



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

**PATRONES CLINICOS DE PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE GELCO INTERNATIONAL – PLANTA AMBATO**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Clínico

Línea de investigación:

Salud mental, salud integral

Autor:

Eduardo Carlos Endara Córdova

Director:

Aitor Larzabal Fernández Mg.

Ambato - Ecuador

Marzo 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE

AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

PATRONES CLINICOS DE PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE GELATIN AND COLLAGENE EXCELLENCE INTERNATIONAL – PLANTA AMBATO

Línea de investigación:

Salud mental, salud integral

Autor:

Eduardo Carlos Endara Córdova

Aitor Larzabal Fernandez, Dr. Mg.

f.

CALIFICADOR

Wendy Tamara Naranjo Hidalgo, Ps, Mg.

f.

CALIFICADOR

Paul Marlon Mayorga Lascano, Dr. Mg.

f.

CALIFICADOR

Varna Hernández Junco, PhD.

f.

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr.

f.

SECRETARIO GENERAL PUCESA



**SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA**

Ambato - Ecuador

Marzo 2022

DECLARACION Y AUTORIZACION

Yo, **EDUARDO CARLOS ENDARA COORDOVA**, con CC. **1804302022**, autor del trabajo de graduación titulado: **“PATRONES CLÍNICOS DE PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE GELCO INTERNATIONAL – PLANTA AMBATO”**, previo a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO CLÍNICO**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos del autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitios web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, marzo 2022



Eduardo Carlos Endara Cordova

C.C. 1804302322

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de investigación a mis padres, los cuales, hicieron esto posible y confiaron en mí en cada paso de este proceso. Quiero que se sientan orgullosos de haber cumplido el último paso para defenderme frente al mundo. Siempre los amaré.

Eduardo Endara C.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer de todo corazón a mi casa de estudios, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, la cual, me acogió por cinco años, en la que conocí a personas y pasé momentos increíbles, gracias por mantener la educación en los mas altos estándares y por prepararme para el futuro, el cual, espero con ansias. Gracias a mis docentes, los cuales, no solo sembraron en mí el conocimiento, la teoría y los conceptos, sino que el gusto por mi profesión que es uno de los puntos más importantes. Mi ultimo y mas grande agradecimiento es a mi padre por permitirme estudiar, a mi madre por siempre apoyarme y a mis seres queridos, los cuales, me dieron la fuerza para luchar cada día y alcanzar tan grande objetivo.

Eduardo Endara C.

RESUMEN

La presente investigación estudia la relación existente entre los patrones clínicos de personalidad y el rendimiento laboral en el personal de GELCO International – Planta Ambato. Para cumplir con los objetivos planteados en este trabajo de investigación se aplicó un enfoque cuantitativo, con un alcance exploratorio, descriptivo de corte transversal. La población estipulada la conforman los colaboradores de la empresa, participaron ciento veinte y uno individuos, divididos en dos grupos correspondientes a: cuarenta y uno del área administrativa y 80 personas trabajadoras del área de producción. Los participantes de la investigación fueron evaluados con el Inventario Clínico Multiaxial de Millon (MCMI – III) adicionalmente se aplicó una evaluación de desempeño laboral proporcionado por el área de Recursos Humanos. En el primer reactivo, se encontraron diferencias menores por consecuencia ningún marcador alto, sobresaliente o patológico; el personal obtuvo una mayor puntuación en la escala de Evitativo y menor puntuación en la escala de Compulsivo; en la evaluación de desempeño aplicada a los funcionarios se obtuvo un promedio de MB (muy bueno). Finalmente, se evidenciaron ciertas limitaciones en la investigación, como: la escala de sinceridad, porque la investigación es realizada dentro del ambiente laboral, lo que, determina sus respuestas para bien y para dar una buena impresión frente a sus superiores, el período corto de tiempo en el que se pudo realizar la recolección de información, aspectos para considerar en futuras investigaciones. Como conclusión, estos dos factores no tienen relación en sí.

Palabras Clave: Patrones clínicos de personalidad, rendimiento laboral, reactivo, escalas.

ABSTRACT

The present research is about the relationship between clinical personality patterns and work performance in the staff of GELCO International located in Ambato city. In order to achieve the objectives in this research, a quantitative approach was applied, with an exploratory, descriptive and cross-sectional scope. The stipulated population is made up by 121 people company's collaborators whoe were divided into two groups corresponding to: 41 from the administrative area and 80 people from the production area. The research participants were evaluated with the Millon's Multiaxial Clinical Multiaxial Inventory (MCMI - III) and a job performance evaluation provided by the Human Resources area was applied. In the first reagent, minor differences were found. Therefore, there was a no high, outstanding or pathological marker. The participants obtained a higher score in the Avoidant scale and a lower score in the Compulsive scale. In the performance evaluation applied to the employees an average of MB (very good) was obtained. Finally, some limitations were evidenced in the research, such as: the sincerity scale because the research is conducted within the work environment which can determine their answers and give a good impression for their supervisors based on the short period of time in which the collection of information could be carried out. These aspects should be considered in future researches. To conclude these two factors are not related.

Key words: Clinical personality patterns, job performance, reagent, scales.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACION Y AUTORIZACION.....	III
DEDICATORIA.....	IV
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VIII
ÍNDICE DE TABLAS.....	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
INTRODUCCIÓN.....	1
Objetivos.....	4
Objetivo General:	4
Objetivos Específicos:	4
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	5
1.1. Personalidad.....	5
1.2. Patrones clínicos y patologías de personalidad	10
1.3. Rendimiento laboral	19
1.4. Ambiente laboral	21
1.5. Relación de la personalidad y el rendimiento laboral.....	24
1.6. Estudios sobre la personalidad y el rendimiento laboral	26
CAPITULO II. DISEÑO METODOLOGICO.....	28
2.1. Diseño de investigación.....	28
2.2. Caracterización de la población.....	29
2.2.1 Análisis Sociodemográfico de la muestra	29
2.3. Instrumentos	31
2.3.1 MCMIII. Inventario Clínico Multiaxial de Millon	31
2.3.2 Evaluación de desempeño laboral	32
2.4. Procedimiento metodológico.....	32
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	34
3.1 Análisis Descriptivo de las Variables.....	34

CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES	42
BIBLIOGRAFÍA	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Diferencias entre temperamento y personalidad	7
Tabla 2. Teorías de la personalidad	9
Tabla 3. Agrupamiento de los prototipos de personalidad de Millon (adaptado de Millon y Davis, 1998).....	11
Tabla 4. Clasificación de los trastornos de personalidad según DSM-V	12
Tabla 5. Patrones clínicos de los trastornos de la personalidad grupo A	14
Tabla 6. Patrones clínicos de los trastornos de la personalidad grupo B.....	16
Tabla 7. Patrones clínicos de los trastornos de la personalidad grupo C.....	17
Tabla 8. Variables que afectan la percepción de clima laboral	23
Tabla 9. Análisis Sociodemográfico.....	30
Tabla 10. Análisis Descriptivo del MICI – III.....	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Modelo de 5 factores de rendimiento laboral de Furnham.....	21
Gráfico 2. Relación de los rasgos de personalidad con el riesgo psicosocial.....	26
Gráfico 3. Resultados MCMI III	36
Gráfico 4. Resultados informe desempeño laboral.....	38
Gráfico 5. Modelo empírico explicativo.....	40

INTRODUCCIÓN

La productividad empresarial guarda directa relación con los trabajadores y su rendimiento durante la jornada laboral, frente a este hecho, las empresas en la medida de sus posibilidades han implementado beneficios para sus trabajadores, sin embargo, tales beneficios no siempre redundan en un aumento en la productividad. Este trabajo de tesis de grado parte de la premisa de que la salud mental es una pieza clave para el desarrollo de una empresa, en la medida en que la salud mental es tan necesaria como mantener un cuerpo y alimentación sanos.

En cada individuo es fundamental para su salud mental las relaciones sociales, las cuales, son parte de la vida diaria, para poder forjar una relación es indispensable el uso de patrones clínicos de personalidad, los cuales, están afectados con rasgos patológicos que impiden la relación con los demás. Una organización es un área social, en donde se tienen que forjar relaciones para un buen ambiente laboral y para que la organización cumpla con sus expectativas debido a que la salud mental es parte de un buen rendimiento, estos factores tienen gran incidencia en el desarrollo de la organización, por lo que, se determinan diversos problemas en la dinámica empresarial, han existido búsquedas similares que tienen como base fundamental la salud mental en torno al ambiente laboral, las cuales, se ven a continuación y sirven como sustentación teórica para esta investigación.

Frentes y Huerta (2019) en su artículo llamado “Análisis de los rasgos de personalidad de los ejecutivos del mando medio para mitigar los riesgos en la gestión empresarial” hace referencia a cómo la personalidad juega un papel fundamental en la organización e incide en la toma de decisiones. Toma como principal factor los patrones clínicos de personalidad y rendimiento de cada ejecutivo en su área. La finalidad de esta investigación no solo era en comprobar si había una relación entre la personalidad y la toma de decisiones, también, crear un perfil en base a la personalidad que sea el correcto y propicio para un ejecutivo y el rol que cumple en la organización, dando como resultado que la personalidad sí influye en un ámbito social (organización).

En la investigación titulada “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco” de Cueva y Díaz (2017) refiere a que existe una relación entre el ambiente laboral donde básicamente se habla de los rasgos de convivencia entre los colaboradores y su estado mental con el rendimiento que brindan en el trabajo, se basa en los procesos y la eficacia con el cumplimiento de los propósitos. Como resultado de esta investigación se plantea que, si el colaborador se encuentra motivado con su trabajo, se siente valorado y apreciado por parte de su equipo laboral, realiza de mejor manera sus actividades. Se demuestra que la salud mental influye en la calidad de trabajo.

Así como, también, Villagómez (2019) quien hizo una investigación llamada “Análisis de sintomatología clínica y factores de riesgo psicosociales en el personal de la empresa Prodegel”, en la cual, realiza un análisis entre dos factores fundamentales en la salud mental en un ambiente laboral: la sintomatología clínica y los riesgos psicosociales. Después de aplicar los reactivos establecidos se llegó a que en el primer factor (sintomatología clínica) no existe un riesgo en sí, pero hay una tendencia a que existan, por otro lado, en el segundo factor (riesgo psicosocial) hay un nivel elevado en especial en la dimensión supervisión. En la investigación se notaron factores determinantes de estos resultados como carga de trabajo y ansiedad fóbica, lo cual, se sugiere más atención al área de salud mental como brindar atención primaria. Esta investigación nos muestra una vez más lo importante que es la salud mental en el área empresarial.

La empresa GELCO International – Planta Ambato cuenta con muy altos estándares de calidad, debido a que es una entidad internacional, para cumplir dichos estándares, es necesario cumplir con todos los servicios no solo para que su producto, que es gelatina pura comestible, se realice y tenga la mejor calidad, sino que, también, los servicios hacia todos los funcionarios que son una pieza base para el correcto funcionamiento de la empresa.

El área de recursos humanos es la encargada del bienestar de sus funcionarios y siempre está a la vanguardia en lo necesario para que exista un buen ambiente laboral y hacer que el trabajo sea llevadero. El área está consciente que el ámbito psicológico es fundamental para el buen desarrollo de las capacidades en cada uno de los puestos que ejercen los funcionarios y ha creado un apartado de salud mental en donde ya se han realizado proyectos como la aplicación de una

encuesta de riesgos psicosociales con el fin de mantener información psicológica de cada miembro del personal.

Como parte de este proyecto, el área de recursos humanos quiere realizar una segunda etapa en donde quiere recopilar información sobre la personalidad de los funcionarios, lo cual, se ve reflejado en cómo se desarrollan en el área laboral y si pudieran existir repercusiones como patologías que fueran uno de los problemas mas grandes para la productividad y eficacia de la empresa.

Como podemos observar en la investigación “El trabajador que sufre un trastorno de personalidad obsesiva en el trabajo. Caso práctico” Revuelta, Vives y Castillo (2017) un trabajador llega a sufrir afectaciones graves en sus patrones de personalidad, los cuales, no solo inciden de manera individual, se disminuye su desempeño, además, cambia su rutina y procesos de manera negativa, por otro lado, afecta de manera colectiva el ambiente laboral en las relaciones interpersonales y por ende la calidad del trabajo realizado de toda la organización. Con el caso investigado no solo lograron identificar cómo afecta un rasgo de personalidad de un individuo en el trabajo, también, cómo afecta a los demás y determinar el abordaje adecuado para estos casos específicos.

Para que la empresa mantenga sus estándares de calidad vigentes y con los puntajes mas altos, es necesario realizar anualmente auditorias que comprueben que la satisfacción laboral, que es parte de una buena salud mental, sea controlada y tomada en cuenta para el desarrollo óptimo de sus funcionarios. Para poder aportar a la salud mental en GELCO International – Planta Ambato, se realiza una investigación mediante fuentes metodológicas sobre la personalidad y su incidencia en el área laboral, para poder tener bases bibliográficas para la mejor comprensión y entendimiento al lector, así como, se aplicó el Inventario Clínico Multiaxial de Millon (MCMII-III).

Una vez analizadas las investigaciones anteriormente mencionadas, podemos concluir que si existe una relación entre patrones clínicos de personalidad y desempeño laboral en una organización. GELCO International – Planta Ambato sugirió realizar un estudio de los patrones

de personalidad para mantener un registro en las historias clínicas de los trabajadores, así como, también, conocer que patrón es común en su personal y que trabajadores poseen rasgos patológicos sobresalientes que llegan a incidir de alguna forma la dinámica de la empresa. Realizar este tipo de valoraciones brinda un aporte al conocimiento de cada uno de los miembros de GELCO, y se realiza un plan de contención.

Objetivos

Objetivo General:

- Analizar la incidencia entre los patrones clínicos de personalidad y el desempeño laboral del personal de GELCO International – Planta Ambato.

Objetivos Específicos:

1. Fundamentar teóricamente los patrones clínicos de personalidad y el desempeño laboral.
2. Determinar los patrones clínicos de personalidad en el personal de GELCO International – Planta Ambato.
3. Realizar un análisis estadístico, relacionar los patrones clínicos de personalidad y el desempeño laboral.
4. Elaborar un modelo empírico explicativo con los resultados obtenidos.

Existe una relación entre la personalidad y el desempeño laboral en el personal de GELCO Internacional – Planta Ambato. La investigación se realizó en el periodo de pasantías en los años 2019 – 2020, en trabajo conjunto con el área de recursos humanos y el área de salud ocupacional como parte de su campaña para promover la salud mental con todo el personal de Gelco International – Planta Ambato. La presente investigación busca evaluar y obtener una buena base de datos de la personalidad de sus colaboradores para prevenir, intervenir o remitir a alguno que posea algún rasgo de carácter patológico.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

En este capítulo se realiza una exploración de fuentes bibliográficas con conceptos básicos para un mayor conocimiento de esta investigación. Los cuales, no solo tienen como único objetivo los temas principales, sino que, también, cada uno de sus derivados e investigaciones que se han realizado a lo largo del tiempo acerca de los factores clínicos de la psicología en el área laboral, se mantiene preguntas hipotéticas similares a las de esta investigación. Esta recopilación es una base fundamental para el desarrollo de este proyecto de investigación, así como, para la empresa y sus funcionarios.

1.1. Personalidad

A lo largo de la historia de la Psicología, la comprensión de la personalidad ha resultado de gran interés en diferentes investigaciones, estudio y teorías, que se han planteado para dar explicación al cómo, por qué y para qué de las diferentes formas de comportamiento y respuestas que muestran los individuos en los múltiples contextos, en los cuales, tienen que desarrollarse a lo largo de sus vidas.

Desde una perspectiva histórica, el término personalidad deriva de persona y fue definido por Cicerón desde cuatro perspectivas: la forma en que los individuos aparecen frente a los demás, el papel que cada persona desempeña en su propia vida, un conjunto de cualidades que componen a cada individuo y como sinónimo de prestigio y dignidad, con el cual, se le asignaba el término persona en base al nivel social (Montaño, Palacios & Gantiva, 2009). Por lo tanto, en sus inicios se prestaba mayor atención a la parte observable o superficial de la personalidad.

Desde la perspectiva psicológica el estudio de la personalidad ha sido ampliamente tratado en busca de una definición lo más precisa y acertada. Por lo tanto, se considera desde dos aproximaciones: nomotética e ideográfica. En relación con la primera, una de las definiciones con mayor acogida es la que presenta Allport (1937), según la cual, la personalidad corresponde a la integración dinámica de los sistemas psicofísicos, rasgos y características que determinan la conducta y el pensamiento de cada individuo (Casquete de Prado, 2014). Es decir, que la

personalidad se construye a partir del desarrollo del individuo con la influencia de las características ambientales, biológicas y sociales. Por otro lado, la perspectiva ideográfica hace hincapié en las diferencias individuales y explica que la personalidad resulta de la relación del sujeto con el medio, por lo cual, se considera un análisis biográfico como punto de partida para comprender la personalidad.

Desde las principales corrientes en psicología los autores Watson, Skinner y Bandura (1874 – 1949) reconocen a la personalidad como un conjunto de comportamientos condicionados por el reforzamiento de estos. Además, Maslow y Rogers (1908 – 1970) estudian a la personalidad desde el humanismo, la explican como un proceso que lleva a la autorrealización de los individuos (Guzmán, 2018). Mientras que, Kotler (1996) establece que la personalidad es un concepto mental que cada individuo tiene de sí mismo, por lo tanto, se constituye de componentes psíquicos que determinan las reacciones de acuerdo con las circunstancias que se le presenten a una persona (Camacho, 2015). A partir de las características presentadas sobre la personalidad existen dos términos que sustentan este concepto, y son: el temperamento y el carácter.

Desde las etapas tempranas de la evolución humana, las necesidades de adaptación impulsaron al desarrollo de instintos básicos, de huida, defensa o reproducción. En base a estos tres se establecen tres dimensiones: ansiedad, hostilidad y extraversión; las cuales, se relacionan con estrategias cognitivas de respuesta específicas (Montaño, Palacios & Gantiva, 2009). Para Allport (1961), el temperamento corresponde a la base biológica de la personalidad, es decir, se entiende como el material bruto de la personalidad y que, de acuerdo con el autor, resulta relativamente invariable en comparación con otros componentes (Izquierdo, 2002). De acuerdo con Strelau (1987) existen 5 características en las que se diferencia el temperamento de la personalidad.

Tabla 1. Diferencias entre temperamento y personalidad

TEMPERAMENTO	PERSONALIDAD
Determinación del desarrollo	
Biológico	Social
Estadios del desarrollo	
Niñez	Edad Adulta
Populación de referencia	
Animales y personas	Personas
Cualidades esenciales de la conducta	
Ausentes	Presentes
Función central reguladora	
Sin importancia	Importante

Fuente: modificado a partir de Izquierdo (2002)

En la actualidad varios estudios concuerdan con la relativa continuidad del temperamento a lo largo de la vida de una persona. Sin embargo, se reconoce que este se modula a través del entorno en las diferentes etapas de vida. El carácter, también, componente de la personalidad, es el sello que identifica y diferencia a cada ser humano. De acuerdo con Hogan (1973), se compone de motivos, y disposiciones que estabilizan la conducta social del individuo y considera 5 dimensiones (Izquierdo, 2002):

- Conocimiento de las reglas sociales
- Socialización, grado en el que la persona respeta las normas, valores y prohibiciones de la sociedad de la que forma parte
- Empatía, como se coloca en el lugar de otros
- Autonomía, que gobierna sus acciones con sentido de deber
- Juicio moral, grado en el que se involucra la persona con su conciencia para seguir las normas sociales

Es así como, el carácter se construye de forma continua en función de la interacción, las condiciones y circunstancias externas y la forma particular que cada persona posee para interpretar la realidad. Pero no es correcto limitar la personalidad únicamente al desarrollo de estos dos conceptos, sino también, desde una perspectiva sistémica se integra por: percepción, cognición, emoción, motivación y acción; y los subsistemas: atención, memoria, afecto, volición y conducta. A partir de los cuales, se da explicación a las manifestaciones que cada individuo genera en los diferentes contextos y realidades de las que forma parte y participa.

De acuerdo con la importancia del estudio de la personalidad y con la finalidad de comprenderla de forma más amplia y profunda se han desarrollado diferentes teorías que buscan explicar cómo se constituye la personalidad humana de acuerdo con diferentes leyes y principios. Además, cada aproximación teórica propone estrategias para su evaluación, medición e interpretación. A continuación, por medio de la tabla 2 se describe las teorías más representativas con sus postulados y características que permitan esclarecer las diferentes aproximaciones desde las cuales, se aborda la personalidad.

Tabla 2. Teorías de la personalidad

TEORÍAS	DESCRIPCIÓN	TÉCNICAS
Teoría psicodinámica Principales representantes: Freud	Tres estructuras: – Ello (inconsciente) busca satisfacer deseos para evitar el dolor. – El yo, se encuentra entre lo consciente y preconscious, actúa bajo el principio de realidad. – El super yo, conduce al yo hacia acciones morales socialmente aceptadas. La personalidad se desarrolla cuando la persona satisface los deseos de las etapas psicosexuales (etapa oral, anal, fálica, de lactancia y genital).	Involucra estrategias como las técnicas de manchas o tinta, pictóricas o gráficas, verbales, recuerdos autobiográficos y de ejecución.
Teoría fenomenológica Principales representantes: Carl Rogers y Gordon Allport	– Los seres humanos tienen una motivación positiva, que de acuerdo con la forma en la que se desarrolla a lo largo de la vida permite a los individuos alcanzar niveles superiores. – Se consideran las motivaciones y grado de autonomía que demuestran los sujetos y la importancia del yo para alcanzar la madurez.	Pruebas como Ordenamientos Q, Escalas de autoconcepto, estudios de caso, entrevistas no estructuradas.
Teoría de los rasgos Principales representantes: Raymond Cattell Hans Eysenck	Características como el temperamento, adaptación, labilidad emocional y valores. Cattell clasifica 4 rasgos: a) comunes y contra únicos (propios de cada uno); b) superficiales (fáciles de observar) y contra fuentes (descubiertos por análisis factorial); c) constitucionales (por herencia) y contra moldeados por el ambiente; d) dinámicos (motivan a una meta) y contra temperamento (aspectos emocionales de la actividad hacia la meta). Para Eysenck la personalidad es estable y perdurable del carácter, temperamento, intelecto y físico. Se compone de tres dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> – Introversión – extroversión – Neurotismo (relacionado con ansiedad) – Psicotismo (conducta desorganizada) 	16PF (personas abiertas o cerradas, estable o emotiva), MMPI (resalta perturbaciones y anomalías de personalidad), Inventario psicológico de California, el <i>Eysenck Personality Inventory</i> .
Teoría conductual Principales Representante: Locke Watson Skinner	– Hace énfasis en la especificidad situacional, resta importancia a manifestaciones internas. El ambiente presenta estímulos que actúan como reforzadores. – Hull habla del impulso como capaz de activar conductas y de que los individuos respondan.	Pruebas con estímulos y reforzadores.
Teoría cognitiva Principales representantes: Bandura Kelly	La conducta está guiada por la manera en como se piensa y se actúa frente a una situación. La personalidad esta interacción entre cognición, aprendizaje y ambiente. Kelly planteó el concepto estructural de la personalidad, el constructo.	Escala de Rotter sobre el control interno o externo del reforzamiento, construido en el contexto de aprendizaje social.
Teoría integradora Principales representantes:	Plantea como objetivos: elaborar un modelo de personalidad amplio que organice los principales logros de la investigación empírica e incorpore la inteligencia, la comprensión de la personalidad desde un enfoque evolucionista. Se denomina “Cinco grandes rasgos de la personalidad”	Instrumento Big Five con sus dimensiones: extroversión, agradabilidad, escrupulosidad, estabilidad emocional y apertura.

Fuente: modificado a partir de (Montaño, Palacios & Gantiva, 2009)

Como se analiza en la información anterior, varias aproximaciones se han realizado en torno al complejo y abstracto concepto de personalidad lo que ha permitido enriquecer el conocimiento que se tenía en este tema y ha permitido profundizar sobre la relación que posee con diferentes aspectos de la vida de las personas. En los últimos años han cobrado mayor importancia los estudios que se orientan a indagar la forma en que se relacionan la personalidad y el trabajo, pero para ahondar en este tema, primero es necesario conocer las manifestaciones psicológicas de la personalidad.

1.2. Patrones clínicos y patologías de personalidad

Theodore Millon en 1976 propone una nueva clasificación para los trastornos psiquiátricos, además, una vasta teoría de los trastornos de la personalidad. Identifica patrones clínicos de personalidad, los cuales, en sus formas más extremas se asocian y son descritos como trastornos o patologías.

Tabla 3. Agrupamiento de los prototipos de personalidad de Millon (adaptado de Millon y Davis, 1998)

Personalidades con dificultades para el placer	– Esquizoide: incapacidad para experimentar placer o entusiasmo, mínimo interés por el contacto con otros seres humanos.
	– Evitativo: sensibilidad extraordinaria ante las experiencias dolorosas, se caracterizan por la disforia afectiva.
	– Depresivo: Tiende a la soledad, descuido del cuidado personal y el aislamiento.
Personalidades con problemas interpersonales	– Dependiente: La polaridad si mismo-otros está sesgada. Los sujetos creen que el sentimiento de seguridad y confianza viene de otros y se obtiene exclusivamente de las relaciones.
	– Histriónico: Con tendencia a exhibir afectos dramáticos y superficiales, exhibicionismo infantil y conductas de seducción.
	– Narcisista: De autoimagen inflada, utilizan a otros para engrandecerse y complacer sus deseos.
Personalidades con conflictos intrapsíquicos	– Antisocial: ignora a los demás y a las normas sociales. Muestran incapacidad para mostrar una conducta laboral consciente.
	– Sádico: sujetos que no solo buscan o crean sucesos dolorosos, sino que los experimentan como deseables y gratificantes.
	– Compulsivo: Su afectividad está restringida y mantienen un estricto control de su experiencia emocional.
	– Negativista: Todo suceso que genere incertidumbre es visto con negatividad y angustia frente a los resultados futuros.
Personalidades con déficit estructurales	– Masoquista: inversión de la polaridad dolor-placer, prefieren experiencias dolorosas y se relacionan con los demás de forma dependiente, obsequiosa y auto sacrificada.
	– Esquizotípico: Es excéntrico y percibido por los otros como extraño, con pensamiento autístico, ensimismado y perdido en sus sueños.
	– Límite: Sufre intensos cambios de humor endógenos, periodos recurrentes de abatimiento y apatía.
	– Paranoide: Su comportamiento interpersonal es provocador, teme la pérdida de independencia y se resiste a fuentes de influencia entrena.
	– Descompensado: Sujetos malhumorados, discutidos o irritables.

Fuente: modificado de Sánchez (2003) y Tenezaca (2016)

Los trastornos de la personalidad corresponden a un conjunto de afecciones mentales que generan un patrón prolongado de comportamientos, pensamientos o emociones que difiere de las expectativas de una sociedad. Además, estos comportamientos interfieren en el adecuado desempeño de las personas en el establecimiento de relaciones interpersonales en distintos contextos. Las clasificaciones vigentes, como el CIE-10 y el DSM en sus versiones IV y V incluyen las siguientes características al considerar las patologías de la personalidad:

- Comienzo en la infancia o en la adolescencia
- Persistencia en el tiempo y en los comportamientos anómalos
- Presencia de sufrimiento personal o dificultades en el rendimiento social o laboral

En el DSM-V los desórdenes o trastornos de la personalidad son categorías discretas, y se compone de diez trastornos distribuidos en tres grupos como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 4. Clasificación de los trastornos de personalidad según DSM-V

Grupos	Trastornos
A Raros o excéntricos, caracterizados por un patrón penetrante de cognición, expresión y relación con otros.	– Paranoide – Esquizoide – Esquizotípico
B Emotivos y dramáticos, caracterizados por un patrón penetrante de violación de las normas sociales, comportamiento impulsivo, emocionalidad excesiva y grandiosidad.	– Antisocial – Límite – Histriónico – Narcisista
C Ansiosos, temerosos y angustiados. Caracterizados por un patrón penetrante de temores anormales, se incluyen relaciones sociales, separación y necesidad de control.	– Evitativo – Dependiente – Obsesivo-compulsivo

Fuente: modificado de Blanco, Gómez y Orozco (2020) y Gávez, Mingote y Moreno (2010)

Para efectuar la evaluación de un paciente con un posible trastorno de la personalidad se considera aspectos biológicos, sociales, culturales, familiares, expresión afectiva, percepción de sí mismo, mecanismos de defensa y mediante una línea de tiempo se analizan los eventos formativos de la vida del paciente, además, se establece un diagnóstico diferencial con relación a otros posibles trastornos o alteraciones psiquiátricas (Gávez, Mingote & Moreno, 2010). Como primera línea de intervención para los sujetos que experimentan trastornos de la personalidad es la terapia cognitivo-conductual que busca modificar la manera en la que interactúa el paciente y el equipo.

Las investigaciones se han centrado en el grupo B, los cuales, son más frecuentes en jóvenes, mientras que los grupos A y C se distribuyen equitativamente, son los trastornos narcisista y antisocial más frecuentes en hombres; y los de tipo límite e histriónico en mujeres (Gávez, Mingote & Moreno, 2010). Dentro de la comunidad médica existe evidencia de la efectividad de los tratamientos cognitivo-conductuales para reducir los intentos de suicidio, autolesiones,

ira, agresión y depresión en sujetos con trastornos límite de personalidad. Este tipo de terapia incluye aspectos afectivos, cognitivos y de regulación.

En cuanto a tratamientos farmacológicos de acuerdo con Blanco, Gómez y Orozco (2020), no existen medicamentos aprobados por la Administración de Drogas y Alimentos (FDA), debido a la limitada evidencia que existe sobre el uso de intervenciones farmacológicas para características particulares. Sin embargo, antipsicóticos son útiles en alteraciones como la paranoia y la disociación; los antidepresivos representan efectos pequeños sobre la ansiedad y la ira. Por último, los estabilizadores muestran impactos positivos en la impulsividad, ira, ansiedad y estado de ánimo deprimido. Todo tipo de medicamento que el profesional médico decida emplear se usa con precaución y como un complemento de otras formas de tratamiento.

A continuación, se describen con mayor precisión cada uno de los trastornos listados en la tabla 4, se revisa su identificación, características y criterios diagnósticos con mayor profundidad. Además, se incluye el análisis de la posible expresión de cada uno en el lugar de trabajo. A partir de allí se señalan algunas de las principales líneas de afrontamiento y manejo, tanto en el ámbito laboral como clínico. Es preciso señalar que en una versión más actualizada del DSM se conserva la clasificación propuesta en versiones anteriores, es decir, se mantienen los grupos A, B, C y las patologías o trastornos correspondientes a cada uno.

Tabla 5. Patrones clínicos de los trastornos de la personalidad grupo A

GRUPO A		
Trastorno paranoide de personalidad	Se caracteriza por una desconfianza y suspicacia desde el inicio de la edad adulta.	Sospecha, sin bases, de que los demás se van a aprovechar de ellos, les van a hacer daño o les van a engañar.
		Preocupación por dudas no justificadas sobre la lealtad o fidelidad de los amigos.
	Las interacciones de los demás son interpretadas como maliciosas.	Reticencia para confiar en los demás por temor injustificado a que la información que compartan vaya a ser utilizada en su contra.
		En las observaciones o hechos más inocentes, contempla significados ocultos que son degradantes o amenazadores.
Trastorno esquizotípico de la personalidad	Distanciamiento de las relaciones sociales y restricción de la expresión emocional.	Alberga rencores durante mucho tiempo, no olvida injurias, insultos o desprecios.
		Percibe ataques a su persona o a su reputación que no son aparentes para los demás y reacciona con ira o contraataca.
	Comienza al principio de la edad adulta y se da en diversos contextos.	Sospecha repetida o injustificada que el cónyuge o pareja le es infiel.
		Ni desea ni disfruta de las relaciones personales, incluido el formar parte de una familia.
Trastorno esquizotípico de personalidad	Déficit sociales e interpersonales asociados a malestar agudo y capacidad reducida para las relaciones personales.	Escoge casi siempre actividades solitarias.
		No tiene amigos íntimos o personas de confianza, aparte de los familiares de primer grado.
	Distorsiones cognoscitivas o perceptivas y excentricidades del comportamiento.	Disfruta con pocas o ninguna actividad.
		Tiene escaso o ningún interés en tener experiencias sexuales con otras personas.
Trastorno esquizotípico de personalidad	Déficit sociales e interpersonales asociados a malestar agudo y capacidad reducida para las relaciones personales.	Se muestra indiferente a los halagos o las críticas de los demás.
		Muestra frialdad emocional, distanciamiento o aplanamiento de la afectividad.
	Distorsiones cognoscitivas o perceptivas y excentricidades del comportamiento.	Ideas de referencia (excluidas ideas delirantes de referencia)
		Creencias raras o pensamiento mágico que influye en el comportamiento y no es consistente con las normas subculturales (superstición, creer en la clarividencia, telepatía o sexto sentido).
Trastorno esquizotípico de personalidad	Distorsiones cognoscitivas o perceptivas y excentricidades del comportamiento.	Experiencias perceptivas inhabituales, incluidas ilusiones corporales.
		Pensamiento y lenguajes raros.
	Distorsiones cognoscitivas o perceptivas y excentricidades del comportamiento.	Suspicacia o ideación paranoide.
		Afectividad inapropiada o restringida.
Distorsiones cognoscitivas o perceptivas y excentricidades del comportamiento.	Comportamiento o apariencia raros, excéntricos o peculiares.	
	Falta de amigos íntimos o desconfianza aparte de las familiares de primer grado.	
Distorsiones cognoscitivas o perceptivas y excentricidades del comportamiento.	Ansiedad social excesiva que no disminuye con la familiarización y que tiende a asociarse con temores paranoides más que con juicios negativos sobre uno mismo.	

Fuente: modificado de Gávez, Mingote y Moreno (2010)

En general el manejo de este tipo de trastornos supone gran dificultad el entorno laboral, debido a que los intentos de contacto o acercamiento resultan vistos por el paciente como hostiles o persecutorios. El trabajador o la trabajadora con personalidad paranoide se muestra discutidor, callado o con quejas frecuentes. Además, presentan sensibilidad a la crítica. En casos de percepción de acoso laboral, es frecuente contemplar indicadores de paranoia, por lo cual, resulta fundamental discernir adecuadamente si se trata de sintomatología reactiva o predecesora de su percepción subjetiva. En la interacción funcional con un trabajador paranoide la relación

es más sencilla al limitarla a lo profesional, con estilos comunicativos centrados en datos objetivos, sin obligación a expresar emociones.

En el caso de las personalidades esquizoides, los trabajadores prefieren puestos aislados, sin requerimientos de empatía o expresión de afectos. Tienen a analizar las experiencias emocionales desde una perspectiva interpersonal y emplear la intelectualización como mecanismo de defensa. Este tipo de conductas de aislamiento, también, se presentan en el trastorno esquizotípico, pero en este caso se suma un comportamiento extraño desconfiado o extravagante. Tienen dificultad para encontrarle sentido al trabajo y a la vida, en casos graves anulan los mecanismos de defensa, toman formas de rituales como el lavado excesivo de manos o actos mágicos.

Tabla 6. Patrones clínicos de los trastornos de la personalidad grupo B

GRUPO B		
Trastorno histriónico de personalidad	Excesiva emotividad y búsqueda de atención.	No se siente cómodo en las situaciones en las que no es el centro de atención.
		La interacción con los demás suele estar caracterizada por un comportamiento sexual seductor o provocador.
	Suele observarse al principio de la edad adulta.	Expresión emocional superficial y cambiante.
		Utiliza permanentemente el aspecto físico para llamar la atención.
		Tiene una forma de hablar excesivamente subjetiva y carente de matices.
Trastorno narcisista de la personalidad	Patrón general de grandiosidad (en la imaginación o en el comportamiento).	Muestra autodramatización, teatralidad, y exagerada expresión emocional.
		Es sugestionable, influenciado por los demás o las circunstancias.
		Considera sus relaciones más íntimas de lo que son en realidad.
	Necesidad de admiración y falta de empatía.	Grandioso sentido de autoimportancia (ejemplo: exagera logros, capacidades).
		Preocupado por fantasías de éxito ilimitado, poder, brillantez, belleza y amor.
Trastorno antisocial de personalidad	Desprecio y violación de los derechos de los demás.	Cree que es especial y único.
		Exige una admiración excesiva, es arrogante y soberbio.
		Muy pretencioso, tiene expectativas irracionales de recibir un trato de favor.
	Se presenta desde la edad de 15 años.	Interpersonalmente explotador, saca provecho de los demás para su beneficio.
		Carece de empatía, reacio a reconocer los sentimientos y necesidades de otros.
Trastorno límite de personalidad (borderline)	Inestabilidad en las relaciones interpersonales, autoimagen y afectividad.	Frecuentemente envidia a los demás y cree que otros lo envidian a él.
		Fracaso para adaptarse a las normas sociales en lo que respecta al comportamiento legal.
	Notable impulsividad que comienza al principio de la edad adulta.	Deshonestidad, utilizar un alias, estafar a otros para obtener un beneficio personal o por placer.
		Impulsividad o incapacidad para planificar el futuro.
		Irritabilidad y agresividad, indicados por peleas físicas repetidas o agresiones.
	Despreocupación imprudente por su seguridad o la de los demás.	
	Irresponsabilidad persistente, indicada por la incapacidad de mantener un trabajo con constancia o de hacerse cargo de obligaciones económicas.	
	Falta de remordimientos, indiferencia y justificación de dañar a otros.	
	Esfuerzos frenéticos para evitar un abandono real o imaginario.	
	Relaciones interpersonales inestables o intensas caracterizado por la alternancia entre los extremos de idealización y devaluación.	
	Alteración de la identidad, autoimagen o sentido de sí mismo.	
	Impulsividad en al menos dos áreas, que es potencialmente dañina para sí mismo (gastos, sexo, abuso de sustancias, conducción temeraria, alimentación).	
	Comportamientos intensos o amenazas suicidas recurrentes o automutilación.	
	Inestabilidad afectiva debido a una notable reactividad del estado de ánimo (episodios de intensa disforia, irritabilidad o ansiedad por horas o días)	
	Sentimientos crónicos de vacío.	
	Ira inapropiada e intensa o dificultades para controlar la ira.	
	Ideación paranoide transitoria relacionada con estrés o síntomas disociativos.	

Fuente: modificado de Gávez, Mingote y Moreno (2010)

En el caso de las personalidades histriónicas, sus actitudes afectan la interacción con el grupo de trabajo, además, los conflictos acarrear un estilo cognitivo asociado impresionista, es decir, tienden a ver las situaciones laborales de forma muy general en términos dicotómicos de “es blanco o es negro”. Los expertos recomiendan no reprimir a estas personas, valorarlas y elogiarlas de forma sincera. Los individuos narcisistas en su lugar de trabajo necesitan sentirse

importantes y reafirmar su identidad y autoestima. Prefieren el trabajo con un grupo de personas y requieren retroalimentación donde las habilidades asertivas de los líderes son importantes. Con relación al trastorno antisocial y límite de personalidad, las actitudes demostradas por los pacientes son desencadenantes de conflictos, incremento de estrés psicosocial, mala distribución del trabajo, evitación de responsabilidades, entre otras. Además, muy comúnmente estos trastornos se acompañan de consumo de sustancias y adicciones.

Tabla 7. Patrones clínicos de los trastornos de la personalidad grupo C

GRUPO C		
Trastorno de la personalidad por dependencia	Necesidad general y excesiva de que se ocupen de uno.	Dificultades para tomar las decisiones cotidianas si no cuenta con el consejo y reafirmación por parte de los demás.
		Necesidad de que otros asuman la responsabilidad en su vida.
	Ocasional comportamiento sumiso, de adhesión y temores de separación.	Dificultad para expresar el desacuerdo con los demás debido al temor de la pérdida de apoyo o aprobación.
		Dificultades para iniciar proyectos o para hacer las cosas a su manera (debido a la falta de confianza en su propio juicio).
Trastorno evitativo de la personalidad	Patrón general de inhibición social, sentimientos de inferioridad.	Va demasiado lejos llevado por su deseo de lograr protección y apoyo de los demás, hasta el punto de ser voluntario para realizar actividades desagradables.
		Se siente incómodo o desamparado cuando está solo debido a sus temores a ser incapaz de cuidar de sí mismo.
	Hipersensibilidad a la evaluación negativa.	Cuando termina una relación importante, busca urgentemente otra relación que le proporcione el cuidado y el apoyo que necesita.
		Se preocupa de forma no realista por el miedo a que lo abandonen.
Trastorno obsesivo-compulsivo de personalidad	Patrón general de preocupación por el orden.	Evita trabajos o actividades que impliquen contacto interpersonal debido al miedo a las críticas, desaprobación o el rechazo.
		Es reacio a implicarse con la gente si no está seguro de que va a agrandar.
	el perfeccionismo y el control mental e interpersonal.	Demuestra represión a las relaciones íntimas debido al miedo a ser avergonzado o ridiculizado.
		Está preocupado por la posibilidad de ser criticado o rechazado en las situaciones sociales.
		Está inhibido en las situaciones interpersonales nuevas.
		Se ve a sí mismo socialmente inepto, personalmente poco interesante o inferior a los demás.
		Extremadamente reacio a correr riesgos personales o a implicarse en nuevas actividades debido a que son comprometedoras.
		Preocupación por los detalles, normas, listas, organización, horarios.
		Perfeccionismo que interfiere con la terminación de las tareas.
		Dedicación excesiva al trabajo y a la productividad con exclusión del ocio.
		Excesiva terquedad, escrupulosidad e inflexibilidad en temas de moral y ética.
		Incapacidad para tirar los objetos gastados o inútiles.
		Es reacio a delegar tareas o trabajo a otros. Muestra rigidez y obstinación.
		Adopta un estilo avaro en los gastos para él y para los demás.

Fuente: modificado de Gávez, Mingote y Moreno (2010)

Cuando existe un trabajador con trastorno de personalidad dependiente, la persona evita iniciar nuevos trabajos y tareas fuera de la rutina normal, pensar en actividades que aumenten su carga cotidiana de trabajo provoca debilidad, ansiedad y agotamiento. Los sujetos con estas características prefieren trabajos que tienen que realizar para otros en los que eviten la toma de decisiones. Como mecanismo de defensa estas personas recurren a la introyección, por lo cual, para mejorar la condición de estas personas y de todo el equipo de trabajo es importante incrementar el sentido de auto-eficacia de estas personas.

Los individuos con personalidades evitativas se muestran alertas en su lugar de trabajo, en relación con sus compañeros para evitar el rechazo, lo que desemboca en evitar momentos de socialización laboral. También, el estilo cognitivo indeciso provoca dificultad para la toma de decisiones, se muestran tensos y fatigados con frecuencia. Por lo tanto, para combatir las repercusiones la adecuada definición de funciones y objetivos del puesto de trabajo o el establecimiento de guías de actuación podría facilitar el desenvolvimiento de estos trabajadores.

Por último, con respecto a los trabajadores con personalidades obsesivo-compulsivas, se observan reacciones de molestia si la rutina se ve alterada. Son personas ansiosas, en ocasiones con dificultades para completar tareas y tomar decisiones cuando no lo realizan con el perfeccionismo que desean. En ocasiones, para neutralizar la obsesión, presentan comportamientos repetitivos mentales o motores; también, realizan comprobaciones de vigilancia y razonamiento.

En casos extremos, la intensidad de las obsesiones impide la correcta integración en un entorno laboral. Por lo tanto, es aconsejable que, de observarse un tipo de comportamiento similar en un compañero de trabajo se anime a la persona a recurrir a ayuda especializada. Frente a estos cuadros resulta fundamental analizar la etiología del paciente en aspectos como sobreprotección o control parental, comportamiento compulsivo aprendido y la valoración personal en función de los logros. En cuanto a la utilización de fármacos, no existen estudios controlados que evalúen su eficacia, pero es común la utilización de medicamentos que actúen sobre el sistema serotoninérgico.

1.3. Rendimiento laboral

El rendimiento laboral, estrechamente ligado, y a veces confundido con desempeño laboral aborda una doble perspectiva, analizada en términos de resultados, es decir, la eficiencia con la que los trabajadores desempeñan sus funciones y tareas y su capacidad de cumplir con las metas u objetivos trazados por las organizaciones. Por lo tanto, para medirlo se cuantifica lo que cada empleado ha hecho y se le asigna un juicio de valor. Por otro lado, analizada en relación con el conjunto de conductas que presentan los trabajadores en el entorno laboral, en vez de considerar únicamente el producto final. Desde esta concepción los términos productividad, excelencia, eficiencia o eficacia se relacionan con los resultados, mientras que el rendimiento se asocia con los comportamientos, de los trabajadores, que se dirigen a la consecución de los resultados (Jaén, 2010). Desde esta línea de análisis del rendimiento se comparten semejanza con el desempeño laboral.

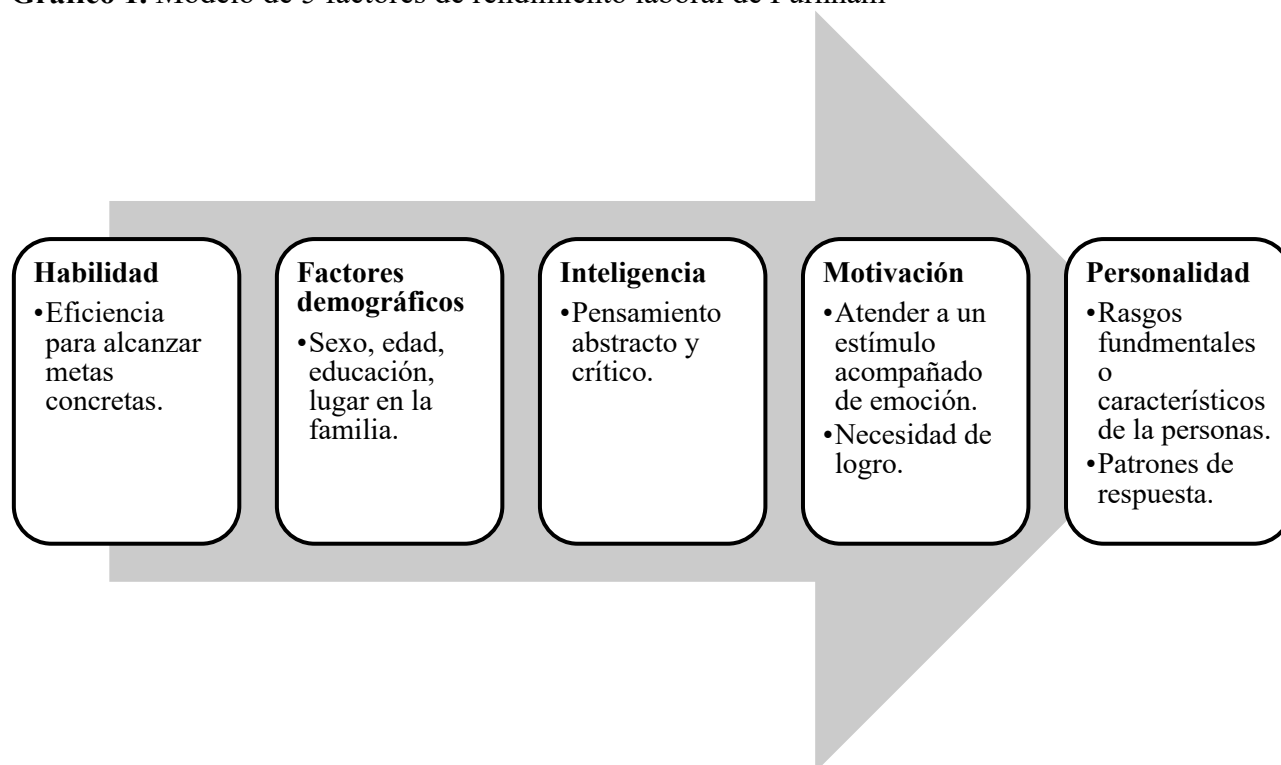
Es así como, Milkovich y Boudreau (1994), se refieren al desempeño laboral como el resultado de diferentes características personales tales como: cualidades, necesidades, habilidades de cada persona, las cuales, interactúan entre sí, junto con la naturaleza de la ocupación laboral y con la organización de la que forman parte, para dar como resultado el desempeño de la interacción de todas las variables (Guzman, 2017). Uno de los autores más representativos de la gestión del Talento Humano, Chiavenato (2000), establece que el desempeño laboral se determina por dos factores:

- Factores actitudinales: Como son la disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés y creatividad.
- Factores operativos: Entre los cuales, se consideran el conocimiento del trabajo, la calidad y cantidad de responsabilidades, exactitud, trabajo en equipo y capacidad de liderazgo.

De forma operativa, se define el rendimiento laboral en relación con la capacidad y la motivación de cada trabajador, es decir, en la proporción en la que la motivación impulse las conductas y comportamientos del trabajador, más satisfactorio son el resultado conductual demostrado y los resultados alcanzados. Sin embargo, como afirma Campbell et al. (1993), los resultados en el trabajo no se encuentran bajo el control total del trabajador, sino que se ven influenciados por otras causas como: prácticas organizativas (mala comunicación formación deficiente, falta de atención a las necesidades de los empleados objetivos y estrategias poco claras); preocupaciones del puesto (requisitos cambiantes, aburrimiento o carga excesiva de trabajo, falta de planes de carrera); problemas personales; y factores externos (sector con mucha competencia, problemas políticos, sindicatos, entre otros) (Jaén, 2010).

Como se ha mencionado el termino rendimiento incluye resultados y conductas. Por lo cual, existen diferentes modelos explicativos del rendimiento laboral, con los cuales, se busca dar explicación y determinar los aspectos que determinan las conductas de los trabajadores en las organizaciones. Uno de ellos es el modelo de Furnham (1992) (citado en Jaén, 2010), el cual, considera 5 factores relacionados con el comportamiento laboral, los cuales, se describen el siguiente gráfico:

Gráfico 1. Modelo de 5 factores de rendimiento laboral de Furnham



Fuente: modificado a partir de Jaén (2010)

En síntesis, al considerar el rendimiento o el desempeño laboral no cabe duda del gran impacto que generan los factores personales como los externos al individuo o del contexto, en una relación de bidireccionalidad. Las investigaciones actuales reconocen que los factores situacionales tienen efectos facilitadores o limitantes. Por lo cual, una de las obligaciones principales del área de Talento Humano de la mano de la Psicología Clínica es generar las herramientas y los procesos necesarios para mejorar el desempeño laboral y con ello la productividad y el desenvolvimiento de la organización en todos sus niveles y departamentos.

1.4. Ambiente laboral

Desde el punto de vista del grupo de trabajo se considera al ambiente laboral como el conjunto de todas las condiciones y contextos que contribuyen para alcanzar la satisfacción y compromiso en el trabajo. Mientras que visto desde la perspectiva de la organización representa aquellos elementos que hacen que los trabajadores sean más productivos. El ambiente o clima laboral

expresa las percepciones compartidas por lo integrantes de una organización o empresa sobre las políticas, prácticas y procedimientos que se desarrollan en ella.

Las definiciones de clima laboral varían en respecto de factores como: la estructura, políticas, normas, cordialidad de las personas, apoyo y soporte entre ellas. Es así como, se distingue tres perspectivas para evaluar el clima laboral Sánchez et al. (2009) (citado en Contreras, Reynaldos y Cardona, 2015):

- Como variable independiente (influye en la satisfacción)
- Como variable dependiente (factores que varían y que influyen en el clima laboral)
- Como variable interpuesta (el clima organizacional actúa de enlace entre otros factores como el rendimiento laboral)

Es así que, el ambiente laboral es comprendido por varios organismos como el conjunto de condiciones y factores del empleado que influyen en el trabajo, los cuales son: físicos, sociales, psicológicos; además, aquellas condiciones del medio como: la iluminación, temperatura, ruido, ergonomía, entre otras. Todas estas condiciones en conjunto facilitan o limitan el desarrollo de las actividades en el puesto de trabajo.

A la vez, Reyes (2010) reconoce seis factores relevantes para el ambiente laboral: comunicación, colaboración (madurez, respeto, compañerismo, confianza), liderazgo, carrera profesional (relacionada con la preparación académica, habilidades y destrezas de los trabajadores), satisfacción y condiciones físicas (que incluyen herramientas, equipos, infraestructura, ergonomía) (Citado en Pilligua & Arteaga, 2019).

Es importante recordar que no se habla de un clima laboral único dentro de una organización, sino que existen subclimas que coexisten simultáneamente, por ejemplo, una unidad demuestra un excelente clima laboral, mientras que, otras demuestran ineficiencias por factores exógenos de influencia. En la actualidad al comprender que las personas representan la clave de éxito de las organizaciones se habla de satisfacción del cliente interno, con lo cual, se presta mayor atención a fortalecer el ambiente laboral y promover entornos de desarrollo y motivación.

De acuerdo con Payne (1978) existen cuatro grupos de variables que afectan la percepción del clima laboral y que se relación con la presencia de microclimas o subclimas dentro de una misma organización. A continuación, se describen estos grupos por medio de la siguiente tabla:

Tabla 8. Variables que afectan la percepción de clima laboral

PARÁMETROS	DESCRIPCIÓN
1. Parámetros del contexto	Tecnología, estructura propia del sistema organizacional, recursos e infraestructura
2. Posición jerárquica	Lugar que ocupa el individuo dentro de la organización incluye el factor de remuneración y beneficios.
3. Factores personales	La personalidad, las actitudes, y el nivel de satisfacción que poseen los trabajadores.
4. Percepciones	Las percepciones que cada individuo tiene de los demás miembros dentro de la organización (subordinados, colegas, superiores).

Fuente: modificado a partir de Reyes de la Cruz (2013)

También, dentro de los elementos que afectan la percepción del entorno laboral, varios investigadores, reconocen que los sistemas estructurales de las organizaciones en gran medida son establecidos por los directivos o la gerencia. Por lo tanto, los comportamientos, actitudes y conductas de los altos mandos juegan un papel crucial en el desarrollo y mantenimiento de un clima participativo y satisfactorio.

Es así como, de requerir modificaciones en el clima laboral de una organización resulta fundamental comenzar por los altos mandos, los líderes y representantes de los departamentos para generar impactos en todas las áreas y niveles organizacionales. Para Mullins (1989), un clima organizacional sano presenta las siguientes características (citado en Reyes de la Cruz, 2013):

- Integración de los objetivos organizacionales y personales.
- Estructura flexible con una red de autoridad, control, comunicaciones y autonomía para cada uno de los miembros.
- Estilos de liderazgo adecuados de acuerdo a las situaciones de trabajo determinadas.
- Confianza, consideración y apoyo mutuo entre todos los niveles organizacionales.

- Reconocimiento de las necesidades, atributos individuales y las expectativas de las personas en el trabajo.
- Atención al diseño y calidad de la vida laboral.
- Puestos de trabajo desafiantes y responsables con adecuados estándares de desempeño.
- Sistemas equitativos de recompensa basados en reforzamientos positivos.
- Oportunidades para el desarrollo profesional y personal.
- Justicia en el trato, cumplimiento de políticas, y practicas de relaciones equitativas.
- Análisis franco de los conflictos, se hace énfasis en la resolución de conflictos.
- Funcionamiento democrático de la organización con oportunidades para la consulta y participación.
- Sentimiento de identidad y lealtad con la organización y sensación de compromiso organizacional.

1.5. Relación de la personalidad y el rendimiento laboral

Con el desarrollo y ampliación de la Psicología Organizacional y el creciente interés de los ejecutivos por potenciar el capital humano de las organizaciones en un mundo competitivo que constantemente se sujeta a las innovaciones tecnológicas, sociales, políticas y económicas, se reconoce la existe un gran vínculo entre personalidad y rendimiento laboral debido a la constante demanda de diferentes rasgos para el desempeño de un determinado puesto de trabajo. Además, varias investigaciones contemporáneas señalan que la satisfacción laboral es mayor y la rotación de personal disminuye si la personalidad y la ocupación concuerdan. De esta forma la persona logra mayor satisfacción, productividad y mejores resultados para la organización si está acoplado de forma adecuada a su entorno laboral.

Varias investigaciones sobre la incidencia de los procesos psicológicos sugieren que el temperamento afectivo influye en la experiencia emocional de los eventos ocasionados en el trabajo y a su vez en la satisfacción laboral. Además, las dimensiones de la personalidad representan una ventaja al establecer perfiles laborales y tomar buenas decisiones en los procesos de selección y reclutamiento de personal.

Por este motivo, en la actualidad la mayoría de las organizaciones incluye evaluaciones o test de personalidad en sus procesos de selección con el objetivo de tener un marco de referencia de los individuos que buscan optar por un puesto de trabajo (Fuentes & Huerta, 2019). Sin embargo, las evaluaciones de desempeño, también, incluyen este tipo de pruebas para mejorar el direccionamiento de los equipos de trabajo, permiten que los trabajadores sean más competentes y logren mejores niveles de desempeño.

Sin embargo, cuando se presenta un trastorno de personalidad en el lugar de trabajo se ven afectados muchos aspectos como la calidad de este y la salud individual y colectiva de los miembros del equipo de trabajo. Las personas que experimentan patologías de la personalidad ven afectadas sus posibilidades de desempeñarse de forma autónoma y competente y de alcanzar las metas. Además, se dificulta el ajuste eficiente y flexible al medio laboral.

Es muy probable que este tipo de personas sean percibidos por sus compañeros de trabajo como manipuladores, molestos, necesitados de atención, conflictivos o depresivos (Reyes, Rodríguez & Ruíz, 2017). Por lo tanto, la detección temprana de trabajadores con este tipo de trastornos resulta un aspecto fundamental para garantizar el adecuado funcionamiento de las organizaciones y el bienestar del clima laboral y de cada uno de los trabajadores.

Otro aspecto para controlar a tiempo son los riesgos psicosociales, dentro de los cuales, se mencionan altos grados de estrés, depresión, ansiedad, o problemas fisiológicos. Los cuales, de no ser considerados desencadenan en problemas que repercutan en la salud integral de cada trabajador y del grupo en forma general. Por lo tanto, la tarea de los psicólogos en las organizaciones es integrar los rasgos de la personalidad con los riesgos psicosociales y efectuar un adecuado análisis de los diferentes puestos de trabajo. En el siguiente gráfico se explica la relación entre los rasgos de personalidad, trastornos de personalidad (TP) y riesgo psicosocial.

Gráfico 2. Relación de los rasgos de personalidad con el riesgo psicosocial



Fuente: modificado a partir de Maldonado (2017)

1.6. Estudios sobre la personalidad y el rendimiento laboral

En la investigación efectuada por Gávez, Míngote, y Moreno (2010) sobre personas que padecen trastornos de personalidad en el trabajo se analizó la interacción entre salud mental y trabajo y se describen varios trastornos de personalidad expresados en el lugar de trabajo, además, se establecen las principales líneas de afrontamiento y manejo en base al criterio de DSM-IV. Por medio de estudios de casos clínicos se presentan las pautas para la identificación de los trastornos y las líneas de intervención más adecuadas según cada caso. Este estudio incluye un caso de percepción de acoso laboral en un trabajador con trastorno de personalidad paranoide; un caso de adicciones en el lugar de trabajo en un trabajador con trastorno límite de personalidad; y un caso sobre un trastorno obsesivo de personalidad en un profesional de la salud que gestiona mal la distribución de su tiempo.

Se presentan otros tipos de trastornos que derivan de alteraciones y cambios de personalidad ocasionados por daños cerebrales, tras accidentes de trabajo, o enfermedades médicas con daño cerebral. Como conclusión se propone la evaluación, detección e intervención temprana de cualquier tipo de alteraciones en la personalidad de los integrantes de un entorno laboral con el propósito de garantizar el adecuado clima laboral y funcionamiento de una organización. Además, en la investigación sobre rasgos de personalidad y desempeño de un grupo de médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología en la ciudad de México, se buscó mostrar

aquellos rasgos de personalidad de Jung junto con el modelo de los Cinco Grandes que influyen positivamente en el desempeño por competencias de estos profesionales.

El objetivo fue establecer indicadores que apoyaran el proceso de selección de los médicos residentes, para aumentar el desempeño y mejorar la calidad del servicio que se brinda a los pacientes (Arroyo, 2014). Como conclusiones se estableció que los conocimientos se correlacionan con los rasgos de sensación y pensamiento de la tipología de la persona de Jung. Mientras que en relación con los Cinco Grandes los rasgos que mostraron relación fueron la responsabilidad con una correlación positiva y el neurotismo con una correlación negativa.

En otro estudio realizado sobre personalidad y satisfacción en el trabajo orientan a señalar que la satisfacción depende de condiciones innatas, genéticas y adquiridas a través de la experiencia. Sin embargo existen otros que atribuyen responsabilidad de variables sociográficas más que de personalidad. Los trabajadores que fueron considerados para la investigación de Hauser & García (2017) pertenecían al ámbito de la salud pública. Como conclusiones se estableció que los sujetos de la muestra se muestran altruistas y cooperativos, con alto sentido de responsabilidad y apertura a la experiencia. Extroversión, agradabilidad y apertura a la experiencia presenta correlaciones positivas con la satisfacción en el ámbito laboral.

Por último, en la investigación acerca de la relación entre la personalidad y rendimiento laboral de los empleados de la empresa Holviplas S.A., realizada por Constante (2020) con el objetivo de determinar aquellos rasgos que afectan los niveles de compromiso de los empleados. Tras la aplicación instrumental los resultados demostraron que la perseverancia era una de las características principales de los sujetos con sus puestos de trabajo, además, de una buena comunicación y relación entre los miembros de los equipos de trabajo. Existe una correlación favorable entre extroversión y amabilidad con respecto de la apertura y el neurotismo. Se estableció que los cinco rasgos de la personalidad representan una medida útil para determinar y predecir actitudes y comportamientos en entornos laborales.

CAPITULO II. DISEÑO METODOLOGICO

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación es predominantemente cuantitativa, se trabaja con diferentes fuentes bibliográficas o documentales como bases de datos académicas, con paradigma positivista, nivel no experimental, alcance descriptivo, correlacional y de corte transversal. El paradigma de la investigación se sostiene bajo los fundamentos del positivismo y permite que la investigación sea neutral y procedente. Se pretende conocer todos los aspectos de la realidad sin que ningún componente influya en el mismo a través de la comprobación de hipótesis. Este paradigma permite que la investigación sea válida y cuente como un aporte a la sociedad.

El diseño de la investigación es no experimental. Este tipo de metodología permite establecer relaciones y covariancias entre las variables en cuestión dentro de su contexto sin una previa manipulación del investigador para posteriormente describirlos y analizarlos, es apropiada la aplicación de test bajo este método para la recolección de datos válidos para la investigación.

El tipo de investigación es cuantitativa, se miden las variables en un determinado contexto, es por ello que para la obtención de datos se realizara una medición numérica a partir de un programa estadístico que arrojará resultados con mayor confiabilidad y validez, la cual, facilitara la interpretación de los mismos a partir de una comparación de las variables estudiadas.

La investigación es de alcance exploratorio, descriptivo y correlacional, el propósito es obtener la mayor parte de información pertinente respecto al tema mediante el cuestionamiento de la variable que nos resulta desconocida.

Por otra parte, es de alcance descriptivo, con estos estudios, se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Tiene como objetivo es describir aquella información medida y recogida a partir de conceptos básicos, dimensiones, caracteres específicos, entre otros del fenómeno que se investiga. No obstante, es importante mencionar que su fin no es relacionar las variables sino recolectar datos del mismo.

Así mismo es de alcance correlacional a fin de evaluar y establecer la concordancia que existe entre variables, por lo que este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Es por ello que la influencia determinada entre ellas permite comprobar las hipótesis establecidas.

2.2. Caracterización de la población

La población que colaboró en la investigación consta del 100% del personal de la empresa, el cual, consta de distintas áreas operativas, administrativas y de servicios que poseen un intervalo de edad de 25 a 40 años, en el cual, predomina el sexo masculino, se obtuvo un total de 121 colaboradores para realizar este estudio.

2.2.1 Análisis Sociodemográfico de la muestra

La tabla corresponde a las características sociodemográficas de la muestra con los colaboradores de GELCO International – Planta Ambato, las mismas que están conformados por: Edad, Sexo, Estado Civil, Nivel de Instrucción, Número de Hijos, Autoidentificación, Discapacidad. Los resultados, se distribuyen con los datos según la frecuencia (f) y el porcentaje (%) y las otras variables se distribuyen con el promedio, la máxima (máx) y mínima (min).

Tabla 9. Análisis Sociodemográfico

Edad	X: 40 años	Min: 22 años / Máx: 69 años
	F	%
Sexo		
Masculino	104	86,0%
Femenino	17	14,0%
Estado Civil		
Soltero	21	17,4%
Casado	88	72,7%
Divorciado	2	1,7%
Unión Libre	7	5,8%
Viudo	3	2,5%
Nivel de Instrucción		
Educación Básica	13	10,7%
Bachiller	58	47,9%
Tecnologado	12	9,9%
Tercer Nivel	26	21,5%
Cuarto Nivel	12	9,9%
Número de Hijos		
0	21	17,4%
1	26	21,5%
2	39	32,2%
3	23	19,0%
4	6	5,0%
5	4	3,3%
6	2	1,7%
Autoidentificación		
Blanco	1	0,8%
Indígena	7	5,8%
Meztiso	113	93,4%
Discapacidad		
No	117	96,7%
Visual	2	1,7%
Auditiva	1	0,8%
Física	1	0,8%

Nota: n=121 observaciones

De acuerdo a la variable sexo, se ha encontrado que el 86% de la población es de sexo masculino, mientras que el 14% de sexo femenino, en la variable estado civil se evidencia que el 17,4% son solteros, el 72,7% son casados, el 1,7% divorciados, el 5,8% en unión libre y el 2,5% viudos, en la variable nivel de instrucción podemos ver que el 10,7% ha recibido educación básica, el 47,9% bachiller, el 9,9% tecnologado, el 21,5% educación de tercer nivel y el 9,9% educación de cuarto nivel. En la variante número de hijos se observa que el 17,4% no posee hijos, el 21,5% tiene 1 hijo, el 32,2% tiene 2 hijos, el 19,0% tiene 3 hijos, el 5,0% tiene 4 hijos, el 3,3% tiene 5 hijos y el 1,7% tiene 6 hijos, en la variante autoidentificación vemos que el 0,8% se considera blanco, el 5,8% se considera indígena y el 93,4% se considera meztiso, por último, en la variante

discapacidad podemos observar que el 96,7% no posee ningun tipo de discapacidad, el 1,7% posee discapacidad visual, el 0,8% posee discapacidad auditiva y el 0,8% posee discapacidad física.

2.3. Instrumentos

En el presente proyecto se utilizaron instrumentos o herramientas para la investigación de variables. Los reactivos que se aplican en las empresas varian como en la investigación de Constante, Z. (2020), la cual, utiliza recursos como la prueba estadística Rho de Sperman que analiza la parte psicológica dentro de una empresa, esta prueba expone sobre todo la personalidad al utilizar constructos similares a los patrones empleados en esta investigación. Lo cual, muestra que existe una amplia lista de herramientas para investigar la personalidad, dichas herramientas se apoyan mutuamente para resolver la hipótesis planteada en la investigación, la primera herramienta utiliza escalas psicométricas de evaluación psicológica con el objetivo de medir las variables y obtener datos relevantes de las mismas y la otra es una evaluación de desempeño proporcionada por el área de recursos humanos.

2.3.1 MCMI-III. Inventario Clínico Multiaxial de Millon

Este instrumento de evaluación ayuda a determinar aspectos de los trastornos de personalidad, los síndromes clínicos y la psicopatología. La aplicación es por lo general colectiva, su formato esta diseñado para que sea autosuficiente y de práctica resolución. La aplicación toma alrededor de 20 a 30 minutos de acuerdo a su capacidad lectora y comprensiva, está diseñado para edad adulta.

Se aplica para reconocimiento de patologías, se basa en los diferentes modelos de personalidad y sus trastornos que están clasificados en algunos de los manuales diagnósticos más importantes. Es lo más adecuado no solo porque se toma de manera colectiva, sino que, la resolución es sencilla: tiene 175 apartados, los cuales, están constituidos para responder Verdadero/Falso, los cuales, revelan si existen porcentajes elevados de personalidad y psicopatología. Se clasifica en el manual diagnóstico DSM (Eje II: Categorías de personalidad y Eje I: trastornos clínicos). Las

escalas del MCMI- III se organizan de la siguiente forma: - Patrones clínicos de personalidad: Esquizoide (1), Evitativo (2A), Depresivo (2B), Dependiente (3), Histriónico (4), Narcisista (5), Antisocial (6A), Agresivo – Sádico (6B), Compulsivo (7), Negativista - Pasivo-agresivo (8A), Autodestructivo (8B). - Patología grave de la personalidad: Esquizotípico (S), Límite (C), Paranoide (P). - Síndromes clínico: Trastornos de ansiedad (A), Trastorno somatomorfo (H), Trastorno bipolar (N), Trastorno distímico (D), Dependencia de alcohol (B), Dependencia de sustancias (T), Trastorno de estrés posttraumático (R) - Síndromes clínicos graves: Trastorno de pensamiento (SS), Depresión mayor (CC), Trastorno delirante (PP) - Índices modificadores: Sinceridad (X), Deseabilidad social (Y), Devaluación (Z), Validez (V). Este instrumento se lo aplicó en el año 2019.

2.3.2 Evaluación de desempeño laboral

Para recursos humanos, esta evaluación es sumamente importante para validar la eficacia de desempeño de cada uno de los miembros de la organización, así como, para mantener un control y crear estrategias para un mejor funcionamiento. Este informe es elaborado cada año y recopila información mes por mes por los jefes de cada área. El informe se divide en catorce apartados, los doce primeros abarcan las siguientes áreas: Gerencia general, control de calidad, aseguramiento de la calidad, contabilidad y tesorería, recursos humanos, bodega, ambiente, compras indirectas, compras directas, ventas, mantenimiento y área operativa; en el documento consta el nombre de cada colaborador, su cargo, su calificación en porcentaje, en base a las escalas, a continuación, detalladas: satisfactorio (S), muy bueno (MB), bueno (B), regular (R) e insatisfactorio (I) y las observaciones. Otro apartado revela el promedio obtenido clasificado por áreas y el ultimo apartado el total de puntos. Este informe se ha desarrollado desde el año 2010 al 2019.

3.4. Procedimiento metodológico

A partir de la hipótesis planteada para la investigación, se realizó como primer punto la búsqueda e investigación bibliográfica con respecto a las variables anteriormente establecidas que son los

patrones clínicos de personalidad y el rendimiento laboral, así como también investigaciones que posean información o estudios similares para recopilar lo más relevante.

Cuando la búsqueda de bibliografía sea satisfactoria, se procede a hacer una investigación de los instrumentos propicios para la medición de las variables (patrones clínicos de personalidad y rendimiento laboral) de manera independiente y que tenga la flexibilidad para realizar la comparación de ambas variables. Al cabo de una ardua búsqueda, se encontró un instrumento de evaluación adecuado.

Los métodos de evaluación no requieren adaptación, están hechos para poblaciones y contextos territoriales similares a los que se va a evaluar, el que mide los patrones clínicos de personalidad (MCMI-III) está adaptado y el de rendimiento laboral (Informe de evaluación de desempeño laboral) es elaborado por la misma empresa (GELCO International – Planta Ambato). Después de la obtención de los reactivos a evaluar, se realizó el consentimiento para el jefe de talento humano que tiene el acceso para realizar la selección de población, la cual, consta de todos los colaboradores de la empresa de las diferentes áreas que suman un total de 121 participantes para obtener la información necesaria para la investigación.

La aplicación del reactivo MCMI – III se realizó por el mes de enero del 2020 con el cuestionario a cada uno de los miembros de la población. Al finalizar la aplicación se realizó el análisis de los datos mediante Excel para obtener los respectivos resultados. El informe de evaluación de desempeño laboral se realiza el último mes de cada año, en este caso, diciembre 2019, y es realizado por el área de recursos humanos de la empresa, la cual, tiene el análisis de datos en Excel. Con los resultados obtenidos se realiza el análisis con los objetivos planteados para ver si las variables tienen influencia la una con la otra, para finalizar se realizan las respectivas conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Análisis Descriptivo de las Variables

A continuación, se realiza el análisis descriptivo de los resultados por medio del reactivo y de la evaluación de desempeño laboral, las cuales, se realizaron de manera apartada con su respectivo formato de evaluación para poder observar si estos tienen relación, el primer reactivo (MCMI-III) se aplicó a manera de cuestionario por medio de grupos, se tomó en un tiempo aproximado de 45 minutos a 1 hora. Mientras que, el otro fue una evaluación con el formato proporcionado por recursos humanos, el cual, lo realiza de manera de puntajes que califica cada jefe se área anualmente.

Las escalas del MCMI- III se basan en aspectos básicos de la personalidad, y sus escalas se organizan de la siguiente forma: - Patrones clínicos de personalidad: Esquizoide (1), Evitativo (2A), Depresivo (2B), Dependiente (3), Histriónico (4), Narcisista (5), Antisocial (6A), Agresivo- sádico; (6B), Compulsivo (7), Negativista pasivo-agresivo; (8A), Autodestructivo (8B). A continuación, se presenta la tabla N.9 con el análisis descriptivo del MICI-III.

Tabla 10. Análisis Descriptivo del MICI – III

Dimensión	Máx	M	DT
1	68	40,90	17,39
2A	76	33,69	18,62
2B	60	12,01	12,60
3	63	25	14,70
4	63	34,02	12,43
5	71	36,73	18,30
6A	70	37,31	21,00
6B	68	33,31	21,13
7	62	28,41	12,38
8A	69	24,61	17,60
8B	67	20,12	21,00

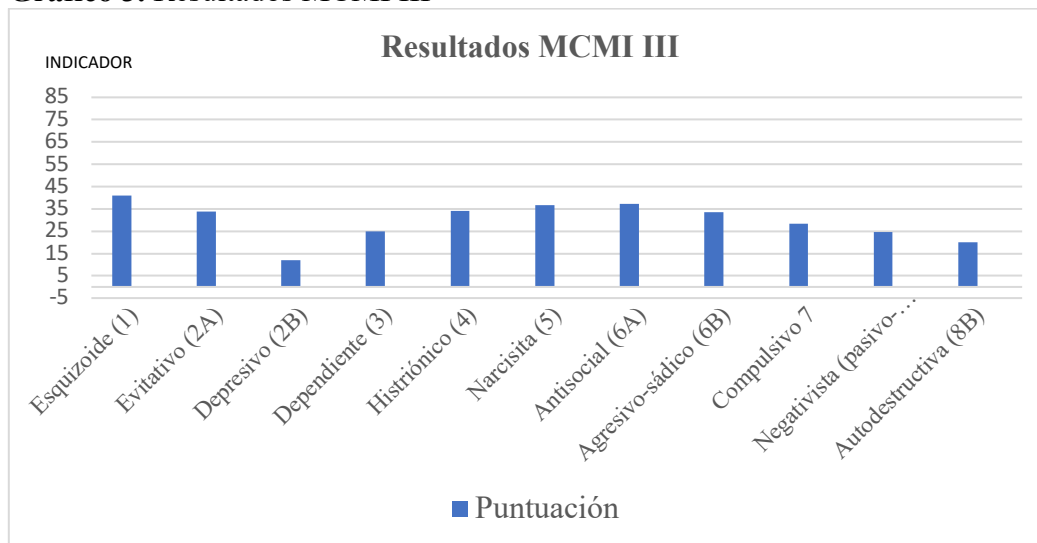
Nota. n= 121 observaciones, Max= Máximo, M=Media, DT=Desviación Típica.

Como podemos observar en la Tabla 1, que fue realizada a partir de los resultados del reactivo, se encuentran las diferentes dimensiones evaluadas a los 121 participantes, las puntuaciones presentadas corresponden el puntaje máximo (máx.), la media aritmética (M) y la Desviación Estándar (DT). La dimensión de el puntaje mínimo (mín.) es en todos 0. En la dimensión de Esquizoide (1) se encontró un máximo de (68), la media de la población es de (40,90) y con una desviación de (17,39). En la escala de Evitativo (2A) se encontró un máximo de (76), la media de la población es de (33,69) y con una desviación de (18,62). En la dimensión Depresivo (2B) se observó un máximo de (60), con una media de (12,01) y su desviación es (12,60).

En la escala Dependiente (3) se refleja un máximo de (63), con la media de la población que es (25) y desviación de (14,70). En la quinta dimensión que es Histriónico (4) presenta un máximo de (63), la media de la población es de (34,02) y con una desviación estándar de (12,43). En cuanto a la sexta dimensión que corresponde a Narcisista (5), se observó un máximo de (71), una media de la población de (36,73) y una desviación de (18,30). En la séptima dimensión con relación a Antisocial (6A), presento un máximo de (70), con una media de la población de (37,31) Y la desviación de (21).

En relación a Agresivo (sádico; 6B), presento un valor máximo de (68), con una media de la población de (33,31) y la desviación estándar de (21,13). En Compulsivo (7), los resultados son, con una puntuación máxima de (62), con una media poblacional de (28,41) y la desviación estándar de (12,38). En la escala de Negativista (pasivo-agresivo; 8A) presento un valor máximo de (69), con una media de la población de (24,61) y la desviación estándar de (17,60) y en la ultima escala de patrones clínicos de personalidad que es Autodestructivo (8B) presento un valor máximo de (67), con una media de la población de (20,12) y la desviación estándar de (21).

Con los datos recopilados se realizó el gráfico 4, con los indicadores determinandos en el reactivo a partir de la media (M) en los resultados de la tabla anterior expuesta (tabla 9), los cuales, conforman: Indicador elevado (≥ 85), Indicador moderado (75-84), Indicador sugestivo (60-74), Indicador bajo (35-59), Indicador nulo (0-34) en cada uno de los patrones clínicos de personalidad evaluados.

Gráfico 3. Resultados MCMII III

Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar en el gráfico, todas las puntuaciones correspondientes a los patrones clínicos de personalidad son mínimos, dando como resultado únicamente indicadores bajos y nulos, lo cual, demuestra que el personal de Gelco International – Planta Ambato, no posee rasgos patológicos de personalidad. Estos resultados reposan en los archivos personales de la empresa en el área de recursos humanos.

Para la evaluación de desempeño laboral, el área de Recursos Humanos de GELCO International – Planta Ambato realiza cada año un informe de desempeño de cada individuo, el cual, es evaluado por el jefe de cada departamento de la empresa, los resultados de esta investigación utilizó el informe de evaluación de desempeño laboral 2019, el cual, se realizó en el mes de diciembre de dicho año. Este es un método de control para observar si los individuos realizan un buen trabajo, si utilizan apartados de evaluación como: el cumplimiento con las metas establecidas, mantener un ambiente laboral adecuado para el crecimiento empresarial, trabajo en equipo, seguridad laboral, compromiso con la empresa, etc. A continuación, se presenta la tabla N.10 con el Informe de Evaluación de Desempeño.

Tabla 11. Informe de evaluación de desempeño laboral (2019)

Indicador	Escala	F
Excelente (0%)	desempeño alto	0
Muy bueno (89,25%)	desempeño mejor al esperado	108
Satisfactorio (10,74%)	desempeño esperado	13
Deficiente (0%)	desempeño bajo lo esperado	0
Inaceptable (0%)	desempeño muy bajo lo esperado	0

Nota: 121 observaciones

Como podemos observar en la tabla presentada, se encuentra una calificación porcentual basada en una serie de paradigmas que el jefe de cada área es responsable en asignar una calificación de 0% a 100% enfocada en el desempeño de cada colaborador en el transcurso del año analizado aplicado a 121 trabajadores, la escala de calificación predominante es la correspondiente a muy bueno (MB) con un promedio que alcanza el 91,2%.

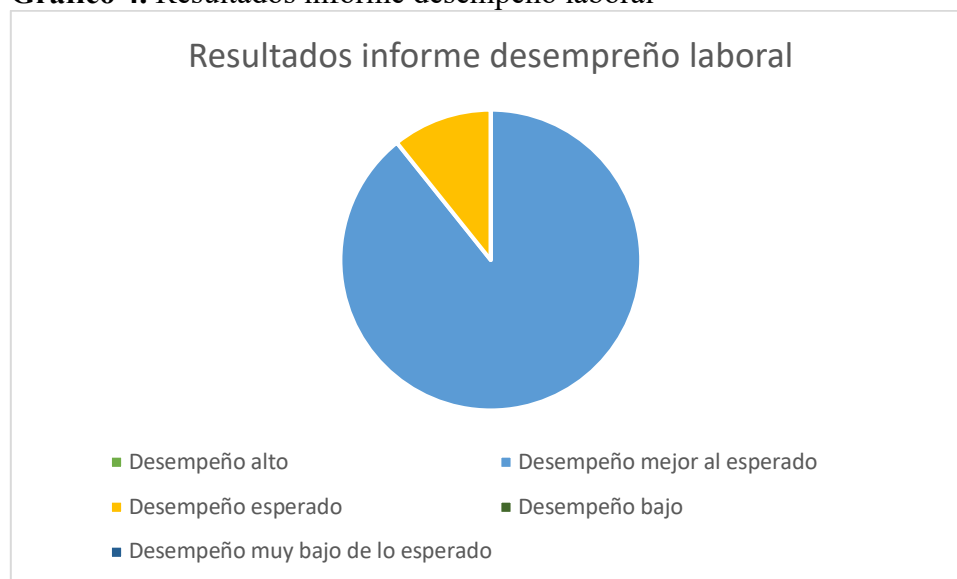
Este informe es un indicador de desempeño para el control y seguimiento de los funcionarios de recursos humanos. El personal mantiene un buen promedio en su desempeño, muestra que no existe ningún problema en el ambiente laboral y en la productividad de la organización. Como podemos observar en los resultados obtenidos con el MCMI-III. Inventario Clínico Multiaxial de Millon, se evidencia en la tabla 10 que en la variable patrones clínicos de personalidad los resultados son mínimos, lo cual, se interpreta como rasgos patológicos bajos o nulos.

Tabla 12. Puntuaciones de patrones clínicos de personalidad

Patrones clínicos de personalidad	Indicador	Puntuación
Esquizoide (1)	Bajo	40,9
Evitativo (2A)	Nulo	33,7
Depresivo (2B)	Nulo	12
Dependiente (3)	Nulo	25
Histriónico (4)	Nulo	34
Narcisista (5)	Bajo	36,7
Antisocial (6A)	Bajo	37,3
Agresivo-sádico (6B)	Nulo	33,5
Compulsivo 7	Nulo	28,4
Negativista (pasivo-agresivo) (8A)	Nulo	24,6
Autodestructiva (8B)	Nulo	20,1

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, los resultados obtenidos con el Informe de evaluación de desempeño, se evidencia en el gráfico 4 que la variable desempeño laboral mantiene resultados altos, lo cual, se interpreta como un desempeño muy bueno y satisfactorio.

Gráfico 4. Resultados informe desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Al obtener estos datos, se procedió a realizar con el programa informático SPSS una correlación (Pearson) de las variables, las cuales, se procesaron y arrojaron los resultados expuestos en la tabla 13.

Tabla 13. Correlación de las variables

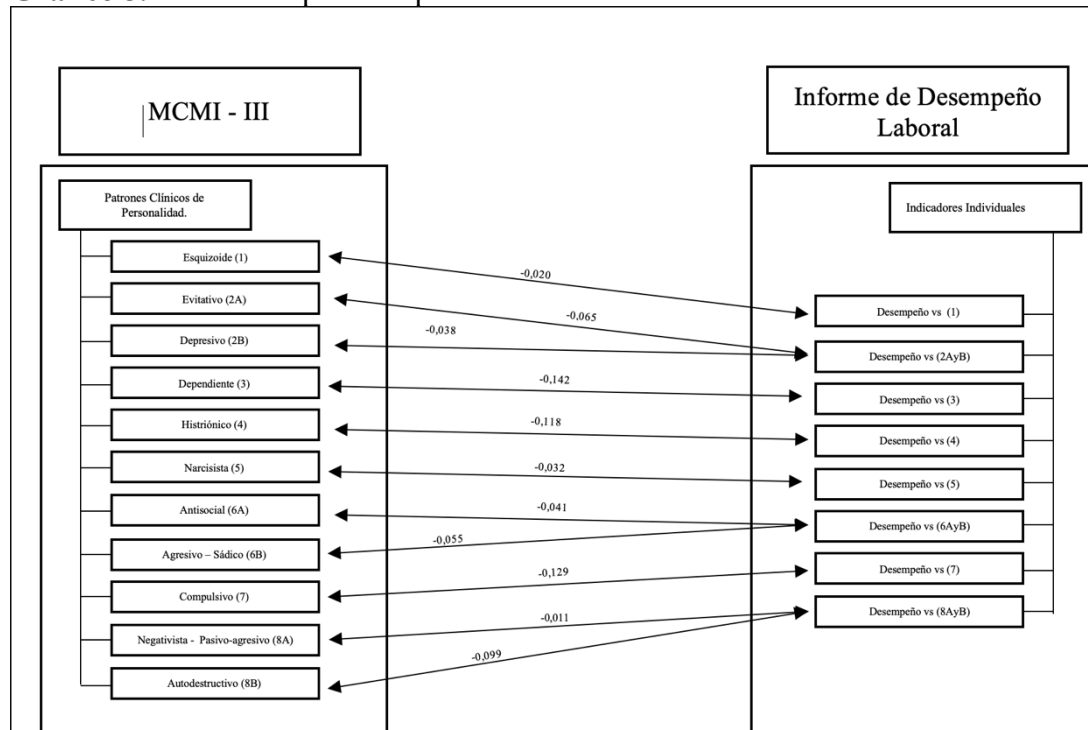
Indicador	1	2A	2B	3	4	5	6A	6B	7	8A	8B
Desempeño Laboral	,020	,065	,038	-,142	,118	,032	,041	-,055	-,129	-,011	-,099

Fuente: Elaboración propia

En la tabla expuesta se evidencia la correlación entre la variable desempeño laboral y la variable patrones clínicos de la personalidad, la cual, se divide en once apartados que corresponden a los rasgos de personalidad evaluados. En la variable Esquizoide (1), podemos observar que no existe ninguna relación (-,020), en cuanto a la variable Evitativo (2A) los resultados de la correlación son nulos (-,065), en la variable Depresivo (2B) no se encontró correlación (-,038), por otro lado la variable Dependiente (3) se obtiene (-,142), lo cual, determina que no hay correlación, en la quinta variable que es Histriónico (4) se evidencia igual que no existe correlación (-,118), en la próxima variable Narcisista (5) la correlación igual es nula (-,032), la siguiente variable evaluada es la Antisocial (6A), la cual, marco resultado (-,041) que determina que no hay correlación, en la octava variable se encuentra Agresivo/Sádico (6B), el cual, no tiene correlación y el puntaje es de (-,055); en la variable Compulsivo (7) no se evidencia una correlación (-,129), la siguiente variable Negativista/Pasivo-Agresivo (8A) los resultados muestran que no hay correlación (-,011) y la última, variable de los patrones clínicos de personalidad evaluados es Autodestructivo, el cual, obtuvo una puntuación de (-,099), lo cual, tampoco determina una correlación.

Estos resultados nos indican que no existe relación alguna entre las dos variables, si existiera una, los valores serían mayores o iguales a ($,50$) y como se evidencia en el gráfico 5, todos los valores son menores (incluso negativos) del indicador antes expuesto.

Gráfico 5. Modelo empírico explicativo



Fuente: Elaboración propia

Como observamos, existen dos variables, las cuales, se subdividen en los indicadores correlacionados que se realizaron mediante el programa informático SPSS, en el cual, se tomó la variable de desempeño laboral con cada una de las subdivisiones de los patrones clínicos de personalidad existentes. Al observar el modelo empírico explicativo los valores expuestos son menores a 0, se evidencia que la hipótesis expuesta no se cumple, no existe relación alguna entre el desempeño laboral y los patrones clínicos de personalidad anteriormente expuestos.

CONCLUSIONES

- Se analizó la incidencia entre los patrones clínicos de personalidad y el desempeño laboral del personal de GELCO International – Planta Ambato, gracias a la evaluación de las dos variables y su respectiva correlación.
- Se fundamentó teóricamente los patrones clínicos de personalidad y el desempeño laboral gracias a revisión bibliográfica de diferentes autores que explican cada una de las variables, así como, investigaciones relacionadas, se encuentra que la personalidad juega un papel en el desempeño laboral.
- Se determinó los patrones clínicos de personalidad en el personal de GELCO International – Planta Ambato gracias al reactivo llamado Inventario Clínico Multiaxial de Millon (MCMI-III), el cual, se aplicó en la jornada de pasantías 2019 – 2020, se encontró que ninguno tiene algún rasgo de personalidad sobresaliente o patológico.
- Se realizó un análisis estadístico para relacionar los patrones clínicos de personalidad y el desempeño laboral por medio de los resultados de las evaluaciones aplicadas a los colaboradores de GELCO International – Planta Ambato por medio de problemas estadísticos como Excel y SPSS, dando como resultado valores no patológicos en la primera prueba y desempeños esperados.
- Se elaboró un modelo empírico explicativo con los resultados obtenidos mediante las tablas explicativas de los resultados de ambas pruebas, así como, la correlación que existe entre ambos factores, dando como resultado la no-relación entre dichos factores.

RECOMENDACIONES

- Con el fin de contribuir con próximas investigaciones, se exponen las siguientes recomendaciones: Almacenar los datos y su respectivo informe al área de recursos humanos para mantener un archivo de sus colaboradores y para recomendar próximas campañas sobre la salud mental en la empresa e implementar charlas, talleres y evaluaciones.
- Aplicar un seguimiento a quien lo necesite, muy pocos colaboradores de la empresa poseen escalas sugestivas o moderadas en los resultados del inventario, para ser remitidos al personal de salud mental de su aseguradora por un diagnóstico más detallado y futuro seguimiento.
- Para investigaciones futuras se recomienda utilizar reactivos lúdicos y sencillos de aplicar para una mejor interpretación debido a que el nivel de instrucción de algunos miembros de la empresa es básico.

BIBLIOGRAFÍA

- Arroyo, J. (2014). Rasgos de la personalidad y desempeño de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología en México. *Revista del Centro de Investigación*, 11(42), 51-85. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/342/34235376002.pdf>
- Blanco, C., Gómez, N., & Orozco, D. (2020). Actualización de los trastornos de personalidad. *Revista Médica Sinergia*, 5(4). Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/sinergia/rms-2020/rms204e.pdf>
- Camacho, V. (2015). *Relación entre el puesto de trabajo del personal administrativo de una organización educativa y la tipología de la personalidad del modelo de Naranjo*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Escuela de Psicología, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1306/1/75938.pdf>
- Casquete de Prado, C. (2014). *La personalidad como factor clave en la empleabilidad de los individuos*. Universidad Pontificia Comillas, Facultad de ciencias económicas y empresariales, Madrid. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/677/retrieve>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Ediciones Mc Graw Hill.
- Constante, Z. (2020). *Relación entre la personalidad y rendimiento laboral de los empleados en la empresa Holviplas S.A (tesis de grado)*. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31289/1/608%20OE.pdf>
- Contreras, V., Reynaldos, K., & Cardona, L. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista cubana de enfermería*, 31(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007
- Fuentes, P., & Huerta, D. (2019). *Análisis de los rasgos de personalidad de los ejecutivos del mando medio para mitigar los riesgos en la gestión empresarial (tesis de grado)*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Facultad de Negocios, Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/628072/FuentesL_P.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- García Pazmiño, M. A., & Maldonado Rivadeneira, D. F. (2017). *Trastornos de personalidad y satisfacción laboral en trabajadores de una planta de producción de empaques flexibles*. Quito: UCE.
- Gávez, M., Mingote, J., & Moreno, B. (2010). El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo. *Medicina y seguridad del trabajo*, 56(220), 226-247. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000300005
- Guzmán, K. (2018). *Prevalencia de las dimensiones de personalidad en los riesgos psicosociales de las y los colaboradores de una empresa comercializadora: caso Automotores de la Sierra S.A. (tesis de grado)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Escuela de Psicología, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2414/1/76698.pdf>
- Guzmán, B. (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincia del Santa, Chimbote - 2017 (tesis de grado)*. Universidad San Pedro, Escuela profesional de Psicología, Chimbote. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hauser, M., & García, D. (2017). Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de Salud Pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina). *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 9(2), 9-26. Obtenido de [file:///C:/Users/danym/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralYPersonalidadEnTrabajadoresDeSa-6760573%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/danym/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralYPersonalidadEnTrabajadoresDeSa-6760573%20(1).pdf)
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712003000200008
- Izquierdo, Á. (2002). Temperamento, carácter personalidad. Una aproximación a su concepto e interacción. *Revista Complutense de Educación*, 13(2), 617-643. Obtenido de <file:///C:/Users/danym/Downloads/17441-Texto%20del%20art%C3%ADculo-17517-1-10-20110602.PDF>
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología, Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>

- Larzabal-Fernández, A., & Villagómez Arguello, K. D. (2019). *Análisis de sintomatología clínica y factores de riesgo psicosociales en el personal de la empresa "Prodegel"*. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Maldonado, D. (2017). *Trastornos de personalidad y satisfacción laboral en trabajadores de una planta de producción de empaques flexibles (tesis de masterado)*. Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14724/1/T-UCE-0007-ISIP0003-2018.pdf>
- Montaño, M., Palacios, 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. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297225531007.pdf>
- Ñaña Baquerizo, C. N. (2017). *Comportamiento organizacional. Manual Autoformativo Interactivo*. Huancayo: Universidad Continental.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Reyes de la Cruz, V. (2013). *La personalidad del trabajador y su relación en la percepción del clima organizacional*. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología. Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2013/abril/0691555/0691555.pdf>
- Reyes, J., Rodríguez, E., & Ruíz, M. (2017). El trabajador que sufre un trastorno de personalidad obsesiva en el trabajo. Caso práctico. *Revista de enfermería del trabajo*, 7(3), 80-85. Obtenido de <file:///C:/Users/danym/Downloads/Dialnet-ElTrabajadorQueSufreUnTrastornoDePersonalidadObses-6112222.pdf>
- Sánchez, R. (2003). Theodore Millon, una teoría de la personalidad y su patología. *Psico-USF*, 8(2), 163-173. Obtenido de
- Tenezaca, R. (2016). *Patrones clínicos de personalidad y continuidad en el proceso de recuperación del alcoholismo en grupos de apoyo AA tradicionales de la ciudad de Riobamba, periodo diciembre 2015 - mayo 2016 (tesis de grado)*. Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de ciencias de la salud, Riobamba. Obtenido de

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3356/1/UNACH-FCS-LAB-CLIN-2017-0001.pdf>