



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional
Programa de Profundización en Organizacional

Perfil de Personalidad en Colaboradores de la Empresa
Ingeniería y Soluciones en Procesos Industriales S.A. de C.V.
"Acercamiento entre perfil de puesto y rasgos de
personalidad"

Investigación Descriptiva

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Laura Bernal Peñaloza

Director: Lic. Angélica Carlota Carreón Acevedo

Dictaminador: C.D. Juan Manuel Morales Jaimes

Los Reyes Iztacala Tlalneantla, Estado de México, 26 mayo 2020.





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**PERFIL DE PERSONALIDAD EN COLABORADORES DE LA EMPRESA INGENIERÍA
Y SOLUCIONES EN PROCESOS INDUSTRIALES S.A. de C.V.
” ACERCAMIENTO ENTRE PERFIL DE PUESTO Y RASGOS DE PERSONALIDAD”**

Laura Bernal Peñaloza

*Facultad de Estudios Superiores Iztacala
Universidad Nacional Autónoma de México*

Lic. Angélica Carlota Carreón Acevedo
Facultad de Psicología
Universidad Nacional Autónoma de México

Resumen

El presente documento tiene como objetivo identificar los 16 factores de personalidad de los colaboradores de la empresa Ingeniería y Soluciones en Procesos Industriales S.A. de C.V. asociados a su perfil de puesto y por ende, a su desempeño.

Se realizó un estudio transversal con una muestra no probabilística por conveniencia, la cual se conformó por un total de 72 trabajadores, quienes fueron divididos acorde a su cargo.

Los rasgos de personalidad se obtuvieron a través del instrumento de 16 factores de personalidad (Cattell, 1994), para el análisis del perfil profesional se utilizaron los promedios obtenidos en su evaluación de desempeño anual 2019, ya que este, agrupa las principales características, habilidades y conductas esperadas por cargo.

Los resultados señalaron que existen factores con una correlación positiva débil (razonamiento, autosuficiencia y abstracción) en relación al desempeño, y que, los cargos operativos y de analista y atención al servicio establecieron una similitud para las medias muestrales.

Introducción

Las organizaciones como sistemas funcionales, se establecen acorde a las múltiples interacciones que tienen sobre el medio y sobre los mismos elementos que las constituyen, no podríamos hablar de una organización como un ente aislado de los subsistemas que giran en torno a ella y que además, permiten crear estructuras dentro de estas, es decir, la organización se convierte en un sujeto con propia identidad, naturaleza y personalidad y que además, reconoce las propias diferencias individuales de los elementos que las componen, esto quiere decir, que el trabajo que se edifica para el alcance de un objetivo en común, no sólo deviene de una compleja integración tecnológica y económica, sino también, del entendimiento entre los sujetos partícipes que promueven a través del trabajo, conocimientos y competencias, el alcance de las metas. La organización se convierte en un sistema orgánico donde existe un intercambio simbólico entre los insumos y productos, dentro de los cuales se ejercen en su estructura ciertos procesos que le garantizan su adaptación así como oportunidades de mejorar la relación con su entorno. (Velásquez, 2007). Al observar la realidad construida por el ser humano, podemos percatar, que su propia subsistencia se encuentra permeada por la colaboración, la agrupación y el reconocimiento de las diferencias entre unos y otros, siendo tal, que todo aquello que consumimos, requerimos y que se ha planteado como indispensable para vivir dignamente en sociedad es través de la unión y sincronía de la colectividad, del medio masivo y por tanto, dicho conglomerado requiere de una organización, de la división de tareas (aún con la crítica existente del aparato burocrático), del sistema de roles y en general de las formaciones sociales que emanan de la unificación de propósitos. (Chiavenato, 2007).

Aunado a lo anterior, establecemos que derivado a la existencia de la globalización así como la modernización de las nuevas tecnologías, las organizaciones se preparan constantemente para el cambio, una combinación similar a la adaptación más la especialización, lo cual, no significa solamente automatizar procesos en la era digital o aceptar las reformas económicas, políticas y culturas del país o aquellas que provienen de movimientos mundiales, sino también acrecentar el conocimiento. Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo, y Montoya-Serrano, (2013) señalan que si bien la globalización no es un proceso reciente, se ha observado que la última década ha tenido un grado de aceleración consistente en el libre mercado, la competitividad, y serie de reformas económicas que ha

obligado a las organizaciones ha adaptarse a un continuo movimiento generacional, social, cultural traducido en productividad y desarrollo, para ello, los autores (2013) mencionan que los aspectos más predominantes en el factor del cambio se encuentran en los tecnológicos y organizacionales (relaciones laborales, participación democrática, distribución de la riqueza) pues estos últimos permitirán garantizar la evolución hacia los mercados más abiertos.

Dicho esquema podría plantear dos paradigmas, el primero sería la aceleración tecnológica puede ya no requerir mano de obra, y por otro lado, la misma aceleración puede ya requerir un capital más especializado, que guíe e incremente la calidad en los productos bajo la optimización de los procesos, que permita una evolución de la era industrial hacia la tecnológica y lo anterior, no sólo necesita de inversiones económicas sino de la disección del conocimiento y la cooptación de las competencias necesarias para ser altamente productivos o mejor dicho, altamente rentable. Sin embargo, las competencias son una variable dependiente de ciertas condiciones y que, no sólo se abstrae de una educación formal o informal sino también del desarrollo y planificación del mismo, Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo, y Montoya-Serrano, (2013) señalan que la época actual puede ser denominada como una Era del Talento, donde no sólo se requiere el capital y la tecnología para garantizar la subsistencia del sistema, sino también capital humano con alta capacidad de innovación, al final, todas las organizaciones expuestas en una libre competencia pueden en determinado momento, igualar los recursos tecnológicos y materiales, pero el uso y desarrollo de los mismos, puede depender en cierta medida de las características propias de cada miembro que integre el organismo.

Desde la operación de procesos hasta el cumplimiento con la normatividad propia de cada país, las organizaciones observan que una de las fuentes principales que garantiza la rentabilidad y evolución de la misma, es justamente a través de las actitudes, habilidades y comportamiento de sus miembros, en dicho caso, se señala que son algunas cualidades y características que ayudan al sujeto a ejercer de manera óptima su rol y que, en conjunto edifican no sólo la propia personalidad del sistema (por ejemplo, la cultura organizacional) sino también, producen su propio desempeño. La conducta señala la exposición de dichos atributos mencionados con anterioridad, para Rubio y Castro (2012) la personalidad conlleva a una connotación alusiva al comportamiento del trabajador, el cual, determinará su enfrentamiento a su vida laboral acorde a características determinadas sobre la herencia, el ambiente y su propio desarrollo, si las organizaciones requieren de capital especializado, podríamos entonces señalar, la importancia de contar

con personal que no sólo cuente con los conocimientos y habilidades para desempeñar su cargo, sino además posea ciertas actitudes, valores y rasgos determinados en su personalidad, un ejemplo claro y repetitivo de ello, son los cargos dedicados a las ventas y al servicio del cliente, dentro de sus requerimientos predominantes encontramos la selección de habilidades como “relaciones interpersonales” o “inteligencia emocional”, estableciendo así, que dichos factores dependen de características que destacan en ciertas personas y que contribuyen al alcance de sus objetivos, son dichas diferencias las que permanecen o se demandan en el campo laboral. (Goleman, 2012) Así mismo, un alto nivel de productividad y competitividad en las organizaciones se entiende por ende, que los perfiles de puesto deben contener las características necesarias no sólo para ejecutar el cargo adecuadamente, sino también, para que los atributos específicos de cada persona le permitan desarrollar su trabajo de manera óptima, los perfiles profesionales dan una connotación hacia la experiencia con la que el individuo cuenta así como las características individuales propias del mismo. Las características pueden referirnos a ciertos atributos de personalidad, competencias o habilidades, y la experiencia puede verse reflejada en los conocimientos adquiridos y el uso de los mismos (Moreno y Marcaccio, 2014).

En dicho modo, encontramos dos factores en la elaboración de los mismos - y que a su vez repercuten en los procesos de selección y posterior desempeño del colaborador- por un lado, la especificación de las aptitudes que debe tener la persona al momento de ejecutar su cargo y por el otro, los valores y actitudes que lo habiliten a alcanzar sus objetivos.

Entre la diversidad de bibliografía que existe, encontramos algunas de las competencias, conocimientos, habilidades y aptitudes con las que cuenta o debe contar una persona para efectuar un trabajo específico, muchas de las cuales hacen referencia a una predisposición natural o característica cualitativa del sujeto (Catino, 2015). Analizando los requerimientos de las organizaciones globalizadoras encontramos que existe una creciente necesidad de contar con sujetos con habilidades comunicativas, sociales, de liderazgo y a partir de principios del siglo XXI, el interés de estudiar y desarrollar la llamada inteligencia emocional (Goleman, 2012)

Allport (1970) señala que cada persona posee una serie de características diferenciadoras respecto a otras, y que la personalidad es una organización que se conforma e integra con distintos sistemas psicofísicos, tales como las actitudes, hábitos, sentimientos y conductas, las cuales son dinámicas y se mantienen en un constante desarrollo. (Allport,

1970 citado en Rubio y Castro, 2012). El constructo de la personalidad se ha desarrollado históricamente a través del interés del ser humano y su propia cultura de personificar, identificar y conocer de cierto modo la esencia y características que definen a un individuo, dicho origen de abordar el concepto y en especial, de cuantificarlo y/o clasificarlo, ha dado como resultado diversas perspectivas y teorías psicológicas (en la psicodinámica, fenomenológica, conductual, etc.) que delimitan los componentes o dimensiones generales que conducen la manera en que los seres humanos actuamos. Lo anterior no excluye las influencias del medio, la herencia o la interacción sociocultural, sino más bien que la personalidad se estructura en función del desarrollo del individuo, así como de otras características (ambientales, sociales, y biológicas) que estimulan a mantener el comportamiento. Montaña, y Gantiva (2009).

Establecido lo anterior, es claro que dentro de la disciplina de la psicología existen diversos mecanismos para poder interpretar y conceptualizar el constructo de la "personalidad"; no obstante, de acuerdo con lo previamente señalado, podemos deducir dos supuestos, el primero es que es un conjunto de atributos y/ o características que estructuran las diferencias individuales de cada sujeto y por otro, que son estas mismas patrones de conducta que tienden a presentarse constantemente durante el trayecto del individuo en su vida cotidiana.

Dentro de la literatura, existe un interés por conocer la relevancia que existe entre las características particulares de cada persona con relación a su cargo, desempeño, liderazgo, etc. Sánchez, Osornio y Valadez (2010) realizaron un estudio sobre los rasgos de personalidad e inteligencia asociados al rendimiento académico en estudiantes de la carrera de médico cirujano, los resultados señalaron que existe una correlación significativa entre el promedio de calificaciones, el cociente de inteligencia y el rasgo de inteligencia y dominancia, con una prueba t se comprobó que existía una diferencia significativa entre alumnos regulares e irregulares con relación al rasgo de inteligencia, conciencia y emotividad. Por su parte, Ruiz, Enríquez, Gómez y León (2016) hicieron el primer estudio con médicos residentes del Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra para determinar la relación entre los rasgos de personalidad y tipos de personalidad con la especialidad médica seleccionada. Los resultados señalaron que de manera general, hay una tendencia a ser más reservados, escépticos, críticos, son autosuficientes, experimental altos niveles de tensión nerviosa, así mismo, se concluyó que existían diferencias claras en rasgos y dimensiones por especialidad y género. El estudio de Pop (2013) fue determinar la relación entre los rasgos de personalidad y el

desempeño laboral en colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz, las conclusiones señalaron que no existían correlaciones significativas entre los factores y el desempeño.

Los estudios anteriores han sido un reflejo del interés de mejorar o desarrollar paulatinamente un perfil profesional adecuado a las características de la media, en procesos de selección, en elaboración de programas de intervención y capacitación y en especial, como una herramienta indispensable para valorar aquellos factores que pueden llegar a determinar el éxito laboral, escolar, entre otros. Finalmente, agregamos que las organizaciones conciben como factor de interés el estudio de aquellas variables que condicionan el comportamiento de sus colaboradores, las cuales, contribuyen al análisis de elementos que correlacionan con las condiciones de trabajo y que a su vez pueden favorecer o limitar el actuar productivo del individuo, es decir, aquellas variables que pueden influir en la conducta así como la propia predisposición de ciertas características o bien, determinados rasgos de personalidad pueden encontrarse mutuamente relacionados con la eficacia del trabajo. Rubio y Castro (2012) mencionan que la personalidad es un constructo que condiciona la conducta y que por tanto, puede permear en relación a su desempeño, tanto para los factores manejables por el individuo como para aquellos que desconocen, señalando nuevamente la importancia de que las estructuras gerenciales conozcan los perfiles profesionales y de personalidad de sus colaboradores.

MÉTODO

Se integró una muestra no probabilística por conveniencia de 72 colaboradores de la empresa Ingeniería y Soluciones en Procesos Industriales S.A. de C.V. La muestra se dividió de acuerdo a los perfiles profesionales de: analista y atención al servicio y operador.

Los rasgos de personalidad se obtuvieron a través del cuestionario de personalidad 16 factores, mientras que, el perfil profesional se obtuvo a través de la calificación establecida en la evaluación del desempeño de los participantes, la cual se midió a través del promedio obtenido en la evaluación de desempeño 2019 de la organización. El perfil profesional integra las características, rasgos, habilidades y comportamientos que el cargo debe asumir. Los datos obtenidos se analizaron en software Microsoft Excel 2013. Para determinar la correlación entre los rasgos y desempeño acorde a cada perfil se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Las comparaciones de medias por cargo

se efectuaron con t de Student para muestras independientes con error alfa tolerable de 0.05.

La aplicación del instrumento se realizó de manera virtual con colaboradores cuyas características les posibilitaron la ejecución del mismo, en este caso, contar con computadora en casa, encontrarse en modalidad home office y tener habilitado la plataforma de One drive para organizaciones. Acorde a un directorio proporcionado por Recursos Humanos, se envió el link de la prueba (Excel) a cada colaborador.

El cuestionario de 16 Factores de personalidad de Cattell contiene tiene 16 escalas de opción múltiple (de orden primario) cada una de las cuales mide un rasgo de origen subyacente de la personalidad normal (Cloninger, S. 2009). El baremo que se establece corresponde a una media de 5.5. con una desviación estándar de 2.0. Las puntuaciones son convertidas en decatipos o estenes, representando los 4, 5 , 6 y 7, las puntuaciones adecuadas, las 2 y 3 representan las calificaciones del polo negativo del factor mientras que las 8 y 9 representan el polo positivo. Finalmente las calificaciones 1 y 10 terminan representando las puntuaciones extremas (positivo o negativo) del factor evaluado. (Sánchez, Osornio y Valadez, 2010). De acuerdo con Cattell (1943), los factores evaluados son: A, Afabilidad, B, Razonamiento, C, Estabilidad, E Dominancia, F, Animación, G, Atención a normas, H, Atrevimiento, I Sensibilidad, L, Vigilancia, M Abstracción, N, Privacidad, O Aprensión, Q1, Apertura al cambio, Q2 Autosuficiencia, Q3 Perfeccionismo y Q4 Tensión.

RESULTADOS:

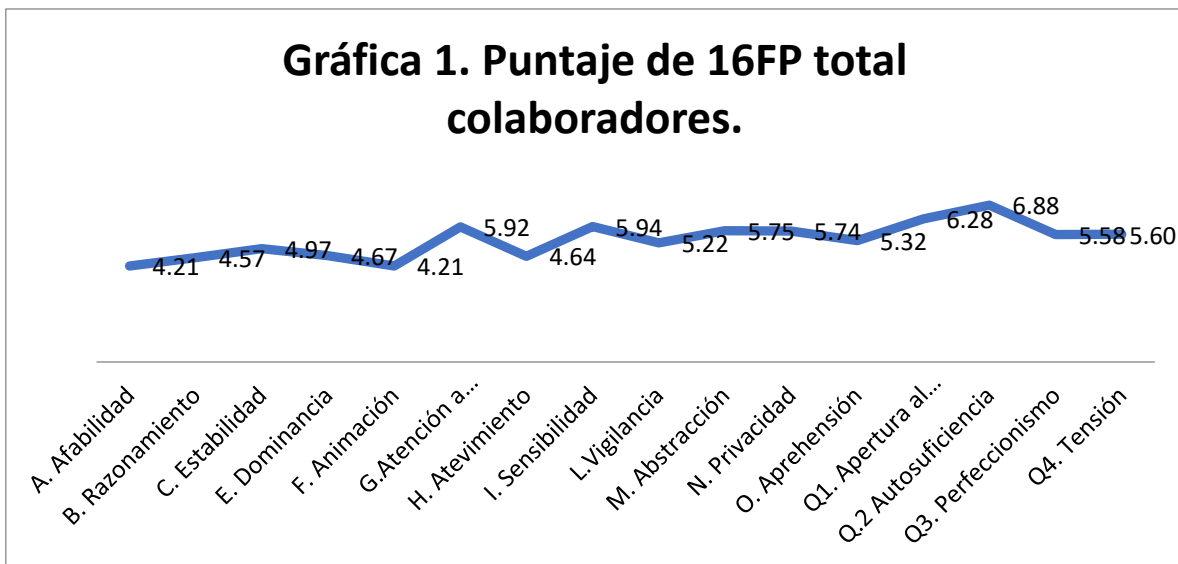
Se analizaron los 72 resultados obtenidos de los colaboradores, de los cuales, el 57% correspondían al cargo de analista y atención al servicio, mientras que el 43% al de operador. La edad estuvo comprendida en el intervalo de 25 a 37 años con una media de 28.5 años. Tomando el total de la muestra (n=72) en los 16 rasgos, los puntajes más bajos correspondieron a animación (M=4.21), afabilidad (M=4.21) y razonamiento (M=4.57) mientras que los más altos fueron autosuficiencia (M=6.88) apertura al cambio (6.28) sensibilidad (M=5.94) y atención a normas (M=5.91)

En las mismas dimensiones pero para el cargo de operador los puntajes más altos se obtuvieron en autosuficiencia (M=6.20), tensión (M= 5.93) y sensibilidad (M=5.80) los más bajos correspondieron a afabilidad (M=4.23) , atrevimiento (M=4.50) y razonamiento (M=4.53) , por su parte, los puntajes más altos para analista y atención fueron

autosuficiencia (M=7.36), apertura al cambio (M=6.64) y atención a normas (M=6.26) mientras que los bajos fueron animación (M=3.86) y afabilidad (M= 4.19) Se observa que para ambos cargos, los factores más predominantes (tantos los más bajos como altos) puntúan con similitud.

Se observa en la tabla 1. los resultados obtenidos con relación a la correlación de los rasgos de personalidad y el desempeño de los colaboradores, una correlación positiva débil ($r= 0.10$) en el rasgo de razonamiento con el desempeño del operador, una correlación positiva débil ($r=0.10$) en el rasgo de sensibilidad para el cargo de analista. En el cargo de analista y atención se encuentra una correlación positiva débil con relación a su desempeño los factores de dominancia ($r= 0.07$) razonamiento ($r=0.17$), apertura al cambio ($r=0.26$), autosuficiencia ($r=22$), tensión ($r=0.16$), abstracción ($r=0.18$), el resto de los factores no correlaciona de manera significativa con el desempeño efectuado.

Por su parte, el cargo de Operador tiene una correlación positiva débil con los factores de autosuficiencia ($r=0.19$), perfeccionismo ($r=0.3$), abstracción ($r=0.14$), vigilancia ($r=0.3$) y una correlación negativa débil en los factores de dominancia ($r= -0.16$), privacidad($r=-0.18$), aprehensión ($r=-0.14$) y apertura al cambio ($r=-0.19$) y Tensión ($R=-0.22$).



Gráfica 2. Puntaje obtenido en el 16FP por cargo.

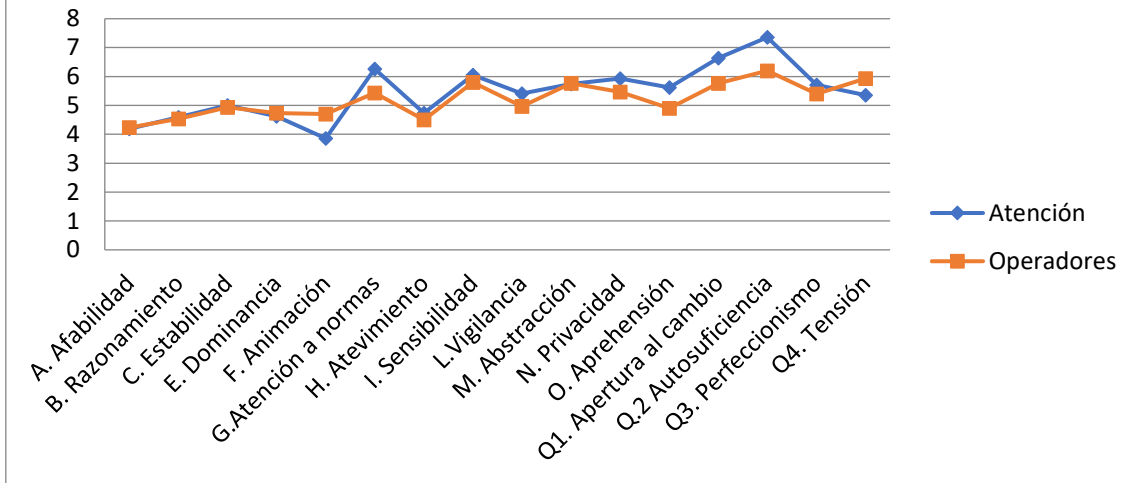


Tabla 1. Correlación entre rasgos de personalidad y desempeño en las 16 escalas del cuestionario factorial de personalidad 16PF.

| Factor | Analista y atención n=41 | Operador n=31 |
|--------------------|--------------------------|---------------|
| Afabilidad | -0.05 | 0.01 |
| Razonamiento | 0.17 | 0.10 |
| Estabilidad | -0.28 | -0.26 |
| Dominancia | 0.07 | -0.16 |
| Animación | -0.034 | 0.01 |
| Atención a normas | -0.37 | -0.07 |
| Atevimiento | 0.059501 | -0.09 |
| Sensibilidad | 0.10 | 0.2 |
| Vigilancia | 0.091 | 0.3 |
| Abstracción | 0.18 | 0.14 |
| Privacidad | 0.01 | -0.18 |
| Aprehensión | 0.009 | -0.14 |
| Apertura al cambio | 0.26 | -0.19 |
| Autosuficiencia | 0.22 | 0.19 |
| Perfeccionismo | -0.05 | 0.3 |
| Tensión | 0.16 | -0.22 |

Al aplicar la prueba t para comparar a los cargos de analista y de operadores, los analistas obtuvieron una media significativamente más alta que los operadores en cuanto

a animación ($p=0.01$), atención a normas ($p= 0.01$) aprehensión ($p= 0.01$) , apertura al cambio ($p=0.03$), autosuficiencia ($p=0.01$) y tensión ($p= 0.04$), en el resto de los factores no se encontraron diferencias estadísticas. A pesar de que las diferencias no fueron tan significativas, se puede observar en las medias muestrales que los analistas obtuvieron un puntaje mayor en factores como razonamiento ($M=5$ y $M=4.53$), perfeccionismo ($M=5.71$ y 5.40), autosuficiencia ($M=7.36$ y $M=6.20$) y considerablemente menor en cuanto a tensión ($M=5.36$ y 5.93)

DISCUSIÓN:

Si bien, en las medias obtenidas para la comparación de ambos grupos, se observa una similitud de rasgos como abstracción ($M= 5.73$ y 5.76), estabilidad ($M= 5$ y 4.93), dominancia ($M= 4.61$ y 4.733), razonamiento ($M= 5$ y 4.53) y afabilidad ($M= 4.19$ y 4.23) tanto para los puntajes más altos y bajos obtenidos, no se señala ninguna correlación estadística significativa en ninguno de los rasgos a comparación del desempeño laboral, no obstante, si se pudieron obtener correlaciones positivas débiles con relación al factor de razonamiento y el desempeño, así como la autosuficiencia y la abstracción. Las calificaciones obtenidas en la muestra ($N=72$) se mantienen dentro del baremo internacional de una media de $5.5.$, por lo tanto no se obtienen polos positivos ni tampoco negativos. Contrariamente a lo esperado, no existe una diferencia significativa en los rasgos de personalidad de ambos cargos y por tanto, las aptitudes necesarias para el desempeño no varían dentro de los rasgos de personalidad. Siendo así, que un cargo operativo y uno de analista tienden a un similar comportamiento de acuerdo a los resultados obtenidos.

CONCLUSIÓN:

El presente documento tuvo como finalidad encontrar una relación significativa entre los rasgos de personalidad de la muestra con respecto a su cargo, siendo tal, que se planteaba encontrar aquellas aptitudes diferentes en cada uno de los cargos. A pesar de que los datos muestran de que no existió una correlación significativa, la investigación es un aporte hacia el continuo descubrimiento e investigación de aquellas características que podrían permitir a las organizaciones mejorar y optimizar sus procesos internos, desde una elaboración de perfil hasta el uso de instrumentos que les permitan garantizar y

mejorar el desempeño de sus colaboradores. De igual modo, este tipo de estudios permiten encontrar aspectos importantes en relación al desempeño, las demandas del trabajo y la capacidad del sujeto de enfrentar y conducirse en las diversas situaciones que acompañan su vida diaria.

BIBLIOGRAFÍA

Allpor, G. (1970) Psicología de la personalidad. Buenos Aires: Paidós.

Aragón Borja, Laura Edna. (2011) Perfil de personalidad de estudiantes universitarios de la carrera de Psicología. El caso de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Perfiles Educativos.

Cantoni-Rabolini, N. M. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales, 7(2).

Catino, F. (2015) Test Psicológicos y entrevistas, usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. Revisa Academia y Negocios. 1(2).

Cattell, R. (1943). La descripción de la personalidad: I. Fundamentos del rasgo medición. Psychological Review, (50), 559-594.

Cattell. R.B., H.W., Eber y M.M. (1989) Cuestionario de 16 factores de personalidad, México, ED. El Manual Moderno.

Catell R.B. 16 PF. Cuestionario de personalidad. Madrid: TEA. 1982

Chiavenato (2007). Las personas y las organizaciones. En Administración de Recursos Humanos (pp. 76-91) Colombia: McGraw Hill.

Cloninger, S. (2009). Teorías d la personalidad. México, D.F., México: Editorial Pearson Educación.

De Mézerville, G. (2004). Ejes de salud mental. Los procesos de autoestima, dar y recibir afecto y adaptación al estrés. México: Trillas.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (sexta edición). McGraw Hill. México. 22-32.

Goleman, D. (2012). La inteligencia emocional. México, D.F. México: Editorial Ediciones México.

Mejía-Giraldo, A. , Bravo-Castillo, M. y Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11.

Moreno, J., y Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, VIII(2),129-138.

Montaño M., Palacios J., y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3(2),81-107

Pop, B. (2013) Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz. (Tesis de pregrado) Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Rivas, L. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Universidad & Empresa*, 11(17).

Ruiz J., y Enríquez M., y Gómez E. y León S. (2016). Relación entre rasgos y tipos de personalidad con la especialidad médica elegida por un grupo de médicos residentes. *Investigación en Educación Médica*, 5(20),238-243.

Rubio N. y Castro, M. (2012). La personalidad: Variable individual y grupal en la gerencia de las organizaciones. 10 (1). Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales.

Salgado, J. (2005). Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 26(92).

Sánchez de Tagle-Herrera R, Osornio-Castillo L, Valadez-Nava S, et al. Rasgos de Personalidad (2010) Inteligencia y Rendimiento Académico en estudiantes de la carrera de médico cirujano. 12(1):25-31.

Velásquez, A. (2007). La Organización, el sistema y su dinámica: Una versión desde Niklas Luhmann. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (61)