de afabilidad, no existe relación entre clima laboral y las dimensiones de estabilidad emocional y apertura mental, y finalmente el clima laboral es percibido entre los colaboradores como favorable.

Por su parte, los autores Eneida B. Aponte G., Anthony C. Millán de L (2013) en la investigación "Personalidad y disposición a fluir en el trabajo: ¿un camino al bienestar psicológico o a la adicción al trabajo?". Se plantearon como objetivo principal explicar los factores de personalidad que anteceden a la disposición a fluir en el trabajo y posean un efecto diferencial en la manifestación del bienestar psicológico y/o la adicción al trabajo, en una muestra multiocupacional de trabajadores del Distrito Metropolitano de Caracas. El tipo de investigación fue explicativo y el diseño no experimental; la muestra estuvo

conformada por 263 trabajadores del Distrito Metropolitano de Caracas. Para la recolección de información se utilizaron los siguientes instrumentos: Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo [EDFT-3], Escala de Bienestar Psicológico [EBP], Escala Holandesa Breve de Adicción al Trabajo [DUWAS-10] e Inventario de Personalidad [NEO-FFI]. Para el análisis de datos se utilizó la técnica análisis de ruta. Como resultado se obtuvo que la extraversión, la apertura y la responsabilidad son los factores de personalidad que anteceden a la disposición a fluir en el trabajo y que el neuroticismo es el factor diferencial entre la aparición del bienestar psicológico o la adicción al trabajo.

Anteriormente a los sujetos dentro de las organizaciones se les ha considerado como un recurso más dentro de la organización, como un simple elemento que provee fuerza de trabajo por lo que Tito Huamani y Pedro Leonardo (2012) realizaron un estudio que se orienta a demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en el reconocimiento y valoración individual de sus competencias laborales –conformada por los dominios conceptuales, procedimentales y actitudinales-, sí permite elevar sus niveles de productividad en su trabajo. Para ello se determinó una muestra de 96 empresas, representadas por sus directivos y/o administradores. A este grupo de empresarios, seleccionados bajo criterios aleatorios y polietápicos, -cuidando siempre que sus opiniones representen por inferencia al universo de los fabricantes de Lima Metropolitana- se aplicaron una variedad de técnicas científicas de trabajo de campo –observación, encuestas en 3 momentos diferentes y entrevistas en profundidad-, para demostrar las hipótesis planteadas en la presente investigación y proponer una metodología de implantación del modelo en este sector. Los resultados son por demás halagadores, dado que desde el punto de vista cuantitativo se demuestran las hipótesis, y desde el punto de vista cualitativo se identifican y se refinan los hallazgos. Con tales insumos se propone una mejor distribución

de planta en el proceso productivo, se elaboran el catálogo de competencias transversales para el sector y los perfiles para cada puesto tipo desde este enfoque. De la misma forma se propone una metodología de implantación del modelo en el sector. En ese orden de ideas, las recomendaciones pasan porque se instituye un proceso de formación y capacitación permanente de los cuadros directivos y técnicos, creando centros e institutos que tanto el sector privado y público deben asumirlas.

Tradicionalmente el rendimiento laboral ha sido estudiado en relación a otro tipo de variables, no solo limitándose a encontrar la relación existente entre la personalidad y el mismo. Susan J. Linz a y Anastasia Semy kina (2011) establecieron en su investigación como objetivo central estudiar si el locus de control y la preferencia por el desafío versus afiliación tienen una relación positiva con el rendimiento laboral del trabajador. Los resultados arrojaron que existe una relación entre el locus de control interno en una muestra rusa las ganancias y el rendimiento laboral suele ser más elevado; en otros países en lo que se realizaron las pruebas en la gran mayoría, el rendimiento auto informado suele ser mayor entre trabajadores con preferencias por el desafío. Los países que fueron seleccionados presentaban tres características en común: Nivel de desarrollo económico, grado de orientación al mercado y diversidad cultural dentro y entre los países. En cuanto a lo que concluyen estos autores, proponen la realización de más investigaciones sobre el tema en cuestión.

Siguiendo esta perspectiva del tema del rendimiento laboral y el cómo se ve influenciada por otras variables, Andrés A. Rodríguez M., María Paz Retamal, José N. Lizana, Felipe A. Cornejo (2011) realizaron una investigación dentro de la que establecieron como objetivo principal determinar si el clima y la satisfacción laboral son predictores significativos del rendimiento laboral y sus áreas específicas. En esta

investigación se aplicaron dos cuestionarios, uno de clima laboral (Litwing y Stringer,1989) y otro de satisfacción laboral (JDI y JID,1969) a 96 trabajadores de un organismo público en la región del Maule. Se buscó la relación entre estos cuestionarios y el resultado de la evaluación anual del rendimiento laboral realizada por la empresa; los resultados arrojaron que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el rendimiento laboral.

Por otro lado, los autores Mirza Marvel Cequea, Carlos Rodríguez Monroy, Miguel Angel Núñez Bottini (2011) realizaron un artículo cuyo objetivo fue realizar una revisión en la literatura tanto de fundamentos teóricos como de investigaciones empíricas para establecer las relaciones entre las variables significativas entre el factor humano y el impacto que este tiene en la productividad. Implementan un diseño metodológico no experimental descriptivo, la estrategia que utilizaron estuvo guiada por tres criterios para la revisión de la literatura y esto les permitió acotar el tema a los trabajos de su interés, los criterios fueron: Revisión de bases de datos y revistas relacionados con temas afines, además de esto se consultaron tesis doctorales y libros publicados, referentes a la influencia del factor humano en la productividad, en total la revisión se le realiza a 250 documentos seleccionados como los más relevantes. Por último, en los resultados se destaca una clasificación de los factores en dos dimensiones (Psicológica y Psicosocial); Las dimensiones humanas (Motivación, Competencias, Satisfacción laboral, Identificación, Compromiso y la implicación con la organización); y los factores organizacionales (cultura, clima y liderazgo). Concluyendo que todos estos factores tienen un impacto en la productividad y el rendimiento laboral general de las organizaciones.

La cultura es otro de los grandes procesos dentro del espectro de las organizaciones. Omar Ernesto Terán Varela y José Lorenzo Irlanda (2011) afirman que toda organización debería poseer cultura, porque esta es la que define su ser y forma de

realizar los procesos de evolución y que de una u otra forma se ven influidos por factores internos y externos, que podrían llegar a generar altibajos en los resultados del rendimiento laboral y la productividad. Estos autores plantean una pregunta de investigación: “¿Qué influencia ejerce la Cultura Organizacional (CO) en el Desempeño laboral (DL) y en la Productividad (P) de los trabajadores administrativos de una Institución de Educación Superior(IES)?”. Su objetivo fue demostrar la influencia que tiene la CO en el DL de los trabajadores administrativos en las Instituciones de Educación Superior con el propósito de medir la productividad. Se establecen hipótesis de trabajo que son: si se tiene una cultura organizacional fortalecida entonces se produce un incremento del rendimiento laboral y la productividad. Por lo que estos autores proponen una relación entre las tres variables, en la cual trabajar alrededor de la cultura modificará e incrementará el rendimiento y la productividad laboral.

Por su parte los autores Antonio León García Izquierdo, Pedro José Ramos Villagrasa y Mariano García Izquierdo (2009) realizaron una investigación en la que los rasgos de la personalidad pertenecientes al “Big Five” no estuvieron asociados al rendimiento laboral, sino a la resistencia con el agotamiento emocional en una muestra multiocupacional. La muestra fueron 311 trabajadores de diferentes sectores, pero en su gran mayoría hacen parte del sector de servicios. En cuanto a instrumentos implementaron los cuestionarios MBI, BFI y CD-RISC, el diseño fue transversal. Los resultados fueron los esperados por los investigadores, encontrando una asociación entre las variables que seleccionaron.

Podemos concluir de lo expuesto en las anteriores investigaciones que no solo los rasgos de la personalidad han tenido resultados interesantes en relación con el rendimiento laboral, sino también a otras variables fundamentales dentro de una organización. Por su



parte, investigaciones relacionadas con el clima laboral demuestran la relación positiva entre esta variable y los rasgos de la personalidad, por otro lado, se estudian los rasgos de la personalidad en relación con los comportamientos contraproducentes dejando en evidencia que rasgos como amabilidad, escrupulosidad y neuroticismo tienen una relación directa con estos, pero no con la inteligencia emocional. En algunas investigaciones los rasgos de la personalidad no estuvieron asociados al rendimiento laboral, pero si al agotamiento emocional.

## Marco Teórico

### Personalidad

Históricamente el constructo “Personalidad” ha tenido gran importancia, puesto que el interés de quienes lo han estudiado en distintas épocas ha direccionado su investigación a dar una explicación del cómo, por qué y para qué de las diferentes formas de comportamiento de los individuos en respuesta a diversos factores, entre los cuales están: los ambientales, biológicos y sociales (Montaño, Palacios y Gantiva, 2009). Los estudios de la personalidad comienzan alrededor de un siglo antes de cristo, desde estos momentos los griegos se interesaron por personificar diferentes papeles en lo acontecido en esta cultura, asumen diferentes personalidades dentro de una misma persona, por esto el término personalidad se origina en el término persona (Montaño, Palacios y Gantiva, 2009).

Cicerón (Citado por Montaño, Palacios y Gantiva, 2009) definió la personalidad, centrándose en cuatro significados diversos: La forma como un individuo aparece frente a las demás personas; el papel que un sujeto desempeña en la vida; el conjunto de cualidades que comprenden al individuo; y el prestigio, es decir, dependiendo del nivel social al cual pertenecía el sujeto.

Así mismo, Cerda (S.F), afirma que el término personalidad ha sido tenido en cuenta a lo largo de la historia como la “integración de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma de comportarse”.

Por su parte Boecio en el siglo VI (Citado por Montaño, Palacios y Gantiva, 2009), relaciona los términos persona y esencia, para dar origen al término de personalidad, el cual permite definir a la persona como una sustancia individual, racional y natural.

González (2013) le otorga a la personalidad varias diferentes funciones, en primer lugar, permiten al individuo conocer de forma aproximada los motivos que lo llevan a actuar, a sentir, a pensar y a desenvolverse en un medio; por otro lado, permite conocer la manera como la persona aprende de su entorno. Este autor define la personalidad como una estructura dinámica que tiene un individuo en particular, compuesta por características psicológicas, conductuales, emocionales y sociales. Por lo tanto, la forma por la que se forma la personalidad desde esta perspectiva es en función del desarrollo del individuo, a partir de las características ambientales, biológicas y sociales que explican, modulan y mantienen su comportamiento (Montaño, Palacios y Gantiva, 2009). Adicional a esto, Montaño, Palacios y Gantiva, (2009) afirman que estas características mencionadas anteriormente están relacionadas con términos que son primordiales en lo que al estudio de la personalidad se refiere: Temperamento y Carácter.

### **Componentes de la Personalidad**

Los términos carácter y personalidad en la literatura siempre se han entremezclado hasta el punto de parecer sinónimos, comprendiendo su relación como términos muy cercanos, pero no idénticos, Izquierdo (2002) reporta que en el ámbito angloamericano los autores han tomado con mayor fuerza la perspectiva de la personalidad, por otro lado, autores europeos se guiaron con mayor fuerza por la perspectiva del carácter, aunque no deja de lado que ambos conceptos se relacionan en los diversos niveles de funcionamiento de una persona como: sentimientos, pensamientos, conducta y estados de ánimo, entre otros. Asimismo relaciona temperamento y personalidad a un nivel biológico, por su parte Strelau (1987) destaca algunas características, en las que diferencia temperamento y personalidad; como determinante en su desarrollo resalta que el temperamento es biológico,

por su parte la personalidad tiene un matiz social; los momentos en los que se desarrollan serán diferentes, el temperamento su ciclo vital de mayor relevancia para su desarrollo sería en la niñez, por su parte la personalidad se constituye a lo largo de la vida y continúa hasta la adultez; el temperamento se desarrolla tanto en animales como en personas, la personalidad únicamente en personas; en la conducta el temperamento está mucho más ausente, por otro lado en esta la personalidad se ve reflejada.

Del mismo modo, Izquierdo (2002) considera que el temperamento podría definirse como una activación global de diversos sistemas entre ellos el motórico y el sensorial, Izquierdo menciona que por esto a algunas personas se les denomina como “demasiado temperamentales”, es decir, un detonante por pequeño que sea genera una reacción muy fuerte, todo esto lo lleva a afirmar que el temperamento es un componente innato, sumado a lo anterior, los bebés tienen una respuesta motora rápida, derivada de la intranquilidad, esto también podría llevar a pensar que es algo innato.

Asimismo, Izquierdo (2002) menciona que el término carácter se ha venido estudiando desde la antigüedad y su origen es griego, considerando el mismo como aquello que uno desea ser, dicha definición se universalizó, por lo que se podría entender como lo distintivo de una persona o también de una nación o grupo en particular. Por su parte, Hogan (1973) ve la estructura del carácter como una organización mucho más básica que la personalidad y con un matiz moral y social.

### ***Perspectivas de la Personalidad***

La personalidad es un tema sumamente complejo en psicología, por lo mismo es que con la intención de comprenderla es que el ser humano ha desarrollado una gran

variedad de teorías cada una con una perspectiva diferente pero que vale la pena conocer, por lo que en las siguientes líneas nos dedicaremos a exponerlas de forma somera.

Una de las perspectivas que más fuerza ha tenido es la referente a los “rasgos”. Por su parte, Cloninger (2003) describe estos como una dimensión básica que hace parte de la personalidad, aunque existen diferentes teorías que difieren de lo que en general se conoce como un rasgo, sin dejar de lado que en sus suposiciones básicas coinciden y estas son: “Los enfoques de los rasgos ponen énfasis en las diferencias individuales de las características que son más o menos estables a través del tiempo y de las situaciones. 2. Los enfoques de los rasgos ponen énfasis en su medición por medio de tests, a menudo cuestionarios de autorreporte” Cloninger (2003).

Por otro lado, autores como Pervin y John (1998) plantean que el psicoanálisis tiene un punto de vista estructural, específicamente lo planteado por Freud, por lo que consideran que esta sería una buena forma de abordar este tema. Siguiendo este planteamiento la persona tiene tres estructuras fundamentales que aparecen en el desarrollo de la vida y estas son las siguientes: Ello: siendo esta la única estructura presente en el nacimiento y opera de forma completamente inconsciente, su función está dirigida a la satisfacción de los deseos y la evitación sustancial del dolor; Yo: esta estructura se encuentra ubicada entre lo consciente y lo preconscious, esta no se enfocara en los placeres inmediatos ni en los deseo, sino que actual bajo el principio de realidad por lo que se fundamenta en la toma de decisiones por medio de un razonamiento inteligente; superyó: finalmente se encuentra esta estructura la cual cumple las veces de moderador moral, que se encarga básicamente de vigilar las acciones del yo para conducirlo por las acciones que están moralmente aceptadas en el plano social.

Por otro lado, Montaña Sinisterra, M., & Palacios Cruz, J., & Gantiva, C. (2009) argumentan que la teoría fenomenológica de la personalidad (perspectiva humanista) en contraposición al psicoanálisis considera que el ser humano no puede entenderse como la sumatoria de diversos conflictos internos e inconscientes, por el contrario este tiene una motivación y conforme la vida avanza el ser humano alcanza niveles de funcionamiento elevados, teniendo claro que siempre el ser humano será consciente de sus actuaciones siendo el directo responsable de las posibles consecuencias. Por su parte Morris & Maisto, (2005) mencionan que uno de los grandes exponentes de la teoría antes mencionada es Carl Rogers, este considera que los seres humanos estructuran su personalidad cuando ponen a disposición de sus metas, por lo que buscan cumplir las mismas, por lo tanto, sus acciones estarán dirigidas a la consecución de estos logros siempre y cuando tengan un aspecto beneficioso para ellos. Morris & Maisto, (2005) argumentan que, para dicho autor, el ser humano viene dotado con una serie de capacidades, que en el transcurso de la vida deben seguirse cultivando con nuevas habilidades, a esto lo denomino tendencia a la realización, si, por el contrario, el ser humanos descuida estas capacidades comienza a convertirse en un ser rígido, defensivo, que estará con un sentimiento latente de amenaza y ansiedad.

Por su parte Pervin, D. C. (2009) menciona las teorías conductistas de la personalidad, siendo la conducta considerada como la adaptación a las recompensas y los castigos que están presentes en el ambiente, por esto los seres humanos difieren de patrones diversos de retribución en los diferentes ambientes por lo que habrá que desarrollar distintos tipos de conductas, es decir entonces que los procesos de aprendizaje están vinculados a los diversos estilos de conducta, siendo esto lo denominado “personalidad”. Para esta perspectiva de la personalidad las mencionadas anteriormente (rasgos, psicoanalítica y humanista) no son la verdadera causa de la conducta, sino simples

descripciones de los patrones de pensamiento y emociones, mientras que la conducta propiamente es provocada por el ambiente, siguiendo al conductismo este ambiente le da forma a la misma.

A propósito de la perspectiva cognitiva Carver & Scheier (2014) sostienen que esta se encuentra soportada por dos suposiciones básicas. La primera se concentra en entender cómo los seres humanos manejan la información del entorno en el que se encuentran, a nuestro alrededor nos rodean cosas y personas, todo esto es información valiosa que llega en pequeños trozos, que deben integrarse y organizarse en fragmentos para lograr tener amplias experiencias del mundo. La segunda suposición consiste en que el flujo de la vida está constituido por decisiones complejas, en algunos casos estas se toman de forma consciente, pero en la mayoría de los casos ocurren fuera de nuestra consciencia. Por lo tanto, desde esta perspectiva la personalidad se pone de manifiesto en la toma de decisiones que se lleva a cabo en la mente, en los sesgos, en su organización y en su uso. La perspectiva cognitiva de la personalidad por lo tanto considera cómo los seres humanos procesan, organizan, almacenan, codifican y recuperan las información de su entorno, todo esto siendo posible por medio de esquemas que son organizaciones mentales de información, estos se desarrollan por medio de experiencias y son usados para identificar nuevos sucesos, estos son fáciles de recordar, los esquemas representan conceptos, es decir quedan en la memoria semántica y por otro lado representan eventos, es decir quedan en la memoria episódica, que ambos se encargan de guardar generalidades y ejemplares.

### **Enfoque Psicolexico**

Goldberg (1891) argumenta acerca del enfoque léxico un supuesto básico, considera que aquellas diferencias individuales que son más visibles y socialmente aceptadas y

relevantes para la vida de los seres humanos están codificadas en sus lenguajes naturales, mientras más importante sea la diferencia más probable es que se mencione con una palabra. Siguiendo esta perspectiva Bernardos, M. L. S. (1992) el análisis del lenguaje puede contribuir a la hora de clarificar los elementos que pertenecen y definir la personalidad, por esto para su estudio se recurrió a los diccionarios de la lengua porque en estos están los términos que permiten describir a las personas. Este enfoque, por lo tanto, permite tener claro las unidades básicas de la estructura de la personalidad, claro está, de forma indirecta porque enfatiza en los términos lingüísticos en los que tales propiedades se encuentran codificadas.

Bernardos, M. L. S. (1992) describe la evolución que el enfoque léxico ha tenido en la psicología de la personalidad, la que busca llegar a las características básicas de los individuos, por lo que este autor se refiere a tres etapas en las que se logró desarrollar. La primera etapa en describir es el inicio del enfoque léxico, iniciado por Galton, comenzó con el estudio de las diferencias individuales por medio de los diccionarios intento extraer los conceptos concernientes a las características de las personas. Por su parte Allport y Odbert (1936) fueron pioneros en el desarrollo de la segunda etapa, tomando 18.000 términos del diccionario seguido de esto los agruparon en cuatro categorías, teniendo en cuenta el juicio de tres personas, dichas categorías se denominaron como: “Tendencias generalizadas consistentes y estables”; Estado de ánimo temporales o actividades”; “Juicios sociales o la influencia de otros”; y “Categoría Mixta: cualidades físicas o capacidades”. Allport y Odbert (1936) exponen un ejemplo, en el que agresivo se consideraba de forma unánime por los tres “jueces” perteneciente a la primera categoría, furioso a la segunda e irritante a la tercera. Por la misma línea, Bernardos, M. L. S. (1992) menciona los trabajos de Cattell, tuvo como objetivo principal diseñar un modelo multidimensional de la personalidad, por



eso este autor, tomó la idea planteada por Allport y Odbert, junto con unas personas designadas como “jueces” logrando así 16 factores de la personalidad, en su mayor parte bipolares, por lo que esta propuesta le da un matiz cuantitativo al estudio de la personalidad, que posteriormente sería retomada por otros autores como Fiske y Tupes y Christal.

Por su parte Fiske (1949) realizó un estudio en el que unas muestras de psicólogos clínicos se evaluaron ellos mismos, sus compañeros de trabajo y personal de la clínica, lo que ayudó por primera vez a sugerir dentro del análisis la existencia de adjetivos agrupados en cinco grandes elementos. Igualmente Tupes y Christal (1961) en su texto titulado “Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings” realizan un estudio similar al mencionado anteriormente, pero su muestra era mucho más diversa, de igual forma estos eran evaluados por sus compañeros, supervisores, entre otras personas, esto los llevó a encontrar un resultado igual al anterior, cinco factores denominados por ellos como: extraversión, sensibilidad a las relaciones interpersonales, minuciosidad, estabilidad emocional y apertura a la experiencia. a partir de este estudio inicia la tercera etapa por medio de Norman (1967), retomó estos estudios y adicional a esto el listado planteado por Allport y Odbert, inició una búsqueda en el diccionario, junto a diferentes jueces (en este caso cuatro) que se encargaban de analizar los términos teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión, tuvo como resultado 8.000 términos agrupados en categorías semejantes a las expuestas por Allport y Odbert. Este estudio fue fundamental y se considera un hito, por las características antes mencionadas (sumado a esto deja claro la importancia de los criterios de inclusión y exclusión).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, Bernardos, M. L. S. (1992) hace una síntesis del procedimiento llevado a cabo por el enfoque léxico y su evolución dentro de la

psicología de la personalidad: en primera instancia se buscan los descriptores en el lenguaje natural, es decir implementando el diccionario, teniendo en cuenta que la personalidad es compleja a la hora de dar una definición, se toman los adjetivos que permiten reconocer características fundamentales de la misma, en segunda instancia y por medio de los criterios de inclusión y exclusión usados por los “jueces” para “depurar” reduciendo de esta manera de forma significativa el conjunto de adjetivos. En tercera instancia, el conjunto reducido de adjetivos permite en los diversos estudios tomar una muestra significativa compuesta de compañeros, supervisores, el mismo individuo, entre otros, para que con estos ítems se valoren tanto a sí mismos como a los demás. Finalmente, se realiza un análisis factorial que dio lugar a lo que en un principio Fiske encontró y que por su parte Goldberg denominó como los cinco grandes factores de la personalidad.

### **Los Cinco Grandes**

La estructura de los cinco grandes factores de la personalidad fue acogida por autores como Costa y McCrae (Citados por Bernardos, M. L. S. 1992), quienes siguiendo de cerca el enfoque léxico construyeron el NEO PI (Neuroticism, Extraversion, Openness-Personality Inventory), en el cual operacionalizan los cinco grandes factores que tuvo como resultado un cuestionario compuesto por 240 preguntas tipo likert que examina estos dominios que a su vez se desglosan cada uno en seis componentes.

Contreras & Torres, (2009) presenta una definición y cómo se evalúa cada uno de estos factores que a continuación mencionaremos:

#### **Extraversión**

Evalúa la cantidad e intensidad de la interacción entre personas, el nivel de actividad, la necesidad de estímulos y la capacidad de disfrute. Puntuación baja en este

factor caracteriza individuos introvertidos, reservados y serios, que prefieren estar solos o en compañía de amigos muy cercanos. Puntuación alta la obtienen individuos extrovertidos, abiertos, activos y enérgicos, que le gusta estar rodeados de personas; Apertura a la experiencia: Evalúa la búsqueda y valoración activa de la experiencia en sí misma, presentan tolerancia y exploración de lo desconocido. Puntuación baja en esta dimensión es característica de personas prácticas, tradicionales y comprometidas con los métodos ya existentes, mientras que puntuaciones altas la obtienen personas abiertas a nuevas experiencias, imaginativas y con amplias alternativas de intereses; Amabilidad: Evalúa la cualidad de la propia orientación interpersonal a lo largo de un continuo desde la compasión a la rivalidad de pensamientos, sentimientos y acciones. Puntuación baja en esta dimensión la obtienen individuos realistas, escépticos, orgullosos y competitivos, mientras que la puntuación alta caracteriza individuos compasivos, sensibles y dispuestos a cooperar y a evitar conflicto. Finalmente están los dos factores tenidos en cuenta dentro de nuestra investigación: Neuroticismo y Responsabilidad que se especificarán teniendo en cuenta cada uno de sus factores.

## **Neuroticismo**

Dimensión de la personalidad que se sitúa en el continuo “estabilidad emocional e inestabilidad emocional”. El neuroticismo será entendido como rasgo de la personalidad del “big five” y conceptualizado por Costa y Mc. Crae para el desarrollo de su instrumento el Neo-PI-R. Se divide en seis facetas: Ansiedad, Hostilidad, Depresión, Ansiedad social, Impulsividad y Vulnerabilidad.

Contreras & Torres, (2009) definen el neuroticismo como la dimensión evalúa estabilidad vs inestabilidad emocional, por lo que puede ayudar a identificar a las personas

que son propensos a sufrir psicológicamente, a tener ideas no realistas y a las personas que suelen tener antojos o urgencias excesivas además de respuestas de afrontamiento no adaptativas. Cuando la puntuación en este factor es baja lo que muestra es a individuos que son seguros, resistentes y relajados incluso en situaciones estresantes, pero si la puntuación en este factor es alta lo que nos mostrará es un individuo sensible, emotivo y con cierta tendencia a experimentar sensaciones agradables.

El consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos realiza una evaluación a este test, en el que definen el neuroticismo como: “Equivalente a la inestabilidad emocional y la experiencia de estados emocionales negativos. El neurótico es un individuo ansioso, preocupado, malhumorado, frecuentemente deprimido, puede que duerma mal, y que sufra trastornos psicósomáticos. Es excesivamente emocional, reaccionando fuertemente a todo tipo de estímulos, siéndole difícil volver a un estado de equilibrio después de cada experiencia emocional importante. Sus fuertes reacciones emocionales interfieren en su propio equilibrio, haciéndolo reaccionar de forma irracional, a veces rígida. Su principal característica es una constante preocupación por las cosas que le pueden salir mal y una fuerte reacción emocional de ansiedad ante estas cosas, lo que le hace sufrir. Por el contrario, el individuo estable tiende a responder emocionalmente de forma débil y a volver rápidamente a su línea base después de cada reacción. Es normalmente tranquilo, de igual humor, controlado y despreocupado”.

Por su parte TEA Ediciones define sus 6 factores de la siguiente forma: Ansiedad: La persona ansiosa es aprensiva, temerosa, premiosa, nerviosa, tensa y voluble; Hostilidad: Indica tendencia a experimentar ira y estados relacionados con ella, como frustración y rencor; Depresión: Esta escala mide las normales diferencias individuales de los sujetos en la tendencia a experimentar afectos depresivos; Ansiedad social: Las emociones de

vergüenza y turbación constituyen el núcleo de esta faceta de N. La persona socialmente ansiosa se siente incómoda con los demás, es sensible al ridículo y propensa a sentimientos de inferioridad; Impulsividad: Esta faceta alude a la incapacidad de controlar los apetitos y arrebatos; Vulnerabilidad: La faceta última de N es la vulnerabilidad al estrés. Quien obtiene puntuación alta en esta escala se siente incapaz de luchar contra el estrés, convirtiéndose en dependiente, desesperanzado o aterrorizado cuando se enfrenta a situaciones de emergencia. El que puntúa bajo se considera a sí mismo capaz de desenvolverse en situaciones difíciles.

## **Responsabilidad**

Entendido como rasgo de la personalidad del “big five” y conceptualizado por Costa y McCrae para el desarrollo de su instrumento el Neo-PI-R. Se divide en seis facetas: Competencia, Orden, Sentido del deber, Necesidad de Logro, Autodisciplina y Deliberación.

Contreras & Torres (2009), el factor responsabilidad evalúa el nivel de organización del individuo, cuán perseverante es y lo motivado que es hacia un objetivo. Cuando un individuo tiene una puntuación baja en este factor nos indica que no se organiza bien, que tiende a no hacer planes y que puede mostrar poco cuidado en su trabajo. Por otro lado, una puntuación alta en este factor nos muestra individuos responsables y organizados que tienen principios sólidos, además de que no paran hasta cumplir sus objetivos.

El consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos define el factor como: “Incluye la tendencia al sentido del deber, a la organización, el orden, la búsqueda de objetivos, la autodisciplina y la eficiencia. Se trata de personas voluntariosas, escrupulosas, puntuales y fiables, que controlan sus impulsos”.

Asimismo, TEA Ediciones define sus 6 factores de la siguiente forma:

Competencia. Hace referencia a la sensación que uno tiene de su propia capacidad, sensibilidad, prudencia y eficacia. Los que obtienen puntuaciones elevadas se consideran bien preparados para enfrentarse a la vida; quienes las obtienen bajas tienen una opinión más pobre de sus habilidades y admiten que frecuentemente carecen de preparación y son ineptos; Orden: Quien puntúa alto es una persona pulcra, bien organizada y limpia. El que puntúa bajo es incapaz de organizarse y se describe a sí mismo como desordenado; Sentido del deber: En uno de sus sentidos, Responsabilidad significa “gobernado por la conciencia” quien obtiene una puntuación elevada se adhiere estrictamente a sus principios éticos y cumple escrupulosamente sus obligaciones morales; Necesidad de logro: Quien puntúa alto es esta faceta posee altos niveles de aspiración y trabaja intensamente para lograr sus objetivos; el que puntúa bajo es negligente o incluso perezoso; Autodisciplina: Con este término se quiere expresar la habilidad para iniciar tareas y llevarlas a cabo hasta el final a pesar de inconvenientes y distracciones; Deliberación: La tendencia a pensar mucho las cosas antes de actuar.

### **Apertura a la Experiencia**

Por su parte, Contreras & Torres (2009) definen este rasgo como la búsqueda y valoración de la experiencia, por lo que aquí la búsqueda de lo desconocido será lo más importante. una puntuación baja en este rasgo es característica de una persona tradicional y aferrada a individuos metódicos, mientras que las puntuaciones altas describen sujetos más abiertos a la experiencia e imaginativos.

El consejo colombiano de psicólogos define este factor como: “el mantenimiento de valores e ideas no convencionales, y la amplitud de intereses; se refiere a las personas

abiertas, interesadas tanto en el mundo exterior como en el interior, y cuyas vidas están enriquecidas por la experiencia. La Apertura se relaciona especialmente con aspectos intelectuales, como es el pensamiento divergente que contribuye a la creatividad. Pero no es equivalente a inteligencia. Además, en algunos aspectos, Apertura a la experiencia indica flexibilidad, siendo lo opuesto de rigidez”.

De igual forma, TEA ediciones define sus 6 factores como: Fantasía: La persona abierta a la fantasía posee una imaginación ardiente y una activa vida fantástica. El que puntúa bajo es más prosaico y prefiere ocuparse de las tareas inmediatas. Estética: La persona con puntuaciones elevadas en esta escala aprecia profundamente el arte y la belleza. Los que puntúan bajo, son relativamente insensible y desinteresados por el arte y la belleza. Sentimientos: La apertura a los sentimientos implica receptividad a sus propios sentimientos y emociones interiores y a considerar la emoción como una parte importante de la vida. El que obtiene puntuaciones elevadas experimenta de manera más profunda y diferenciada los estados emocionales y siente más intensamente que los demás tanto la felicidad como la desdicha. El que puntúa bajo tiene, en cierto modo, embotados los afectos y no da mucha importancia a los sentimientos. Acciones: La apertura se manifiesta en conductas tendentes a intentar nuevas actividades, ir a nuevos lugares o comer alimentos exóticos. Quien puntúa alto prefiere la novedad y la variedad a la familiaridad y a la rutina. El que puntúa bajo encuentra dificultades en el cambio y prefiere atenerse a lo probado y comprobado. Ideas: La curiosidad intelectual es un aspecto de la Apertura largamente reconocido (Fiske, 1949). Este rasgo se manifiesta no solamente como una búsqueda activa de intereses individuales para su propia satisfacción sino como curiosidad mental y deseo de considerar ideas nuevas y tal vez poco convencionales. Valores: La apertura a los valores indica disposición para cuestionar los valores sociales, políticos y religiosos.

## **Amabilidad o Afabilidad**

Contreras & Torres (2009) definen este factor como la cualidad del propio valor interpersonal. las personas que puntúan alto en este factor pueden actuar como compasivos y sensibles, mientras que los que puntúan bajo son orgullosos y escépticos.

El consejo colombiano de psicólogos defino a estas personas como con la capacidad de ser altruista, compasivo, confiado, franco y sensible con los demás. por su parte TEA ediciones define las 6 dimensiones de este rasgo: Confianza: Quien puntúa alto está dispuesto a creer que los demás son honestos y bien intencionados. El que puntúa bajo tiende a ser cínico y escéptico y a pesar de que los demás pueden ser peligrosos o poco honrados. Franqueza: La persona que puntúa alto en esta escala es franca, sincera e ingenua. La que puntúa bajo desea más bien manipular a los demás mediante el halago, la astucia o el engaño. Altruismo: Quien puntúa alto se preocupa activamente por el bienestar de los otros y se muestra dispuesto a prestar ayuda a los que la necesitan. El que puntúa bajo, esta algo más centrado en sí mismo y se muestra reticente a implicarse en los problemas de los demás. Actitud conciliadora: Está relacionada con las reacciones características ante los conflictos interpersonales. Quien obtiene puntuaciones altas tiende a ser condescendiente con los demás, a inhibir la agresión y a olvidar y perdonar. Quien puntúa bajo es agresivo, prefiere competir a cooperar y no rechaza las expresiones de ira cuando es necesario. Modestia: El que puntúa alto en esta escala es humilde y trata de pasar desapercibido, aunque no necesariamente careza de autoconfianza o autoestima. El de baja puntuación se cree superior a los demás, quienes, a su vez pueden considerarlos engreídos y arrogantes. Sensibilidad a los demás: Esta escala mide las actitudes de simpatía y preocupación por los demás. Quien puntúa alto se siente afectado por las necesidades



ajenas y da importancia a la vertiente humana de las normas sociales. Quien puntúa bajo es más insensible y menos inclinado a la compasión.

## **Rendimiento Laboral**

El rendimiento laboral es útil dentro de todas las estrategias e intervenciones dentro de la psicología industrial y de las organizaciones. Según Motowidlo y Kell (2013) consideran que el rendimiento laboral se define como el valor esperado para la organización de diversos episodios comportamentales del individuo en un periodo de tiempo determinado y estandarizado por la organización, de esta definición se resalta que el rendimiento es una parte fundamental del comportamiento, en otras palabras, es una propiedad agregada de múltiples comportamientos que ocurren en un periodo de tiempo, otro aspecto a resaltar es que dicha propiedad del comportamiento que le concierne al rendimiento es aquella porción que le interesa a la organización, por lo tanto el concepto de rendimiento es una variable que distingue entre un conjunto de comportamientos llevados a cabo por diferentes individuos y entre un conjunto de comportamientos llevados a cabo por los mismos individuos en diferentes momentos y contextos, este conjunto de comportamientos será importante para el rendimiento siempre y cuando su conjunto contribuyan o disminuyan a propiciar o disminuir la efectividad de la organización.

Motowidlo y Kell (2013) realizan la distinción entre comportamiento, rendimiento y resultados. Rendimiento es entendido como el valor esperado de la organización por el actuar de las personas; los resultados son estados que contribuyen o restan a la efectividad de la organización, por lo que estos son la ruta a través de los comportamientos que ayudan o dificultan a la misma la consecución de los objetivos. en los estudios del rendimiento se debe tener en cuenta la vinculación del rendimiento laboral al comportamiento de un

individuo en lugar de los resultados a ese comportamiento, primero destacamos que los estados o personas pueden variar por lo que el comportamiento también es susceptible de cambiar porque pueden verse afectados por otros factores que no están bajo el control de los individuos, Motowidlo y Kell definen un tipo de probabilidades lleven a cabo comportamientos que se espere que ayude o perjudique a la organización, los factores situacionales hacen que esto sea mucho más complejo que las personas lleven a cabo acciones para contribuir o restar valor a los objetivos organizacionales al interferir o facilitar las respuestas conductuales, estos autores nos brinda ejemplos claros de esta situación: “los factores económicos y las condiciones del mercado pueden tener efectos directos sobre el volumen de ventas y la rentabilidad sin necesariamente restringir o facilitar los comportamientos del rendimiento laboral individual involucrados en la producción de bienes y servicios”. En segundo lugar, Motowidlo y Kell, afirman que definir el rendimiento con las propiedades del comportamiento en lugar de los resultados del comportamiento posibilita desarrollar una comprensión de los procesos psicológicos que rigen la selección, el entrenamiento, la motivación y los procesos situacionales facilitadores o debilitantes.

## **Marco Contextual**

### **Sociedad San Vicente de Paúl**

Este estudio fue realizado en la Sociedad San Vicente de Paúl de Medellín en el año 2018, la cual es una confederación internacional de laicos católicos, formada en su gran mayoría por voluntarios. En Colombia, fue fundada en 1857, donde opera el consejo superior de esta sociedad, específicamente en Medellín, fue fundada el 23 de septiembre del año 1882, actualmente cuenta con 273 asociados. el objeto social de esta organización es: el

crecimiento espiritual, moral y social de sus asociados, procurando contribuir con el más necesitado en su promoción integral, a través de programas de vivienda, alimentación, gerontología, capacitación y salud, pero ninguna clase de ayuda es ajena al objeto de la Asociación; su misión es: promover el desarrollo humano de los Asociados y de los pobres de la ciudad, fundamentado en principios Vicentinos, con un trabajo persona a persona, a través de programas sociales sostenibles y pertinentes con la realidad social; y por último su visión es: Generar impacto social medible y pertinente brindando oportunidades de desarrollo para la transformación de vidas de los pobres de la ciudad de Medellín.

La herramienta implementada por la Sociedad San Vicente de Paúl es la “Evaluación del rendimiento laboral” esta se utiliza para determinar aspectos como: Retroalimentar el comportamiento laboral, Identificar las necesidades cualitativas del personal, Ayudar en la toma de decisiones sobre promociones, traslados y retiros, y Permite elaborar gráficas de reemplazos y planes de carrera para desarrollar las capacidades de los empleados.

Dicha herramienta es principalmente de carácter cualitativo, donde se le presentan una serie de niveles de evaluación que van de 1 a 5, las cuales se le solicitan calificar de acuerdo con el nivel de desarrollo que el jefe inmediato considere que el colaborador posee en cada competencia, adicional a esto se tiene la posibilidad de calificar cualitativamente el comportamiento y el rendimiento laboral, por lo que se debe realizar en presencia de cada empleado. Evalúa los siguientes aspectos generales del empleado: Presentación personal, Puntualidad en el ingreso a la institución y en el inicio de sus actividades, Manejo adecuado y discreto de la información, Respeto y trato a los demás, Asertividad para asumir sugerencias y correctivos, Compromiso y participación en actividades institucionales y el Trabajo en equipo.

Por otro lado, evalúa unas competencias específicas en el rendimiento laboral del puesto de trabajo como: Planeación de su gestión, Cumplimiento de los objetivos propuestos, Calidad de su gestión, Agilidad en la realización de su labor, Manejo adecuado de los recursos, Innovación y creatividad en sus actividades laborales y Puntualidad en la entrega de informes y resultados.

Asimismo los pasos a seguir para la realización de esta evaluación son: enviar el formato de evaluación a cada jefe inmediato por correo en la aplicación Google Drive donde debe diligenciar en presencia del colaborador, en el formato se deben escribir los criterios de evaluación cuantitativamente por cada competencia, y en forma cualitativa los aspectos a destacar o a mejorar que respalden dicha calificación, una vez diligenciada la evaluación y estando de acuerdo con el colaborador, se debe dar clic en enviar. La evaluación quedará registrada en la base de datos de Gestión Humana quien la imprime y archiva en la hoja de vida de cada empleado para su posterior seguimiento.

La evaluación del rendimiento laboral diligenciada podrá ser consultada permanentemente en el sistema SICI (sistema interno de la Sociedad San Vicente de Paúl) por el empleado y su jefe inmediato, la cual puede ser alimentada cada que se realice el logro de los mejoramientos propuestos. De igual forma en cada evaluación se podrán registrar las felicitaciones, llamadas de atención y recomendaciones de mejoramiento. Es de anotar que la evaluación del rendimiento laboral podrá ser actualizada de forma permanente, de manera que se tenga un mejor seguimiento al rendimiento laboral de los colaboradores, una vez realizada la evaluación, los resultados deben darse a conocer al empleado, al igual que las percepciones que se tienen sobre cada uno de los aspectos evaluados.

Finalmente, si se da un resultado no favorable, se debe realizar un plan de mejora constituido por los siguientes ítems: Instrucciones y orientaciones verbales, Comentarios y sugerencias frecuentes, Conversaciones formales e informales, Informes de evaluación del rendimiento, Entrenamiento y Advertencias verbales y por escrito. Los resultados de este plan deben quedar registrados.

## **Diseño Metodológico**

### **Enfoque**

El enfoque que se utilizará será el cuantitativo, que como menciona Sampieri, Collado, & Lucio, (2010) es secuencial y probatorio, por lo que funciona por etapas en las que cada una precede a la otra, sin saltarse ninguna. Se puede redefinir alguna fase, pero el orden no puede variar. Parte de una idea amplia pero que va delimitando y desviándose así en objetivos y preguntas de investigación para pasar a construir la literatura y a hacer una revisión de la perspectiva teórica.

Desde las preguntas mencionadas se establecerán las hipótesis y se determinan las variables, luego lo que se hace es plantear una manera de probarlas, es decir, por medio del diseño. Las variables se miden de acuerdo con el contexto; Luego se utilizan métodos estadísticos para medir los resultados de donde se extraerán las conclusiones respecto a las hipótesis (Sampieri, Collado, & Lucio, 2010)

### **Diseño de Investigación**

Este será de tipo no experimental, como menciona Sampieri, Collado, & Lucio, (2010) podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular intencionalmente las variables, en este tipo de estudios no se modifica de forma intencional las variables independientes para ver su efecto en otras variables. Lo que se hace es observar fenómenos

tal y como se dan de forma natural para analizarlos (The sage glossary of the social and behavioral sciences; citado por Sampieri, Collado, & Lucio, 2010). Resaltando que esta investigación tendrá un alcance descriptivo con la cual se busca recoger información de forma conjunta sobre nuestras variables (rasgos de la personalidad y rendimiento laboral)

En contraste a los estudios experimentales los no experimentales no generan situaciones, lo que hacen es observar las situaciones no provocadas intencionalmente, ya existen. No hay un control directo sobre dichas variables. Además de no experimental este diseño será transversal pues los datos se recolectan en un solo momento, en un tiempo único. Sampieri, Collado, & Lucio, (2010), el propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

La utilidad de estos estudios radica en conocer cómo se comporta la variable al saber cómo es el comportamiento de otras variables que están vinculadas, o, dicho de otra manera, busca predecir el valor aproximado de un grupo de individuos o casos en una variable a partir del valor que poseen en las variables relacionadas (Sampieri, Collado, & Lucio, (2010)

## **Población**

Sampieri, Collado, & Lucio, (2010) definen la población como un conjunto de datos que concuerdan con una serie de especificaciones. Nuestra población fueron los empleados vinculados de la Sociedad San Vicente de Paúl teniendo en cuenta los criterios de inclusión-exclusión:

### **Criterios de Inclusión**

Empleados vinculados directamente con la Sociedad San Vicente de Paúl

Género masculino o femenino

Edad de 18 en adelante

### **Criterios de Exclusión**

Voluntarios de la Sociedad San Vicente de Paúl

### **Muestra**

Sampieri, Collado, & Lucio, (2010) definen la muestra como un subgrupo de la población de interés a partir de la cual se recolectan los datos, y tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, adicional a esto, dicha muestra debe ser una parte representativa de la población. Existen dos tipos de muestra: Muestras probabilísticas que son subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos y muestras no probabilísticas que son subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación. En nuestro caso nos encontramos con una muestra no probabilística pues la voluntariedad y la situación demográfica de los empleados influyó en el hecho de que formaran o no parte de la investigación

### **Variables**

Las variables son propiedades que pueden fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (Sampieri, Collado, & Lucio, 2010). En nuestra investigación las variables en cuestión fueron rasgos de la personalidad: responsabilidad, neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad; y el rendimiento laboral.

## Recolección de Datos

La recolección de los datos implica elaborar un plan el cual conduce a conseguir los datos pertinentes a los propósitos específicos trazados en la investigación. Dicho plan incluye según Sampieri, Collado, & Lucio, (2010): La fuente primaria de datos (Trabajadores de la empresa X); La ubicación de la fuente de datos (Medellín/Antioquia); Medio por el cual se recolectarán los datos (Neo pi r), a continuación describimos nuestro paso a paso: Se inició con la compra de la prueba en la Universidad San Buenaventura patrocinada por la Sociedad San Vicente de Paúl, realizamos el contacto con dicha organización que dispuso un espacio donde tuvimos contacto con los 23 empleados evaluados, el procedimiento fue el siguiente: presentamos la prueba mencionándoles que el Neo PI R (Revised Neo Personality Inventory). Es un instrumento que evalúa las principales dimensiones de la personalidad: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad. Cada uno de los factores está compuesto por seis facetas, medidas por ocho ítems cada una, por lo que está conformada por doscientas cuarenta preguntas que se responden en una escala tipo Likert de cinco opciones, el tiempo aproximado para la solución de la misma sería 40 minutos aproximadamente, los instrumentos implementados fueron lápiz y papel, se les entregó el consentimiento informado y se explicó detalladamente para que fuese claro lo que se iba a realizar con los resultados de dicha evaluación. Posteriormente los resultados se procesaron utilizando el programa Excel, en el cual condensamos los datos generados tanto del NEO PI como de la evaluación del rendimiento laboral. Para evaluar los datos anteriormente mencionados, se utilizó el test de Shapiro-Wilk para cada variable dependiente de esta manera se buscó identificar si la distribución era normal, para esto el valor del test debía ser mayor a 0.05,



luego se procede a evaluar si existe alguna correlación entre las variables, para hacer el análisis de correlación existen tres métodos diferentes: El Test de correlación de Pearson que se utiliza para datos que vienen de distribuciones normales, y para datos que no provienen de distribuciones normales el test de correlación de Kendal y de Spearman, al ser la distribución de nuestro datos normal se utiliza la correlación de Pearson que es un test paramétrico que como dijimos se usa en estos casos.

**Tabla 1*****Operacionalización de Variables***

| VARIABLE                   | DEFINICIÓN  |              | NIVEL DE MEDICIÓN | VALORES                       |
|----------------------------|---|--------------|-------------------|-------------------------------|
|                            | NATURALEZA  |              |                   |                               |
| <b>Sexo</b>                | Características orgánicas que diferencian al hombre y a la mujer.   | Cualitativa  | Nominal           | Hombre (1), Mujer (2)         |
| <b>Edad</b>                | Número de años cumplidos que ha vivido el paciente  | Cuantitativa | Razón             | 18 años en adelante           |
| <b>Neuroticismo.</b>       | Equivale a la inestabilidad emocional y la experiencia de estados emocionales negativos.  |              |                   | Estable o Inestable.          |
| <b>Responsabilidad.</b>    | Incluye la tendencia al sentido del deber, a la organización, el orden, la búsqueda de objetivos, la autodisciplina y la eficiencia |              |                   | Tenso o Responsable.          |
| <b>rendimiento laboral</b> | Capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo y con                             | Cuantitativa |                   | Alto, Intervalo medio o Bajo. |

---

menor esfuerzo sin afectar la calidad.

---

**Fuente: Elaboración Propia.**

## Instrumento

En esta investigación se utilizará el Neo PI R (Revised Neo Personality Inventory). Este instrumento evalúa las principales dimensiones de la personalidad: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad. Cada uno de los factores está compuesto por seis facetas, medidas por ocho ítems cada una, por lo que está conformada por doscientas cuarenta preguntas que se responden en una escala tipo Likert de cinco opciones.

**Tabla 2**

### **Ficha Técnica NEO PI R**

|   |   |
|---|---|
| <b>Nombre del test</b>  | NEO PI-R, Revised Neo Personality Inventory   |
| <b>Autor</b>  | Paul T. Costa (Jr.) & Robert R. McCrae  |
| <b>Autor de la adaptación española</b>                                | Agustín Cordero, Antonio Pamos y Nicolás Seisdedos  |
| <b>Editor de la adaptación española</b>                               | TEA Ediciones S.A.  |
| <b>Fecha de la última revisión del test en su adaptación española</b> | 2008  |
| <b>Constructo evaluado</b>  | Personalidad  |
| <b>Área de aplicación</b>   | Todas aquellas en las que se precise evaluar Personalidad (clínico, educativo, organizacional). |
| <b>Soporte</b>  | Papel y lápiz   |

**Fuente:** Consejo general de colegios oficiales de psicólogos (S.F). Evaluación

NEO-PI-R. *Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos*, 1-13.

## Resultados

Se utiliza el test Shapiro-Wilk para cada variable dependiente, si la distribución es normal, el valor p del test debería ser mayor a 0.05, los resultados fueron los siguientes:

**Tabla 3**

***Test Shapiro-Wilk***

| SEXO         | variable        | statistic | p      |
|--------------|-----------------|-----------|--------|
| <chr>        | <chr>           | <dbl>     | <dbl>  |
| 1 Femenino   | AMABILIDAD      | 0.849     | 0.0935 |
| 2 Femenino   | APERTURA        | 0.904     | 0.314  |
| 3 Femenino   | EXTRAVERSION    | 0.965     | 0.860  |
| 4 Femenino   | NEUROTICISMO    | 0.970     | 0.899  |
| 5 Femenino   | RESPONSABILIDAD | 0.960     | 0.813  |
| 6 Masculino  | AMABILIDAD      | 0.892     | 0.243  |
| 7 Masculino  | APERTURA        | 0.937     | 0.584  |
| 8 Masculino  | EXTRAVERSION    | 0.925     | 0.475  |
| 9 Masculino  | NEUROTICISMO    | 0.931     | 0.527  |
| 10 Masculino | RESPONSABILIDAD | 0.940     | 0.610  |

**Fuente: Elaboración Propia.**

Cómo es posible observar en cada una de las variables el valor p es mayor a 0.05, de lo que se concluye que nuestros datos tienen una distribución normal.

Ya que los datos tienen una distribución normal usamos un test paramétrico, el test de correlación de Pearson, para medir la posible dependencia lineal entre variables.

Al aplicar el Test de Pearson la matriz de correlaciones resultante es la siguiente:

**Tabla 4**

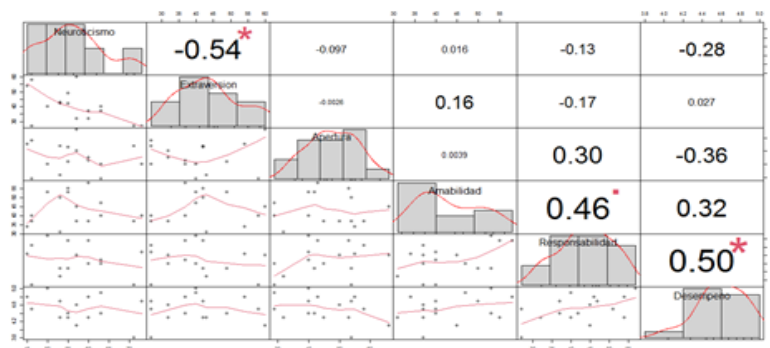
***Test de Pearson***

|                 | Neuroticismo | Extraversión | Apertura | Amabilidad | Responsabilidad | Desempeno |
|-----------------|--------------|--------------|----------|------------|-----------------|-----------|
| Neuroticismo    | 1.00         | -0.54        | -0.10    | 0.02       | -0.13           | -0.28     |
| Extraversión    | -0.54        | 1.00         | 0.00     | 0.16       | -0.17           | 0.03      |
| Apertura        | -0.10        | 0.00         | 1.00     | 0.00       | 0.30            | -0.36     |
| Amabilidad      | 0.02         | 0.16         | 0.00     | 1.00       | 0.46            | 0.32      |
| Responsabilidad | -0.13        | -0.17        | 0.30     | 0.46       | 1.00            | 0.50      |
| Desempeno       | -0.28        | 0.03         | -0.36    | 0.32       | 0.50            | 1.00      |

**Fuente: Elaboración Propia.**

Que para mayor claridad en la siguiente tabla podremos ver organizados en filas y columnas, con su histograma y adicional con las gráficas correspondientes a los resultados:

**Tabla 5**  
**Histograma**



**Fuente: Elaboración Propia.**

Al visualizar la gráfica podemos ver que 3 resultados rondan los 0.5 o -0.5, teniendo en cuenta que el rango es de -1 para correlación inversa a 1 para correlación directa son estos los que nos muestran cierta tendencia y que podrían ser relevantes para efectos del presente estudio. Dentro de los resultados el resultado “simple estimates” que indica el nivel de correlación y el “P value” que siempre y cuando esté debajo de 0.05 indica que la correlación es significativa. Los resultados son los siguientes:

**Tabla 6**

**Correlación neuroticismo extraversión**

Pearson's product-moment correlation

```
data: Neuroticismo and Extraversión
t = -2.4056, df = 14, p-value = 0.03054
alternative hypothesis: true correlation is not equal to 0
95 percent confidence interval:
-0.81738553 -0.06161793
sample estimates:
cor
-0.5408047
```

**Fuente: Elaboración Propia.**

Entre neuroticismo y extraversión el nivel de correlación es de -0.54, que con un p value de 0.03.

**Tabla 7*****Correlación Amabilidad - Responsabilidad***

Pearson's product-moment correlation

```
data: Amabilidad and Responsabilidad
t = 1.9572, df = 14, p-value = 0.07057
alternative hypothesis: true correlation is not equal to 0
95 percent confidence interval:
-0.0418061 0.7799966
sample estimates:
cor
0.4635047
```

**Fuente: Elaboración Propia.**

Entre amabilidad y responsabilidad el nivel de correlación es de 0.4, que con un p value de 0.07

**Tabla 8*****Correlación Responsabilidad y desempeño***

Pearson's product-moment correlation

```
data: Responsabilidad and Desempeno
t = 2.1689, df = 14, p-value = 0.0478
alternative hypothesis: true correlation is not equal to 0
95 percent confidence interval:
0.007711833 0.798661192
sample estimates:
cor
0.5015
```

**Fuente: Elaboración Propia.**

Entre Responsabilidad y rendimiento laboral el nivel de correlación es de 0.5, con un p value de 0.04

**Análisis**

Es importante tener en cuenta que la cantidad de personas a las que fue posible realizarle la Neo-pi y que a su vez tuvieron evaluación de rendimiento laboral fue únicamente de 16 personas, siendo el total de la fundación 47. Esto luego de que la situación de bioseguridad se complica por el virus de Covid-19 que dificultó la recolección de información y otros procesos para el estudio.

Adicionalmente durante este estudio pudimos notar que la evaluación de rendimiento laboral realizada por parte de la sociedad tiene varias oportunidades de mejora. Inicialmente identificamos que todos los puntajes dados por los evaluadores son muy altos a nivel cuantitativo, sin embargo a nivel cualitativo expresan debilidades que no necesariamente son tan acorde a la puntuación cuantitativa, lo que se evidencia en unos resultados de la evaluación cuyo promedio general es 4,5 y donde el resultado más bajo fue de 3,8 de manera que no hay una distribución de lo que podría esperarse, también es importante resaltar que el único encargado del resultado es el jefe inmediato. Por lo que creemos que se podría mejorar preparando mejor a los jefes inmediatos pues como mencionamos son estos los encargados de dar los puntajes a sus colaboradores, adicionalmente podría ser de gran utilidad implementar sistemas de evaluación que incluyan a sus compañeros, a sus subordinados como lo hace una evaluación 360° (Jiménez, González y Hernández, 2010). Por lo anteriormente mencionado los resultados serán de carácter exploratorio pues estadísticamente se dificulta lo concluyente con dicha muestra y adicional una evaluación de rendimiento laboral no tan robusta dificulta el ejercicio investigativo.

El resultado más significativo fue el de responsabilidad y rendimiento laboral, pues fue el único rasgo que el test indicó que estuviera relacionado con la evaluación de rendimiento laboral. El simple states de 0.5 indicaría una tendencia de correlación positiva, es decir a mayor nivel de responsabilidad mayor puntaje en la evaluación de rendimiento laboral, adicional el resultado p value menor a 0,5 indica de una manera más objetiva que este nivel de correlación es significativo.

Este último resultado concuerda con el metaanálisis realizado por Adrian Furham y Carl Fudege (2008) que sugiere que las personas con índices altos en conciencia (llamado

también responsabilidad) tienen un mejor rendimiento; y también con el estudio realizado por Mónica Cassaretto (2003) que encontraron asociado el rasgo conciencia con el rendimiento.

En los demás resultados pudimos ver que no parece haber relación entre la mayoría de los rasgos con el rendimiento laboral y entre sí. Sin embargo, en los tres casos mostrados anteriormente si se encontraron números llamativos para efecto de los objetivos de la presente investigación.

Los resultados de neuroticismo y extraversión (Simple states de -0.54, que con un p value de 0.03.) sugieren que es posible que exista una correlación entre ambos rasgos, El simple states en -0.54 indica una relación inversa y adicionalmente el resultado p value menor a 0.05 indica que este nivel de correlación es significativo. También entre los rasgos amabilidad y responsabilidad el simple states parecía indicar cierta tendencia a una correlación positiva pues fue de 0.4, pero el resultado p value de 0.07 indicó que no era una correlación significativa.

Estos resultados son interesantes por parecer indicar que existe relación entre los rasgos de personalidad de los trabajadores de la Sociedad San Vicente de Paúl y los resultados de su evaluación de rendimiento laboral. Teniendo en cuenta la muestra tomada para este estudio, la información entregada por la Sociedad y lo resultados de la investigación consideramos que hacer en posteriores investigaciones las evaluaciones de rendimiento laboral y el test de personalidad a una muestra más grande podría dar información de suma utilidad para que la sociedad pueda incluso llegar a tener en cuenta para sus procesos de selección.

## Conclusiones

Los resultados del test de correlación de Pearson parecen indicar que al menos el rasgo responsabilidad podría tener una correlación positiva con el rendimiento laboral en los integrantes de la Sociedad San Vicente de Paúl, lo cual podría ser de utilidad para que al momento de realizar procesos de selección se implementen test de personalidad y así hacer de este proceso más efectivo disminuyendo el margen de error en lo que ajuste al perfil se refiere. Este resultado es acorde a lo esperado si nos fijamos en la definición del rasgo personalidad por parte de Contreras y Torres (2009) y como se menciona en el marco teórico del presente estudio, una puntuación alta en este factor nos muestra individuos responsables y organizados que tienen principios sólidos, además de que no paran hasta cumplir sus objetivos.

Para tener resultados concluyentes lo ideal sería repetir el test de personalidad y la evaluación de rendimiento laboral (después de realizar las mejoras propuestas con la misma) a una mayor cantidad de la población de manera que los resultados sean estadísticamente significativos.

Sería de suma utilidad incrementar las investigaciones de este tipo en el contexto colombiano, de manera que las organizaciones cuenten con mayores recursos a la hora de realizar procesos de talento humano y de esa manera mejorar la doble ganancia que se esperaría en la relación organización-Colaborador.



## Referencias

- ARTIGAS ARROYO, José Luis (2014). Rasgos de la personalidad y desempeño de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología en México. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 11(42),51-85. [fecha de Consulta 4 de mayo de 2020]. ISSN: 1405-6690. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342/34235376002>
- A. Cordero, A. P. (S.F). NEO PI-R. Inventario de Personalidad Neo - Revisado. *PSEA*
- Alvarado, E.M(2016). Percepción del clima organizacional y rasgos de la personalidad mediante el big five en trabajadores de una empresa privada.
- ALLPORT, G. W., v OBERT, H. S. (1936). Trait-names: A psycholexical study. *Psychological Monographs*, 47, 1.
- Baltazar Zavaleta, Deysi Massiel, Chirinos Antezana, José Armando (2013). Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo, Perú.
- Bernardos, M. L. S. (1992). La estructura de personalidad: El enfoque léxico y los «Cinco grandes». *Estudios de Psicología*, 13(47), 73–87.  
doi:10.1080/02109395.1992.10821174
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality. I. Foundations of trait measurement. *Psychological Review*, 50(6), 559–594. doi:10.1037/h0057276
- Cruz, R. Z. (2011). Revisión sistemática del Inventario de Personalidad NEO (NEO-PI). *psicología desde el caribe*, 179-198.
- Cerda, E. (1983). PERSONALIDAD Y ORIENTACION PROFESIONAL. 98-103.

- Carver, C., & Scheier, M. (2014). Teorías de la personalidad. Ciudad de Mexico: PEARSON.
- Contreras Torres, E. M.-P. (2009). Personalidad y afrontamiento en estudiantes universitarios. *Univ. Psychol*, 311-322.
- Consejo general de colegios oficiales de psicólogos (S.F). Evaluación NEO-PI-R. *Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos*, 1-13.
- Eneida B. Aponte G., Anthony C. Millán de L (2013). Personalidad y disposición a fluir en el trabajo: ¿un camino al bienestar psicológico o a la adicción al trabajo. *Anales de la universidad metropolitana* Vol. 13, Núm. 2 (2013)
- Fatemeh Jafari ChahestanI, Aminallah Fazel and Seyed. Predictive of organizational efficiency based on the quality of working life and personality traits among employees Hormozgan Province Gas Company. *Indian Journal of Positive Psychology* 2016
- Ferreira, Mônica Freitas, & Nascimento, Elizabeth do. (2016). Relationship between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors. *Psico-USF*, 21(3), 677-685. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-82712016210319>
- Fiske, D.W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings forro different sources. *journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329-344.
- Furnham, A., & Fudge, C. (2008). The Five Factor Model of Personality and Sales Performance. *Journal of Individual Differences*, 29(1), 11–16. doi:10.1027/1614-0001.29.1.11
- García-Izquierdo, Antonio León, Ramos-Villagrasa, Pedro José, & García-Izquierdo, Mariano. (2009). Los Big Five y el Efecto Moderador de la Resistencia en el

- Agotamiento Emocional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 135-147.
- Goldberg, L.R. (1995). What the hell took so long? Donald W. Fiske and the Big-Five Factor Structure. In: P.E. Shrout and S. T. Fiske: *Personality Research, Methods, and Theory. A Festschrift honoring Donald W. Fiske*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- González Proaño, Carlos Esteban (2015) La evaluación de la personalidad aplicada al ámbito laboral. *Evaluación de la Personalidad y Relación con el Perfil de los Cargos del Personal que ingresa a laborar en las empresas afiliadas a la AEPIC*. Universidad del Azuay
- Gonzalez, G. A. (2013). *Teorías de la Personalidad*. Mexico: Red Tercer Milenio.
- Hogan, R. (1973). Moral conduct and moral character: A psychological perspective. *Psychological Bulletin*, 79(4), 217–232. doi:10.1037/h0033956
- Jiménez Galán, Yasmín Ivette, & González Ramírez, Marko Alfonso, & Hernández Jaime, Josefina (2010). Modelo 360° para la evaluación por competencias (enseñanza-aprendizaje). *Innovación Educativa*, 10(53),43-53. [fecha de Consulta 24 de agosto de 2020]. ISSN: 1665-2673. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1794/179420770003>
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The Person–Situation Debate Revisited: Effect of Situation Strength and Trait Activation on the Validity of the Big Five Personality Traits in Predicting Job Performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149–1179.
- Laak, Jan J.F. ( 1996). LAS CINCO GRANDES DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD. *Revista de Psicología de la PUCP*. Vol. XIV. N° 2. 1996. Universidad de Utrecht

- Luisa Mayoral, Bernard Gangloff, Amine Rezrazi(2014).Análisis de datos empíricos relacionados con ofertas de empleo e implicancias sobre el estatus científico de los rasgos de personalidad. *Revista y publicaciones-Edición electronica* Vol 7, No 21 (2014)
- MICHAEL MOUNT, R. I. (2006). RELATIONSHIP OF PERSONALITY TRAITS AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS THE MEDIATING EFFECTS OF JOB SATISFACTION. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 591–622
- Montaño Sinisterra, M., & Palacios Cruz, J., & Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3 (2), 81-107.
- Morris, G. & Maisto, A. (2005). *Introducción a la psicología*. Carolina del Norte: Pearson Educacion.
- Nawal G. Alghamdi, Muhammad Aslam, and Khushnoor Khan, “Personality Traits as Predictor of Emotional Intelligence among the University Teachers as Advisors,” *Education Research International*, vol. 2017, Article ID 9282565, 6 pages, 2017. <https://doi.org/10.1155/2017/9282565>.
- Niño de Guzmán, Isabel Calderón Arturo y Mónica Cassaretto (2003) Personalidad y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista de Psicología de la PUCP*. Vol. XXI, 1, 2003 Edición de aniversario. Pontificia Universidad Católica del Perú
- NoRMAN, W. T. (1967). 2.800 personality trait descriptors: Normative operating characteristics of a university population. Ann Arbor, Mich.: Department of Psychology.

- Omar, Alicia, Vaamonde, Juan Diego, Uribe Delgado, Hugo, Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* [en línea] 2012, 8 (Sin mes)
- Pervin, L & John, O. (1998). *Personalidad: teoría e investigación*. México: Manual Moderno.
- Pervin, D. C. (2009). *Personalidad Teoría e investigación*. Ciudad de México: El Manual Moderno.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2010). *METODOLOGÍA de la investigación*. México: McGRAW-HILL
- Sitser, T., van der Linden, D., & Born, M. P. (2013). Predicting Sales Performance Criteria with Personality Measures: The Use of the General Factor of Personality, the Big Five and Narrow Traits. *Human Performance*, 26(2), 126–149. doi:10.1080/08959285.2013.765877
- STHDA*. (S.F). Obtenido de Statistical tools for high-throughput data analysis: <http://www.sthda.com/english/wiki/correlation-test-between-two-variables-in-r#:~:text=There%20are%20different%20methods%20to,y%20are%20from%20normal%20distribution.>
- Strelau, J. (1987). The concept of temperament in personality research. *European Journal of Personality*, 1, 107-117
- Terán Varela, Omar Ernesto, Lorenzo Irlanda, José, Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia* [en línea] 2011, 17 (enero-Abril)

TuPES, E. C., v CHRISTAL, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait rating. Lackland Air Force Base. Texas.

The Economic Journal, 126 (May), 654–681. Doi: 10.1111/eoj.12373 © 2016 Royal Economic Society. Published by John Wiley & Sons, 9600 Garsington Road, Oxford OX4 2DQ, UK and 350 Main Street, Malden, MA 02148, USA.

Thomas Sitser, Dimitri van der Linden, ay Marise Ph. Born (2013). Predicting Sales Performance Criteria with Personality Measures: The Use of the General Factor of Personality, the Big Five and Narrow Traits. *Human Performance*, 26 (2013) (126-149)

Tito Huamani, Pedro Leonardo (2012). Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana. Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2012

Zhiqing E. Zhou, Laurenz L. Meier and Paul E. Spector (2014). The Role of Personality and Job Stressors in Predicting Counterproductive Work Behavior: A three-way interaction. *International Journal of Selection and Assessment* Volume 22 Number 3 September 2014

Zambrano (2011). Revisión sistemática del Inventario de Personalidad NEO (NEO-PI). *psicología desde el caribe issn 0123-417X N° 27, enero-junio 2011.p.179-185.*

## Anexos

### CONSENTIMIENTO

### INFORMADO

#### INVESTIGACIÓN:

El objetivo de esta investigación es describir si existe una relación entre los rasgos de personalidad y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Sociedad San Vicente de Paúl.

Yo \_\_\_\_\_

---

He sido informado ampliamente sobre los objetivos de esta investigación y aceptó participar en ella.

Acepto participar en la investigación de la siguiente manera:

1. Contestando objetivamente una serie de preguntas formuladas en el cuestionario.
2. Aceptando que los resultados de las evaluaciones sean utilizados en la preparación de publicaciones científicas, siempre y cuando se conserve en el anonimato la identidad.
3. Entiendo que en caso de detectarse una dificultad en torno a la salud mental estabilidad psicológica y física, seré informado ampliamente y los investigadores me recomendarán el tratamiento adecuado más no asumirán los gastos del mismo.
4. No se recibirá dinero por parte de los investigadores
5. Se reserva el anonimato aun cuando no sean publicados los resultados

Esta investigación contempla parámetros establecidos en la resolución No 008430 de 1993 del 4 de octubre, emanada por el Ministerio de Salud, en cuanto a investigaciones con riesgo mínimo, realizadas en seres humanos.

He sido informado sobre las incomodidades que se pueden presentar en esta investigación, tales como:

1. Pueden existir preguntas que me molesten o me causen vergüenza, las cuales no estaré obligado a responder o puedo solicitar que me las expliquen.
2. Puedo retirarme de la investigación cuando lo desee.
3. Todas las evaluaciones clínicas realizadas serán gratuitas.

Firma \_\_\_\_\_

Documento de Identificación

Fecha