



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**  
**SEDE QUITO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
COLABORADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DE LA CIUDAD DE QUITO  
DURANTE DEL PERIODO MARZO-JULIO 2025**

Trabajo de titulación previo a la obtención del  
Título de Licenciada en Psicología

AUTOR: CABEZAS GARCIA SHIRLEY DAYRIN

TUTOR: BAQUERO ZAPATA PAOLA ESTEFANÍA

Quito - Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO  
DE TITULACIÓN**

Yo, CABEZAS GARCIA SHIRLEY DAYRIN con documento de identificación N° 1755880562 manifiesto que:

Soy la autora y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 28 de julio del año 2025

Atentamente,



---

CABEZAS GARCIA  
SHIRLEY DAYRIN  
1755880562

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO  
DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, CABEZAS GARCIA SHIRLEY DAYRIN con documento de identificación N° 1755880562, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora de la Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención: RASGOS DE PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DE LA CIUDAD DE QUITO DURANTE EL PERIODO MARZO- JULIO 2025, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 28 de Julio del año 2025

Atentamente,



---

CABEZAS GARCIA  
SHIRLEY DAYRIN  
1755880562

## **CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, BAQUERO ZAPATA PAOLA ESTEFANÍA con documento de identificación N° 1755880562, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: RASGOS DE PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DE LA CIUDAD DE QUITO DURANTE EL PERIODO MARZO- JULIO 2025, realizado por CABEZAS GARCIA SHIRLEY DAYRIN con documento de identificación N°1755880562, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 28 de Julio del año 2025

Atentamente,



---

BAQUERO ZAPATA  
PAOLA ESTEFANÍA  
1753017902

## **Dedicatoria**

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de mi vida, por darme la oportunidad de formarme como profesional. Su luz, sabiduría y bendiciones me han dado la fuerza para enfrentar los desafíos y la paciencia para seguir adelante en los momentos difíciles.

A mis padres, Julieta Garcia y Mario Cabezas, por su amor incondicional, su apoyo constante y por enseñarme que el esfuerzo y la dedicación son la clave del éxito.

**Shirley Cabezas Garcia**

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios, quien ha sido mi luz en este camino. Sin su guía y bendición, este logro no hubiera sido posible.

A mis padres, por ser mi mayor fuente de apoyo y motivación. Gracias por su esfuerzo y trabajo diario para darme la oportunidad que ustedes no tuvieron. Cada éxito en mi vida lleva sus apellidos.

A mi hermana, por ser mi cómplice y mi inspiración. Tu apoyo y ejemplo han sido fundamentales en mi proceso universitario.

A mis docentes y asesores, en especial a mi tutora. Paola Baquero Zapata, por su dedicación y paciencia al brindarme su conocimiento y acompañarme en el desarrollo de esta investigación.

A mis amigas, amigos y seres queridos, gracias por su presencia constante, por las palabras de aliento cuando más las necesitaba y por celebrarme incluso en los pequeños logros. Su compañía, paciencia y cariño fueron mi refugio en los momentos de incertidumbre, y su fe en mí recordó que este camino valía la pena. A cada uno de ustedes, que, con una llamada, un mensaje o un abrazo oportuno hicieron más ligero el trayecto, los llevo siempre en mi corazón.

Finalmente, a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron a la realización de esta tesis, mi más sincero agradecimiento.

**Shirley Cabezas Garcia**

## Resumen

El presente estudio analiza la relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral en colaboradoras de una empresa de servicios de Spa ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, durante el periodo marzo-julio de 2025. Se parte del Modelo Integrativo Focalizado en la Personalidad (MIFP) de Balarezo (2008), el cual considera dimensiones afectivas, cognitivas, comportamentales y relacionales, reconociendo que los rasgos de personalidad son estructuras dinámicas que influyen en el comportamiento laboral.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional. Se trabajó con una muestra de 25 mujeres, todas con más de un año de antigüedad laboral. Se aplicaron los instrumentos validados: el Cuestionario de Personalidad SEAPSI y el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IW PQ). Los datos fueron analizados mediante técnicas estadísticas, incluyendo la prueba de chi-cuadrado y el coeficiente Gamma.

Los resultados revelaron que los rasgos de personalidad más frecuentes fueron el Anancástico y el Ciclotímico (24% cada uno). En cuanto al desempeño, todas las participantes se ubicaron dentro de la dimensión de Desempeño Contextual, aunque con niveles diferenciados (36% bajo, 32% medio y 32% alto). Si bien se identificaron algunas tendencias descriptivas, no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el nivel de desempeño.

El estudio concluye que, aunque no se estableció una relación significativa entre variables, sí se evidencian patrones que ameritan mayor exploración en futuras investigaciones con muestras más amplias. Se recomienda implementar programas organizacionales que fortalezcan competencias emocionales, reconociendo que los rasgos de personalidad no son positivos o negativos en sí mismos, sino que cumplen funciones adaptativas distintas según el contexto. Este estudio aporta al campo de la psicología organizacional y promueve estrategias de gestión del talento más inclusivas y efectivas, especialmente con enfoque de género.

**Palabras clave:** personalidad, desempeño laboral, trabajo, psicología.

## **Abstract**

This study analyzes the relationship between personality traits and work performance in female employees of a Spa services company located in the Metropolitan District of Quito, during the period March-July 2025. It is based on Balarezo's (2008) Integrative Model Focused on Personality (MIFP), which considers affective, cognitive, behavioral and relational dimensions, recognizing that personality traits are dynamic structures that influence work behavior.

The research was developed under a quantitative approach, with a descriptive-correlational non-experimental design. We worked with a sample of 25 women, all with more than one year of work experience. Validated instruments were applied: the SEAPsI Personality Questionnaire and the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). The data were analyzed using statistical techniques, including the chi-square test and the Gamma coefficient.

The results revealed that the most frequent personality traits were Anancastic and Cyclothymic (24% each). In terms of performance, all participants were located within the Contextual Performance dimension, although with differentiated levels (36% low, 32% medium and 32% high). Although some descriptive trends were identified, no statistically significant correlation was found between personality traits and performance level.

The study concludes that, although a significant relationship between variables was not established, patterns are evident that merit further exploration in future research with larger samples. It is recommended to implement organizational programs that strengthen emotional competencies, recognizing that personality traits are not positive or negative in themselves, but that they fulfill different adaptive functions depending on the context. This study contributes to the field of organizational psychology and promotes more inclusive and effective talent management strategies, especially with a gender focus.

**Key words:** personality, job performance, work, psychology.

## Índice de Contenido

### Resumen

### Abstract

<b>I.</b>	<b>Datos informativos del proyecto.....</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>Objetivos.....</b>	<b>2</b>
	Objetivo General.....	2
	Objetivos Específicos.....	2
<b>III.</b>	<b>Eje de la intervención o investigación.....</b>	<b>3</b>
	Personalidad.....	3
	Tipos de personalidad .....	4
	Rasgos de personalidad.....	6
	Personalidad y su relación con el trabajo.....	8
	Tipos de personalidad en el trabajo .....	9
	Tipos de personalidad prevalentes en mujeres.....	10
	Desempeño laboral.....	12
	Perspectiva de Género en el Ámbito Laboral .....	13
	Desempeño y personalidad .....	14
<b>IV.</b>	<b>Objeto de la intervención o de la práctica de investigación/intervención. ...</b>	<b>17</b>
<b>V.</b>	<b>Metodología.....</b>	<b>21</b>
	Instrumentos y técnicas de producción de datos.....	22
<b>VI.</b>	<b>Preguntas clave .....</b>	<b>27</b>
<b>VII.</b>	<b>Organización y procesamiento de la información .....</b>	<b>27</b>
<b>VIII.</b>	<b>Justificación.....</b>	<b>46</b>
<b>IX.</b>	<b>Caracterización de los beneficiarios .....</b>	<b>48</b>
<b>X.</b>	<b>Interpretación .....</b>	<b>49</b>
<b>XI.</b>	<b>Principales logros del aprendizaje .....</b>	<b>50</b>
<b>XII.</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>51</b>
	Recomendaciones .....	53
<b>XIII.</b>	<b>Referencias bibliográficas:.....</b>	<b>55</b>

<b>XIV. Anexos:</b> .....	64
Formato De Consentimiento Informado .....	66
Formato De Declaración De Consentimiento .....	67
Formato De Encuesta Sociodemográfica.....	68

## **I. Datos informativos del proyecto**

**Título del trabajo de titulación:** Rasgos de personalidad y desempeño laboral en colaboradoras de una organización de la ciudad de Quito durante el periodo marzo - julio 2025.

### **Delimitación del tema.**

El presente trabajo de titulación tiene como propósito analizar la relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral en trabajadoras de una organización privada. Buscando así, analizar la influencia de las características de personalidad individuales en el rendimiento laboral de las colaboradoras, permitiendo reconocer los factores clave para una gestión más efectiva.

**Qué:** se identificarán los rasgos de personalidad con base en el Modelo Integrativo Focalizado en la Personalidad por Balarezo Lucio, 2008; en donde se clasifica la personalidad en personalidades afectivas, cognitivas, comportamentales y con déficit relacional. Estos se analizarán en relación con el desempeño laboral, identificando mediante indicadores como productividad, cumplimiento de metas, trabajo en equipo y habilidades interpersonales en el entorno organizacional. Esta investigación permitirá conocer las correlaciones entre características de personalidad y niveles de rendimiento.

**Con quiénes:** el trabajo de investigación se desarrollará con colaboradoras de nivel operativo y administrativo de una empresa de servicios de Spa que se encuentren vinculados a la institución con al menos un año de antigüedad, lo que facilitará el

levantamiento de información, ya que las participantes estarán familiarizadas con sus funciones y el espacio de trabajo, facilitando así la recolección de datos representativos.

**Dónde:** el trabajo de titulación se realizará en una empresa de servicios de Spa con una nómina de 25 colaboradoras, la misma que se ubica en el Distrito Metropolitano de Quito.

**Cuándo:** la investigación se realizará durante los meses de marzo a junio de 2025.

## **II. Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral en colaboradoras de una empresa de servicios de Spa en Quito durante el periodo de marzo a julio de 2025.

### **Objetivos Específicos**

Identificar los rasgos de personalidad predominantes en las trabajadoras de nivel operativo y administrativo de una empresa de servicios de Spa.

Evaluar el desempeño laboral por medio de El Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral Individual (IWPQ), con indicadores como: desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y el comportamiento laboral contraproducente en las participantes.

Determinar la correlación entre los rasgos de personalidad e indicadores de desempeño laboral, considerando las diferencias entre áreas operativas y administrativas dentro de la organización.

### **III. Eje de la intervención o investigación**

#### **Personalidad**

Allport (1986) plantea una definición de personalidad en donde el ser humano afirma su modo de ser individual. Para este autor, la “personalidad es la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos”. Aunque esta definición abarca la estructura y funciones de la personalidad, se enfoca exclusivamente en el individuo, sin considerar el contexto en que este se manifiesta y se desarrolla. Se trata de una definición formal que describe las dimensiones y componentes de la personalidad, pero no refleja la manera en que el sujeto la experimenta en su vida.

De acuerdo con González y Mitjans (1989), la personalidad “constituye una configuración sistémica de los principales contenidos y operaciones que caracterizan las funciones reguladoras y autorreguladoras”. En este sentido, la personalidad puede ser comprendida como la forma de organización más compleja e integral de la subjetividad del individuo. Por medio de las funciones autorreguladoras, la personalidad mediatiza el modo en el que el sujeto establece, recrea y conduce sus actividades, relaciones, creaciones con los que compone la realidad y se construye a sí mismo.

La Personalidad es definida como un patrón de pensamientos único, conductas y sentimientos de la persona que son persistentes a través del tiempo y de las situaciones (Morris, 2011).

Desde una perspectiva integrativa, la personalidad se entiende como:

“Una estructura psíquica dinámica constituida por factores biológicos, psicológicos y socioculturales interrelacionados, que posibilitan una construcción singular en el percibir, pensar, sentir y actuar del sujeto” (Balarezo, 2008).

Esta visión concibe que la personalidad no se reduce a rasgos estáticos, sino que está en constante evolución, influenciada por la historia de vida, el contexto social y la biología individual.

Según Balarezo 2008, este modelo considera también que la personalidad está compuesta por cuatro dimensiones funcionales que se articulan entre sí, las cuales no están separadas, sino que se influyen mutuamente.

“La personalidad es un sistema funcional interconectado, donde la falla en una dimensión puede afectar al conjunto” (Balarezo, 2008).

### **Tipos de personalidad**

El Modelo Integrativo Focalizado en la Personalidad (MIFP) y según Balarezo (2008), propone una clasificación de personalidades clínicas basadas en la dimensión predominante en la organización psíquica del sujeto. No se trata de “etiquetas diagnósticas”, sino de estructuras funcionales como punto de referencia.

“Los tipos de personalidad son configuraciones funcionales donde una dimensión psíquica predomina y condiciona las demás, generando patrones clínicos relativamente estables.” (Balarezo, 2008, p.60.)

Se clasifican en los siguientes tipos:

1. **Personalidades afectivas:** Emocionalmente intensas, demandantes, con necesidad de validación externa. Ej: histrionismo, ciclotimia, dependiente.

“En este grupo predomina una afectividad fluctuante, muchas veces inestable, con dificultad para la autonomía emocional” (Balarezo, 2008).

2. **Personalidades cognitivas:** Rígidas en sus pensamientos, controladoras, desconfiadas. Ej: paranoide, obsesiva.

“La dimensión cognitiva está sobreactivada, con pensamiento absolutista y desconfianza” (Balarezo, 2008).

3. **Personalidades comportamentales:** Predomina la acción impulsiva sobre la reflexión, tendencia al riesgo, desinhibición o evitación de reglas, bajo umbral de frustración o escasa planificación. Ej: antisocial, límite, narcisista.

“Su dificultad principal radica en la imposibilidad de detener la acción para pensarse, lo cual los lleva a respuestas impulsivas o conductas disruptivas” (Balarezo, 2008).

4. **Personalidades con déficit relacional:** Tienen dificultades marcadas para establecer vínculos significativos, tienden al aislamiento emocional, inhibición social, desconfianza. Problemas de empatía o regulación del contacto interpersonal. Ej: esquizoide, evitativa, personalidad con rasgos autistas.

“Son estructuras donde el otro aparece como amenaza, o simplemente es excluido de la experiencia interna del sujeto”. (Balarezo, 2008).

Al ser un enfoque dinámico y no rígido, el autor aclara que estas categorías no son cerradas ni exclusivas:

“Un mismo sujeto puede presentar componentes de más de un tipo de personalidad, lo cual exige un abordaje terapéutico flexible y adaptado”.

(Balarezo, 2008).

### **Rasgos de personalidad**

“Los rasgos de personalidad son tendencias relativamente estables y consistentes que determinan las diferencias individuales en la manera de pensar, sentir y actuar. A diferencia de los tipos de personalidad, los rasgos se entienden como dimensiones continuas en las que cada persona puede situarse en mayor o menor grado” (McCrae & Costa, 2003).

En el Modelo Integrativo Focalizado en la Personalidad (MIFP), propuesto por Lucio Balarezo (2008), ofrece un enfoque en donde los rasgos de personalidad se conciben como disposiciones psíquicas relativamente estables que configuran la forma en que una persona percibe, siente, piensa y actúa.

“Los rasgos de personalidad son patrones relativamente constantes de funcionamiento psíquico, que se expresan en diferentes áreas del comportamiento, la afectividad y las relaciones interpersonales” (Balarezo, 2008, p.49.)

Dentro de este marco, según Balarezo (2008); la impulsividad, la rigidez cognitiva y la sensibilidad afectiva son tres grandes rasgos especialmente importantes

ya que influyen significativamente en la forma en que los individuos reaccionan ante los desafíos cotidianos, se relacionan con los demás y enfrentan conflictos internos.

A continuación, se explican de manera detallada estos tres grandes rasgos:

1. **Impulsividad:** Es un rasgo característico de las personalidades donde predomina la dimensión comportamental. Se manifiesta como dificultad para detener la acción y pensar antes de actuar. Este rasgo es frecuente en estructuras antisociales o narcisistas con una pobre capacidad de autorregulación.

“La impulsividad se expresa en una acción inmediata sin filtro racional o emocional, muchas veces con consecuencias negativas para el sujeto o su entorno”. (Balarezo, 2008, p.68.)

2. **Rigidez:** Aparece como un rasgo de la dimensión cognitiva, y se refiere a la dificultad para flexibilizar pensamientos, creencias o normas internas. El sujeto interpreta al mundo de forma cerrada. Este rasgo es común en personalidades obsesivas, paranoides y esquizotípicas.

“Los sujetos con rigidez cognitiva tienden a una interpretación cerrada de la realidad, lo cual les impide adaptarse a nuevas situaciones o puntos de vista”. (Balarezo, 2008, p.72.)

3. **Sensibilidad afectiva:** Este rasgo pertenece a la dimensión afectiva y se manifiesta como una alta reactividad emocional ante estímulos interpersonales. Las personas con este rasgo suelen sentirse heridas con facilidad, necesitan validación constante y temen el abandono. Este rasgo se observa en personas con personalidades dependientes, histriónicas o ciclotímicas.

“La sensibilidad afectiva puede convertirse en un factor de vulnerabilidad de cuando el sujeto se ve sobrepasado por sus emociones y depende excesivamente del otro para regularlas”. (Balarezo, 2008, p.65.)

## **Personalidad y su relación con el trabajo**

“La personalidad tiene un papel clave en la manera en que los empleados se adaptan a sus tareas, interactúan con otros y manejan situaciones cotidianas en el entorno laboral; por tanto, su estudio resulta esencial para comprender el desempeño individual y colectivo en las organizaciones.” (Salgado, J. F. 1997, p. 35)

“La personalidad, aunque se desarrolla y ajusta a lo largo de la vida, tiende a ser estable en el tiempo. Está compuesta por el temperamento, que tiene una base biológica, y el carácter, que es resultado de la interacción con el entorno y las experiencias vividas.” (Cloninger, C. et al., 1993, p. 979)

Según Salgado (1997), existen dos características importantes de la personalidad y son la extroversión e introversión.

“La extroversión se asocia con una mayor facilidad para la interacción social, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, mientras que la introversión suele relacionarse con habilidades analíticas, preferencia por tareas individuales y atención al detalle. Ambas dimensiones tienen implicaciones significativas en el desempeño y adaptación laboral.” (Barrick, M. R., & Mount, M. K. 1991, citado en Salgado, 1997, p. 36)

Es importante recordar que estos rasgos no son extremos fijos, sino que pueden presentarse con distintos niveles de intensidad según la persona.

### **Tipos de personalidad en el trabajo**

En el estudio de la personalidad en contextos laborales, las tipologías varían según los enfoques adoptados. Por ejemplo, desde la teoría de Carl Jung se identifican ocho tipos de personalidad, ampliados a dieciséis por las investigadoras Myers y Briggs mediante el MBTI (Myers-Briggs Type Indicator). Sin embargo, enfoques más actuales han recurrido al análisis de grandes volúmenes de datos (Big Data) para establecer nuevas clasificaciones. En este sentido, un estudio liderado por la Universidad de Northwestern, que analizó una muestra de 1,5 millones de personas, identificó cuatro grandes tipos de personalidad: promedio, reservada, egocéntrica y modelo a seguir. Este hallazgo representa una mirada contemporánea basada en evidencias estadísticas amplias que complementa los modelos clásicos de la personalidad (De Jorge, 2018).

*Personalidad promedio:* es una combinación de rasgos entre los que destacan la responsabilidad, amabilidad y empatía. Además, son extrovertidos, con una cierta tendencia a la inestabilidad emocional y sus expectativas son modestas. (De Jorge, 2018).

*Personalidad reservada:* muestran una forma de ser marcada por su equilibrio emocional y la capacidad de análisis. No obstante, son algo inseguros, al tiempo que son introvertidos y a la hora de trabajar con otros individuos, suelen marcar las distancias. (De Jorge, 2018).

*Personalidad egocéntrica:* son altamente extrovertidos, pero carecen de sinceridad. Tienden a asumir una actitud dominante, se centran en sí mismos y se muestran superiores

siempre que pueden. La Universidad de Northwestern cataloga esta personalidad como perjudicial dentro de los entornos laborales. (De Jorge, 2018).

*Modelo a seguir:* esta personalidad no cuenta con muchos rasgos negativos, esto se debe a que su inteligencia emocional está desarrollada, lo que les permite ejercer un buen autocontrol lo que los convierte en líderes dada su capacidad para empatizar, inspirar y coordinar equipos sin recurrir a un estilo autoritario. (De Jorge, 2018).

### **Tipos de personalidad prevalentes en mujeres**

El Modelo Integrativo Focalizado en la Personalidad (MIFP) según Balarezo (2008), propone que los tipos de personalidad son configuraciones donde una o varias dimensiones del funcionamiento psíquico (afectiva, cognitiva, comportamental y relacional) predominan en la organización global del sujeto. Desde una perspectiva, algunos tipos de personalidad son más frecuentes en mujeres debido a factores como la historia relacional temprana, cultura de género y la socialización emocional.

*Tipo afectivo:* Caracterizado por la alta sensibilidad emocional, necesidad de afecto y búsqueda de aprobación externa.

“En la estructura afectiva predomina la necesidad de ser reconocida y querida, lo que lleva muchas veces a establecer relaciones de dependencia emocional”  
(Balarezo, 2008, p.65)

*Tipo relacional:* predomina la evitación del conflicto, dificultad para poner límites y sometimiento en relaciones. Vinculado a historias familiares donde se refuerza el rol de cuidadora o complaciente.

“En el tipo relacional se evita el contacto auténtico por temor al rechazo o conflicto, lo que genera vínculos dependientes o evasivos”. Balarezo, 2008, p.75.

Desde una perspectiva de psicología de la personalidad basado en el Modelo de los cinco grandes- Big Five se ha hallado que “las mujeres tienden a mostrar niveles más altos de neuroticismo y afabilidad, lo cual puede relacionarse con una mayor sensibilidad al estrés emocional y una tendencia a cuidar las relaciones”. (Costa & McCrae, 2003, p.186.)

Según la psicología del desarrollo y de género, su autor Miller (1986) propone que los estereotipos y roles tradicionales asignados a las mujeres refuerzan la dependencia emocional, la sumisión o la necesidad de validación interpersonal, influyendo en el desarrollo de tipos de personalidad como dependiente, histriónico o evitativo.

“Los mandatos culturales de género han favorecido la expresión de ciertos patrones relacionales en mujeres, promoviendo personalidades con rasgos de sumisión, dependencia o sacrificio del yo”. (Miller, 1986, p.112.)

Desde una perspectiva psicodinámica, Chodorow (1989) explica que las mujeres tienden a desarrollar estilos de personalidad donde se prioriza el vínculo relacional, la contención emocional y la empatía, en parte como resultado de los mandatos sociales internalizados.

“La identidad femenina ha sido tradicionalmente construida en torno a la relación con el otro, lo que puede generar estilos de personalidad basados en la dependencia, la sumisión o el sacrificio”. (Chodorow, 1989).

## **Desempeño laboral.**

El desempeño laboral es el comportamiento de la persona evaluada enfocado en alcanzar los objetivos de la organización de manera efectiva (Chiavenato, 2011). Es decir, hace referencia al alcance de rendimiento que tiene el trabajador cuando pone en marcha sus actividades y tareas asignadas, la forma en la que se desenvuelve y cuanto aporta o no al éxito de la organización.

Robbins (2013) señala que el desempeño laboral de una persona puede develar al existir una fijación clara en sus metas, de forma que se activa la conducta y las actitudes de cada uno hacia el mejoramiento de su desempeño y al mismo tiempo, favorece al individuo a concentrar su máximo esfuerzo y dedicación dirigida a la consecución de las metas, objetivos y propósitos que al inicio parecían más complejos, con relación a cuando se mostraban más fáciles de lograrlo.

El desempeño laboral es un concepto de recursos humanos muy popular debido a su influencia en el éxito de la organización y la consecución de objetivos, los mismos que deben ser respaldados por el talento humano de calidad (Darmawn et al., 2020).

La mejora continua del desempeño del recurso humano tiene como finalidad “lograr un impacto positivo dentro de los procesos organizacionales, la eficiencia, la eficacia, el incremento de la productividad, las relaciones laborales satisfactorias y un elevado equilibrio cliente-empresa” (Riera et al., 2020, p.3).

El desempeño laboral es una variable de gran importancia e interés, tanto para la investigación básica como para la investigación aplicada, y también para el contexto empresarial (Soto & Inga, 2019). Además, es importante recalcar que, según Bejarano,

(2019) “los colaboradores de todas las empresas evocan un desempeño laboral en función de las características particulares del lugar de trabajo” (p.314).

### **Perspectiva de Género en el Ámbito Laboral**

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2022). La perspectiva de género es una herramienta analítica que permite identificar y cuestionar las desigualdades y discriminaciones basadas en género, especialmente en el entorno laboral. En Ecuador a pesar de los avances normativos, persisten las brechas significativas que afectan la participación y condiciones laborales de mujeres. Por ejemplo, según datos del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, el 57% de las personas desempleadas son mujeres, lo que refleja cómo la discriminación de género y la carga desproporcionada de responsabilidades de cuidado afectan negativamente su participación en el mercado laboral.

Los roles de género asignados socialmente han influido en la división sexual del trabajo, relegando a las mujeres a sectores específicos y limitando su acceso a posiciones de liderazgo. Un estudio publicado en la revista Killkana Social (2018) destaca que, en Ecuador, las mujeres enfrentan sesgos de género que influyen en su evaluación y oportunidades en el lugar de trabajo. Además, la doble carga de trabajo, tanto en el ámbito doméstico como en el laboral, sigue siendo una realidad para muchas trabajadoras ecuatorianas.

En su estudio “Trabajo femenino en América Latina”, Oliveira y Ariza (2000) señalan que las brechas en el mercado laboral de las mujeres se evidencian por la diferencia salarial, poca participación política y en la toma de decisiones, inserción en el mercado laboral sin la redistribución del trabajo de cuidado y por la deserción por

maternidad (De Oliveira y Ariza, 2000). Esto ha ocasionado una baja calidad y nivel de vida en relación con el tiempo de trabajo y el tiempo libre (Valerdi, 2004). En la última década, las mujeres latinoamericanas han alcanzado una mayor escolaridad, que se traduce en acumulación de capital humano; sin embargo, aún se enfrentan a una creciente discriminación, evidenciada en la desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

La perspectiva de género reconoce este contexto cultural y diseña acciones para garantizar la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo y para promover su desarrollo profesional y político.

Desde 2010, el Estado ecuatoriano empezó a trabajar en la incorporación de políticas públicas encaminadas al principio de igualdad y no discriminación manifestados en la Constitución de 2008, siendo el primer paso la generación de información estadística suficiente que permita delimitar el estado actual de la brecha entre hombres y mujeres, con el fin de entregar datos suficientes para la planificación, seguimiento y evaluación de políticas públicas orientadas a la igualdad de género. (Instituto Nacional de Estadística y Censos y ONU Mujeres, 2014).

### **Desempeño y personalidad**

La relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral ha sido abordada en la literatura psicológica, destacándose como una línea de investigación relevante para comprender los factores que influyen en la productividad, la satisfacción y el compromiso con el trabajo. Esta investigación se enmarca en el estudio de los rasgos de personalidad y desempeño laboral de colaboradoras de una empresa en la ciudad de

Quito, con el objetivo de analizar cómo estos influyen en su rendimiento en el entorno laboral.

Según el Modelo Integrativo Focalizado en la personalidad (MIFP), desarrollado por Lucio Balarezo (2008), ofrece una comprensión más profunda y contextualizada de los rasgos, entendidos como configuraciones funcionales dentro de un sistema dinámico. El modelo considera cuatro dimensiones interrelacionadas: afectiva, cognitiva, comportamental y relacional, y destaca que ciertas combinaciones de rasgos pueden favorecer o dificultar el rendimiento en el trabajo, dependiendo del contexto.

“La personalidad no es solo un conjunto de características estables, sino un sistema dinámico que se expresa en los vínculos y en el desempeño del individuo en distintos contextos”. (Balarezo, 2008, p.25.)

Desde esta perspectiva, y según el autor se observa que en mujeres trabajadoras predominan con frecuencia posibles estructuras de tipo afectivo y relacional, caracterizados por rasgos como sensibilidad emocional, necesidad de validación externa o complacencia interpersonal. Estos pueden facilitar la empatía y el trabajo en equipo, pero también generar tensiones si no se equilibran con una adecuada autorregulación emocional.

“Cuando los rasgos afectivos se tornan disfuncionales, pueden interferir en el desempeño laboral al generar dependencia emocional, dificultad para enfrentar conflictos o temor al rechazo.” (Balarezo, 2008, p.66)

En cuanto a las discusiones actuales, las investigaciones modernas debaten la naturaleza estable vs. contextual de la personalidad y su impacto en el trabajo. Algunos autores sostienen que los rasgos son predictores válidos y consistentes del desempeño (Judge et al., 2013), mientras que otros enfatizan la importancia del ajuste persona-entorno y las condiciones culturales y organizacionales que pueden activar o inhibir la expresión de ciertos rasgos (Tett & Burnett, 2003).

“El impacto de los rasgos en el desempeño laboral depende en gran medida de la interacción con los requerimientos del puesto y las características del ambiente organizacional”. (Tett & Burnett, 2003, p.502.)

En el caso específico de trabajadoras en Quito, se considera además el contexto sociocultural latinoamericano, donde los estereotipos de género aún influyen en la percepción y expresión de ciertos rasgos, como la sumisión, la emotividad o la evitación del conflicto (Miller, 1986), lo cual puede condicionar tanto el estilo de desempeño como la evaluación que las organizaciones hacen del mismo.

A continuación, se presentan las categorías conceptuales que guían esta investigación, vinculadas a la delimitación del problema:

### **1. Rasgos de personalidad:**

“Los rasgos son estructuras psicológicas relativamente estables, que influyen en la manera en que los individuos reaccionan antes diversas situaciones”. (Costa & McCrae, 2003, p.45.)

“El MIFP permite observar configuraciones de personalidad que afectan el funcionamiento psicológico y laboral del sujeto desde una visión compleja e interrelacional”. (Balarezo, 2008, p.31.)

**2. Desempeño laboral:**

“El desempeño es una conducta evaluable que refleja cómo un individuo lleva a cabo las tareas que le son asignadas” (Campbell et al., 1993, p.36.)

**3. Género femenino:** El enfoque de género permite comprender cómo las expectativas laborales, la expresión de la personalidad y las expectativas sociales se configuran de manera distinta en mujeres.

“Las mujeres tienden a puntuar más alto en rasgos como amabilidad, responsabilidad y afectividad negativa, lo cual impacta su modo de relación en contexto laborales”. (Feingold, 1994, p.993.)

“Las construcciones culturales del género influyen en la expresión de rasgos de personalidad y en la forma en que se evalúa el desempeño de las mujeres en el trabajo”. (Miller, 1986, p.41.)

**4. Contexto organizacional urbano (empresa en Quito):** El lugar en donde se realizará el estudio, una empresa en la ciudad del Quito, introduce variables contextuales que influyen tanto en la expresión de los rasgos como en el desempeño.

“El contexto social y organizacional configura de forma significativa las formas en que la personalidad se expresa y se traduce en comportamientos laborales”. (Salgado, 1997, p.31.)

**IV. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación/intervención.**

El objeto de investigación se centra en los procesos relacionados con la identificación de características de personalidad y su impacto directo en el rendimiento laboral, desde el Modelo Integrativo Focalizado en la Personalidad. Este modelo permite articular dimensiones psicológicas individuales con manifestaciones conductuales observables en contextos laborales específicos y en este caso con el direccionamiento a colaboradoras del área operativa y administrativos de una empresa de servicios de Spa en el Distrito Metropolitano de Quito, durante los meses de marzo a junio de 2025.

El Modelo Integrativo Focalizado en la Personalidad (MIFP) fue desarrollado por Lucio Balarezo en Ecuador como una propuesta para abordar la evaluación e interacción psicológica desde una perspectiva holística y dinámica (Balarezo, 2016). Este modelo propone comprender a la persona como una totalidad dinámica, en la que interactúan factores cognitivos, emocionales, motivacionales y conductuales, con base en una estructura de personalidad relativamente estable, pero abierta al cambio en función de la experiencia (Millon, 1990; Cloninger, 2003). Desde esta perspectiva, la personalidad no solo es un conjunto de rasgos, sino un sistema integrado de funcionamiento individual que se expresa en las relaciones laborales, en la toma de decisiones, en la adaptación a normas organizacionales y en el afrontamiento del estrés laboral.

En este marco, el desempeño laboral se entiende como el resultado observable de las competencias técnicas, cognitivas y personales puestas en acción frente a las demandas del rol profesional. Se reconoce que el desempeño no depende únicamente del conocimiento o de la experiencia, sino también del modo en que la personalidad

media la forma de relacionarse con tareas, personas y situaciones (Teff & Burnett, 2003).

Por otro lado, el Modelo Integrativo Focalizado en la Personalidad (MIFP) concibe la personalidad como una organización compleja y dinámica del funcionamiento psicológico que integra diversas dimensiones interrelacionadas (Cordero, 2015; Roussos & Salvatore, 2018). Este modelo agrupa los rasgos de personalidad en cuatro grandes áreas: la vincular, que refiere a la forma en que la persona se relaciona afectivamente con los demás, considerando aspectos como la empatía, la dependencia emocional o la hostilidad; la cognitiva, que aborda el estilo de pensamiento, la flexibilidad mental, los esquemas personales y la capacidad de autocomprensión; la afectiva, que se centra en la regulación emocional, la reactividad, la impulsividad y la estabilidad del estado de ánimo; y la motivacional-instrumental, que evalúa la dirección de la conducta, la autodeterminación, la persistencia y los recursos personales para alcanzar objetivos (Salvatore & Roussos, 2011; Cordero, 2015). Estos rasgos no se presentan de forma aislada, sino que interactúan constantemente entre sí y con el contexto, influyendo en la adaptación del individuo y en su desempeño en distintos ámbitos, como el laboral (Roussos & Salvatore, 2018).

La motivación para investigar este tema se encuentra relacionada con la necesidad de entender cómo los rasgos de personalidad influyen de manera significativa en el desempeño laboral de las colaboradoras, tomando en cuenta que, existen perfiles de cargo que deben ser respetados en los procesos de selección, es por esto que se busca realizar un acercamiento a esta propuesta investigativa para así conocer de mejor

manera cuáles son las estrategias que se deben plantear a nivel empresarial para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Desde una perspectiva psicológica, explorar estos factores no solo permitirá aportar al conocimiento teórico sobre la relación entre personalidad y desempeño, sino también contribuir con procesos que mejoren la gestión del talento humano en contextos laborales en el país.

Las investigaciones y artículos científicos hacen referencia a la necesidad de conocer de manera cercana estas realidades a nivel empresarial, ya que esto permitirá una gestión más efectiva. Desde esta propuesta se busca conocer cómo a partir del conocimiento de los rasgos de personalidad de los colaboradores existe una relación directa en el desempeño laboral de los mismos. En el Ecuador no se evidencia una literatura lo suficientemente significativa que permita entender de mejor manera esta problemática.

Según la literatura, la responsabilidad y estabilidad emocional se relacionan positivamente con el desempeño laboral, pero esta correlación puede variar según el entorno cultural y organizacional.

Se evidencia la falta de conocimiento sobre influencia de personalidad en desempeño laboral en Ecuador y específicamente en el ámbito de género femenino, ya que las pocas referencias que existen van más dirigidas al género masculino o a ambos, pero no directamente con mujeres. Esta investigación busca evidenciar los factores clave de personalidad en mujeres y su desempeño laboral para así lograr una efectividad de estrategias de gestión de talento.

Finalmente, la pregunta que emerge de los antecedentes mencionado es; ¿cómo se relacionan los rasgos de personalidad de las colaboradoras con su desempeño laboral en una organización privada del sector comercial en Quito durante el periodo de marzo a julio de 2025?

## **V. Metodología**

Para el desarrollo de la presente investigación se toma en cuenta el enfoque metodológico cuantitativo con diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional; con el propósito de conocer la relación que existe entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de las colaboradoras de una empresa de servicios de Spa de la ciudad de Quito. Según Sampieri (2014), este diseño facilita medir el grado de relación entre dos o más variables, en este caso, los rasgos de personalidad y los indicadores de desempeño, sin manipular las condiciones de estudio.

### **Tipo de investigación**

Esta investigación es de tipo correlacional no experimental ya que no se manipularán las variables de estudio. Los datos se recabarán a partir de la aplicación de un instrumento validado que es el **Cuestionario de Personalidad SEAPSI (Balarezo, 2010)** y **Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ) (Koopmans y colaboradores, 2013)**; el mismo que busca medir dimensiones fundamentales para la descripción y la evaluación de la personalidad y desempeño laboral respectivamente.

## **Población:**

La población incluye a colaboradoras del área operativa y administrativa que se encuentren dentro del rango de edad establecido. Todas las participantes serán mujeres, en concordancia con la política de la empresa el contratar exclusivamente personal femenino, y deberán cumplir con los criterios de inclusión definidos:

- Tener entre 18 y 65 años de edad.
- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa para garantizar su adaptación al entorno laboral.
- Firmar el consentimiento informado de participación, asegurando su conocimiento y aceptación voluntaria de los términos del estudio.

## **Instrumentos y técnicas de producción de datos**

### **1. Encuesta Sociodemográfica:**

Una encuesta sociodemográfica es un instrumento de recolección de datos que permite obtener información sobre las características sociales y demográficas de una población en específico. Generalmente, incluye variables como edad, género, estado civil, nivel educativo, ocupación, ingresos, entre otros. (Hernandez et al., 2014).

Según Babbie (2020), este tipo de encuestas es fundamental en estudios sociales, ya que proporciona un contexto para comprender patrones de comportamiento y relaciones dentro de una comunidad o grupo. Asimismo, Flick (2015) destaca que la recopilación de datos sociodemográficos es la

clave para segmentar poblaciones y analizar diferencias significativas entre los distintos grupos.

En esta investigación, la encuesta sociodemográfica recopilará datos clave para caracterizar a las participantes y proporcionar un contexto adecuado para el análisis de los resultados del estudio. Las variables que se aplicarán serán las siguientes:

- Edad
- Nivel de educación.
- Nivel socioeconómico
- Estado civil
- Cargo que ocupa dentro de la empresa.
- Antigüedad en la empresa.

## **2. Cuestionario de Personalidad SEAPSI**

El Cuestionario de Personalidad SEAPSI es una batería psicométrica que identifica los rasgos de personalidad predominantes en una persona. Fue creada en 2010 por Balarezo en Quito, Ecuador.

Sus objetivos es generar un perfil de rasgos de personalidad.

En cuanto a sus características; contiene 10 tipos de personalidad que se agrupan en personalidades afectivas, cognitivas, comportamentales y con déficit en la relación, consta de 10 ítems en cada grupo y es aplicable a personas de ambos géneros a partir de los 18 años.

La evaluación de la personalidad registra los rasgos naturales y estables del individuo. Esto permite conocer cómo la persona tiende a pensar, sentir o actuar.

Esta herramienta ha demostrado ser válida y confiable para la evaluación de rasgos de personalidad. En términos de validez, ha mostrado tener validez de contenido mediante un proceso de selección y revisión de ítems que asegura que cubren adecuadamente las dimensiones teóricas de la personalidad, como la estabilidad emocional, la adaptabilidad y la interacción social (Balarezo, 2016; Roussos & Salvarezza, 2018). Además, ha mostrado validez de constructo, ya que los resultados obtenidos se correlacionan positivamente con otros instrumentos validados para medir rasgos similares de personalidad (Roussos & Salvarezza, 2011). En cuanto a la confiabilidad, el SEAPSI ha obtenido coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0.80 en diversas dimensiones, lo que indica una buena consistencia interna (Roussos & Salvarezza, 2018). También ha demostrado alta estabilidad temporal, mostrando una confiabilidad test-retest adecuada, lo que asegura que los resultados son consistentes y repetibles a lo largo del tiempo (Balarezo, 2016). Estas características hacen del SEAPSI una herramienta robusta y útil para la evaluación de la personalidad en diversos contextos.

## **2. Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ):**

Es una herramienta clave para medir el desempeño laboral en tres dimensiones claves del área organizacional: desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y el comportamiento laboral contraproducente. Se compone de 18 preguntas, cada una escala Likert con valores del 1 al 5 (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre). La puntuación se obtiene sumando los puntos de todas las preguntas y clasificándolas en los siguientes rangos: Nivel bajo: 16-48, Nivel medio:

49-65 y Nivel alto: 66-80. Puede aplicarse a nivel individual o grupal, adaptándose a distintos contextos y sectores.

Su propósito es identificar áreas de mejora y fortalezas en los empleados, proporcionando información para la toma de decisiones en desarrollo profesional, promociones, capacitaciones y ajustes organizacionales.

Esta herramienta desarrollada por Koopmans y colaboradores (2013), es una herramienta que ha demostrado ser válida y confiable para evaluar el desempeño laboral en distintos contextos. En cuanto a su validez, el IWPQ asegura una validez de contenido, ya que sus ítems fueron cuidadosamente seleccionados para cubrir las principales dimensiones del desempeño laboral, como la productividad, la calidad del trabajo y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral (Koopmans et al., 2013). Además, ha demostrado validez de constructo, ya que se correlaciona adecuadamente con otros cuestionarios validados que miden aspectos del desempeño, lo que confirma que evalúa las competencias clave que pretende medir. Respecto a su confiabilidad, el IWPQ ha mostrado consistencia interna con valores de alfa de Cronbach que oscilan entre 0.74 y 0.90 en sus tres dimensiones, lo que indica que los ítems dentro de cada dimensión son consistentes en su medición (Koopmans et al., 2013). También ha evidenciado estabilidad temporal, dado que los resultados son consistentes cuando se aplica el cuestionario en diferentes momentos, lo que garantiza su fiabilidad test-retest.

## **Procedimientos para la recolección de datos**

### **1. Selección de la muestra:**

- a. Se contactará a las trabajadoras que cumplan con los criterios de inclusión, explicando los objetivos y requisitos de la investigación.

### **2. Aplicación de instrumentos:**

- a. El Cuestionario de Personalidad será administrado en sesiones programadas dentro de las instalaciones de la empresa.
- b. Las colaboradoras completarán el Cuestionario de Desempeño Laboral de manera independiente, siguiendo instrucciones específicas.

### **3. Análisis de datos:**

Se empleará software estadístico (SPSS) para calcular coeficientes de correlación y establecer la relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral.

## **Consideraciones éticas**

- Se requiere consentimiento informado.
- Se garantiza confidencialidad y anonimato.
- Los riesgos son mínimos y los beneficios incluyen información útil.
- La participación es voluntaria y sin repercusiones.

## **VI. Preguntas clave**

¿Cuál es la relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de las colaboradoras de una organización privada del sector comercial en Quito durante el periodo de marzo a julio de 2025?

## **VII. Organización y procesamiento de la información**

El enfoque cuantitativo se caracteriza por el uso de la recolección y el análisis de datos numéricos con el fin de responder preguntas de investigación y probar hipótesis previamente establecidas. Este enfoque permite medir fenómenos de manera objetiva, precisa y controlada, lo cual facilita la identificación de relaciones entre variables y la posibilidad de generalizar los resultados a una población más amplia.

Según Hernández Sampieri (2014), “la investigación cuantitativa es aquella que utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente establecidas, confiando en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p.4).

El análisis de la información recolectada se realizará bajo un enfoque cuantitativo descriptivo- correlacional. Este enfoque tiene como objetivo principal describir las características de las variables estudiadas, en este caso rasgos de personalidad y desempeño laboral, y examinar la existencia de relaciones significativas entre ellas. Este análisis se llevará a cabo mediante

procedimientos estadísticos, lo que permitirá una interpretación objetiva y detallada de los datos.

La información se obtendrá de la aplicación de los reactivos Cuestionario de Personalidad SEAPSI (Balarezo, 2010) y Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ) (Koopmans y colaboradores, 2013); por medio de formulario en Google Forms.

El Cuestionario de Personalidad SEAPSI está compuesta por 10 ítems de 10 tipos de personalidades, sumando un total de 100 ítems con opciones de respuesta SI/NO. El Cuestionario de Desempeño Laboral Individual consta de 18 ítems, cada ítem se responde utilizando una escala de Likert de 5 puntos que varía desde “rara vez” hasta “siempre y desde “nunca” hasta “frecuentemente”.

La información de organizará a través de la creación de una matriz o base de datos en Excel en donde se ubican en número de colaboradoras y las variables con su respectiva respuesta según los reactivos. También se incluirán datos como la edad, área laboral, antigüedad, entre otras. Esto permitirá la tabulación de la información y calcular promedios, frecuencias, correlaciones, etc.

La interpretación de los resultados se realizará en función de los valores obtenidos de la tabulación y resultados finales y ordenados por medio del software de análisis estadístico IBM SPSS Statistics.

Se discutirán las implicaciones de las correlaciones encontradas, comparando los resultados con los estudios previos y el marco teórico sobre la relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral.

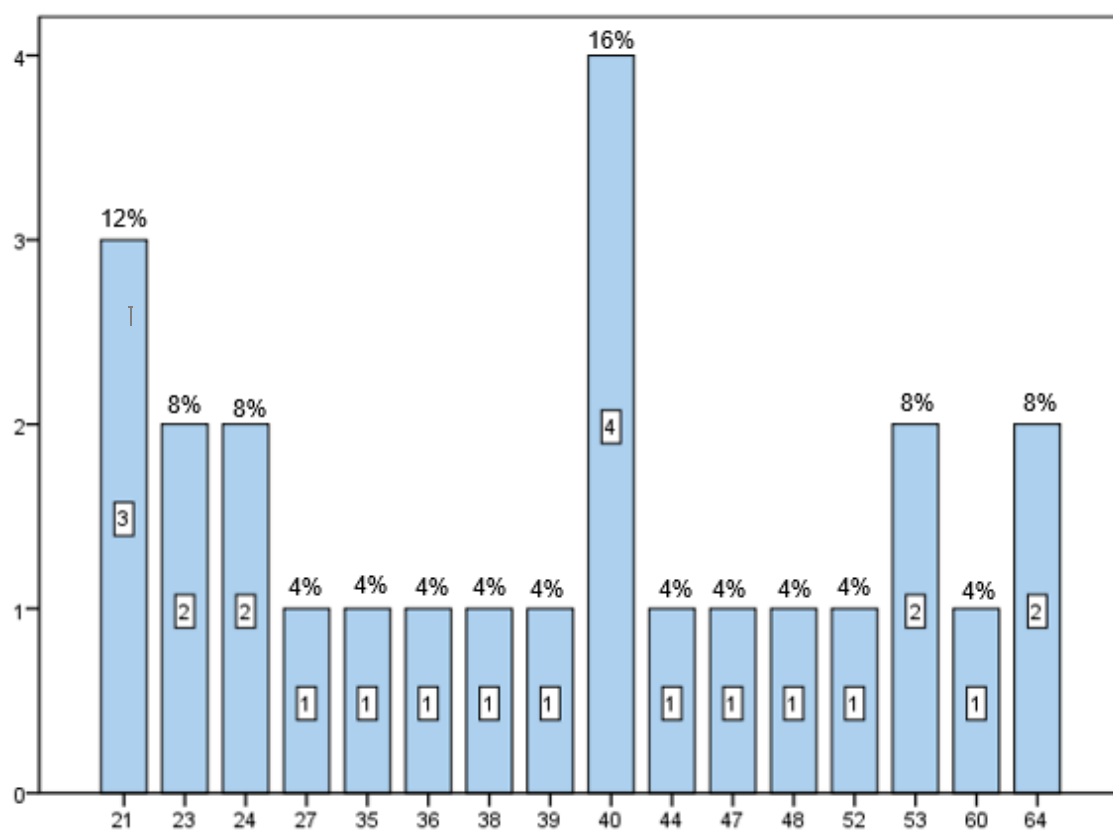
Como señala Hernández Sampieri (2014), “la investigación descriptivo-correlacional pretende medir el grado de relación entre dos o más conceptos o

variables en un contexto en particular” (p.93), permitiendo así obtener un conocimiento más profundo sobre el fenómeno estudiado.

### Procedimiento de análisis:

**Figura 1**

*Edad de las participantes*



*Nota. Elaborado por la autora*

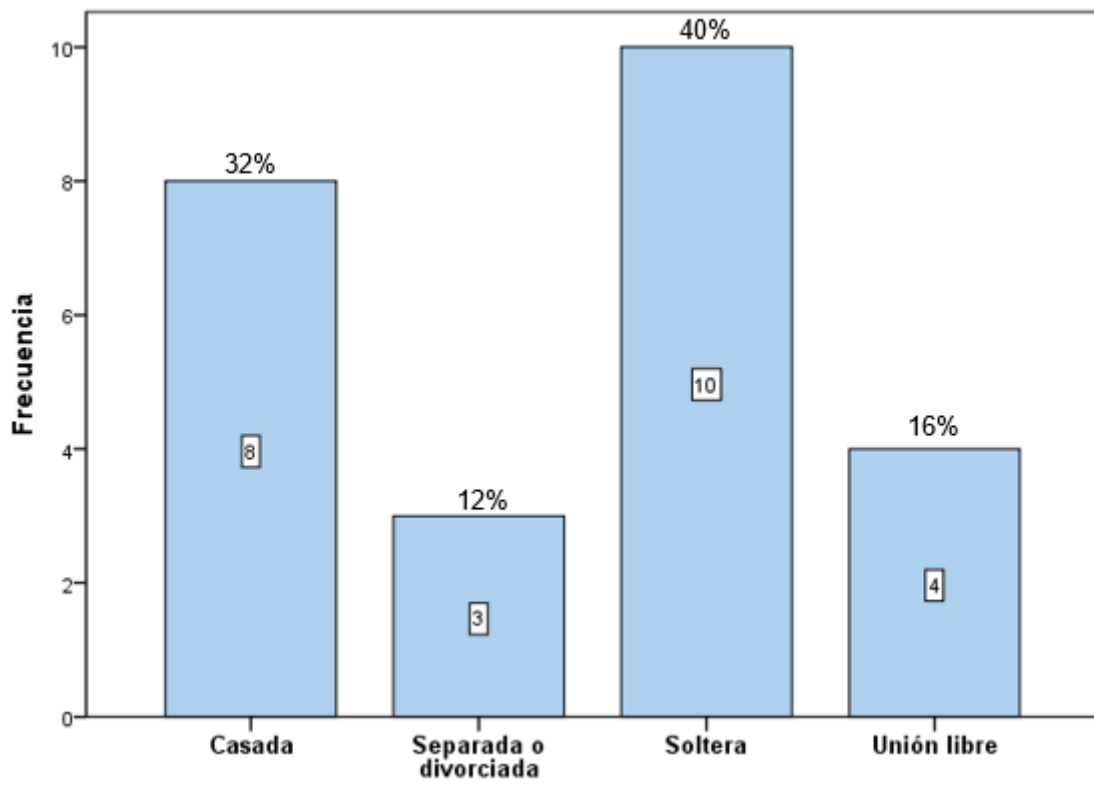
### **Análisis:**

El Gráfico 1 muestra las edades de las participantes colaboradoras de la investigación, con edades que oscilan entre los 21 y 64 años, lo que evidencia una muestra diversa y

heterogénea. La mayoría de edades presentan una frecuencia baja, aunque se destacan algunos picos, especialmente entre los 40 años (n=4) con un 16% y 21 años (n=3) con 12%.

**Figura 2**

*Estado Civil de las participantes*



*Nota. Elaborado por la autora*

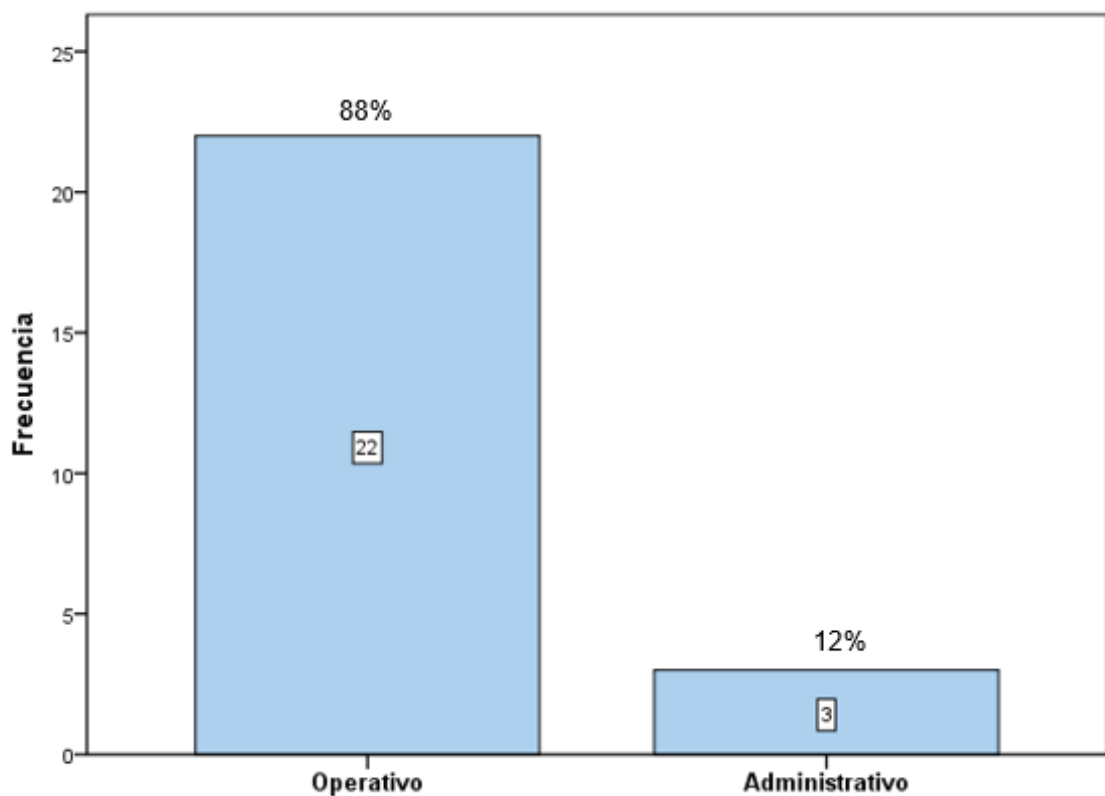
**Análisis:**

En el Gráfico 2 se observa la distribución de participantes según su estado civil. La categoría de mayor frecuencia corresponde a las mujeres solteras (n=10) con 40%, seguida de las casadas (n=8) con 32%. En menos proporción se encuentran las

participantes de unión libre (n=4) con 16% y las separadas o divorciadas (n=3) con 12%.

**Figura 3**

*Área de trabajo dentro de la organización*



*Nota. Elaborado por la autora*

**Análisis:**

En el Gráfico 3 se observa la distribución de las participantes según se área de trabajo. La mayoría pertenece al área operativa (n=22) con el 88% lo que corresponde a Masajistas y Recepcionistas; mientras que un grupo reducido se ubica en el área

administrativa (n=3) con el 12% lo que corresponde a Administradora, Asistente de Nómina y Asistente de Operaciones.

**Tabla 1**

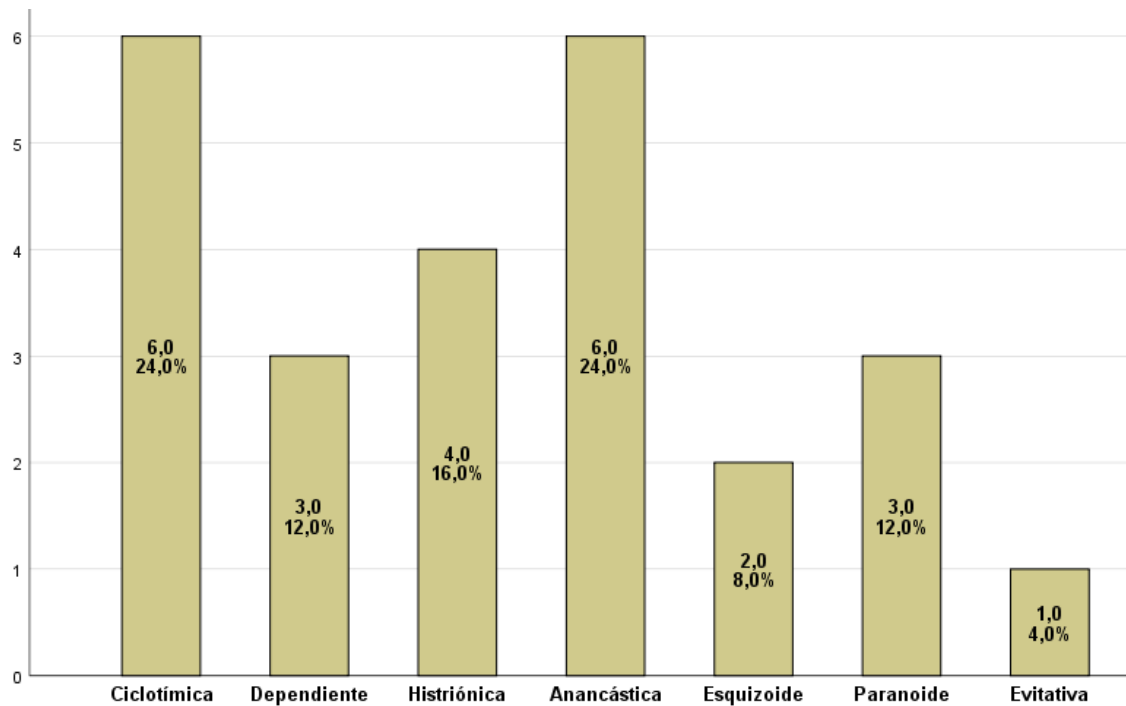
*Rasgos de personalidad predominantes*

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Ciclotímica	6	24.0	24.0
Dependiente	3	12.0	36.0
Histriónica	4	16.0	52.0
Anancástica	6	24.0	76.0
Esquizoide	2	8.0	84.0
Paranoide	3	12.8	96.0
Evitativa	1	4.0	100.0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	

*Nota. Elaborado por la autora*

**Figura 4**

*Rasgos de personalidad predominantes*



*Nota. Elaborado por la autora*

### **Análisis e Interpretación**

Los rasgos de personalidad más frecuentes son **Ciclotímica** y **Anancástica**, ambos con 6 casos cada uno, lo que representa el 24.0% del total para cada uno. Esto sugiere que casi la mitad de las trabajadoras (48%) exhiben uno de estos dos rasgos. La personalidad **Histriónica** es el siguiente rasgo más común, con 4 casos (16.0%). Los rasgos **Dependiente** y **Paranoide** tienen la misma frecuencia de 3 casos cada uno (12.0% y 12.0% respectivamente, hay una ligera discrepancia en el porcentaje de paranoide, pero la frecuencia es la misma). La personalidad **Esquizoide** se presenta en 2 casos (8.0%). Finalmente, la personalidad **Evitativa** es la menos frecuente, con solo 1 (4%).

**Tabla 2**

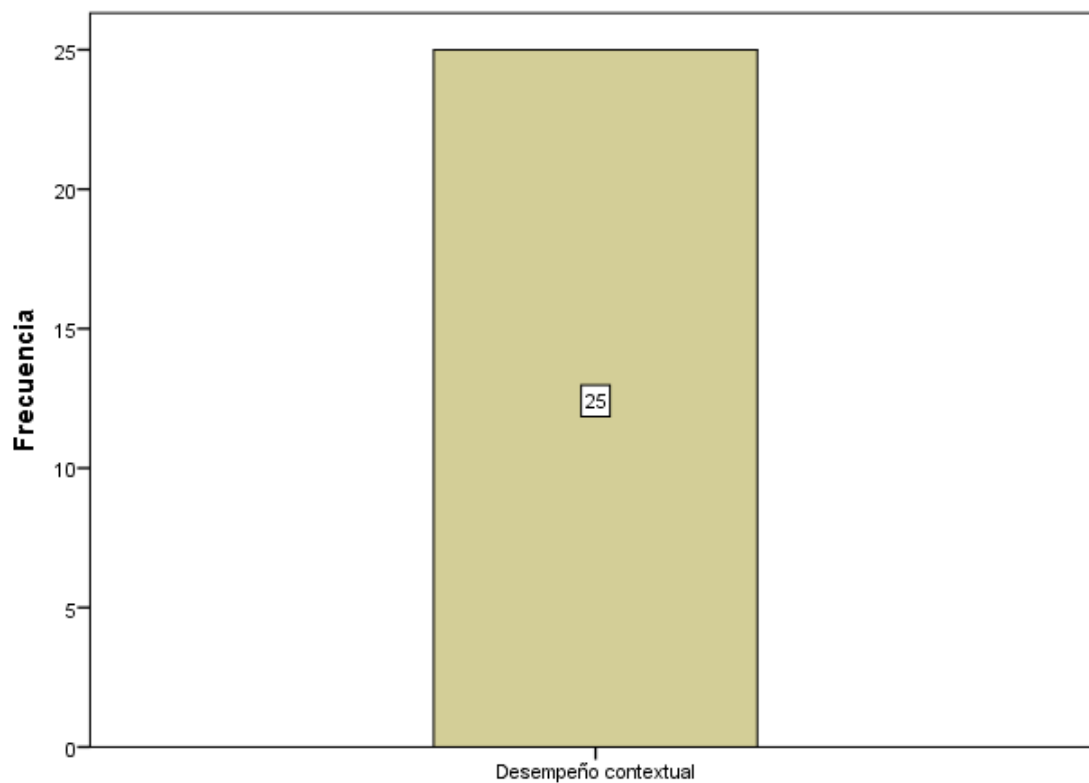
*Fortaleza en Desempeño Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Desempeño Contextual	25	100.0	100.0
Total	25	100.0	

*Nota. Elaborado por la autora*

**Figura 5**

*Fortaleza en Desempeño Laboral*



*Nota. Elaborado por la autora*

**Análisis e Interpretación:**

Los resultados indican una fuerte homogeneidad en el desempeño contextual de las colaboradoras. Todas las 25 participantes (100%) fueron clasificadas bajo la categoría de "Desempeño Contextual". En general, las participantes demuestran un buen nivel de desempeño contextual. Esto implica que exhiben comportamientos de apoyo organizacional, colaboración con colegas, iniciativa, persistencia en el esfuerzo, y otros aspectos que contribuyen positivamente al ambiente de trabajo y al logro de los objetivos de la organización, más allá de sus tareas específicas.

**Tabla 3**

*Rasgo de personalidad predominante - Desempeño Contextual por Niveles – Cargo en la empresa*

Cargo en la empresa		Desempeño Contextual por Grupos			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
		3	2	1	6	
Operativo	Rasgo de personalidad predominante	% Rasgo de personalidad predominante	50,0%	33,3%	16,7%	100,0%
		% Desempeño Contextual Niveles	37,5%	28,6%	14,3%	27,3%
			0	1	1	2
		% Rasgo de personalidad predominante	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%

	% Desempeño Contextual Niveles	0,0%	14,3%	14,3%	9,1%
		1	1	1	3
<b>Histriónica</b>	% Rasgo de personalidad predominante	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	% Desempeño Contextual Niveles	12,5%	14,3%	14,3%	13,6%
		2	1	2	5
<b>Anancástica</b>	% Rasgo de personalidad predominante	40,0%	20,0%	40,0%	100,0%
	% Desempeño Contextual Niveles	25,0%	14,3%	28,6%	22,7%
		0	2	0	2
<b>Esquizoide</b>	% Rasgo de personalidad predominante	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	% Desempeño Contextual Niveles	0,0%	28,6%	0,0%	9,1%
<b>Paranoide</b>		2	0	1	3

			% Rasgo de personalidad predominante	66,7%	0,0%	33,3%	100,0%
			% Desempeño Contextual Niveles	25,0%	0,0%	14,3%	13,6%
				0	0	1	1
		<b>Evitativa</b>	% Rasgo de personalidad predominante	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
			% Desempeño Contextual Niveles	0,0%	0,0%	14,3%	4,5%
				8	7	7	22
		<b>Total</b>	% Rasgo de personalidad predominante	36,4%	31,8%	31,8%	100,0%
			% Desempeño Contextual Niveles	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
				0	0	1	1
<b>Administrativo</b>	<b>Rasgo de personalidad predominante</b>	<b>Dependiente</b>	% Rasgo de personalidad predominante	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%

	% Desempeño Contextual Niveles	0,0%	0,0%	100,0 %	33,3%
		0	1	0	1
<b>Histriónica</b>	% Rasgo de personalidad predominante	0,0%	100,0 %	0,0%	100,0 %
	% Desempeño Contextual Niveles	0,0%	100,0 %	0,0%	33,3%
		1	0	0	1
<b>Anancástica</b>	% Rasgo de personalidad predominante	100,0 %	0,0%	0,0%	100,0 %
	% Desempeño Contextual Niveles	100,0 %	0,0%	0,0%	33,3%
		1	1	1	3
<b>Total</b>	% Rasgo de personalidad predominante	33,3%	33,3%	33,3%	100,0 %
	% Desempeño Contextual Niveles	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

*Nota. Elaborado por la autora*

**Tabla 4***Pruebas de chi-cuadrado*

Cargo en la empresa		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
<b>Operativo</b>	Chi-cuadrado de Pearson	10,385 <sup>a</sup>	12	,582
	Razón de verosimilitud	12,380	12	,416
	Asociación lineal por lineal	,338	1	,561
	No. de casos	22		
<b>Administrativo</b>	Chi-cuadrado de Pearson	6,000 <sup>b</sup>	4	,199
	Razón de verosimilitud	6,592	4	,159
	Asociación lineal por lineal	2,000	1	,157
	No. de casos	3		

a. 21 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.

b. 21 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.

*Nota. Elaborado por la autora*

**Tabla 5***Medidas simétricas*

Cargo en la empresa		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada	
<b>Operativo</b>	Ordinal por ordinal	Gamma	,132	,246	,538	,591
	No. de casos		22			
<b>Administrativo</b>	Ordinal por ordinal	Gamma	- 1,000	,000		
	No. de casos		3			

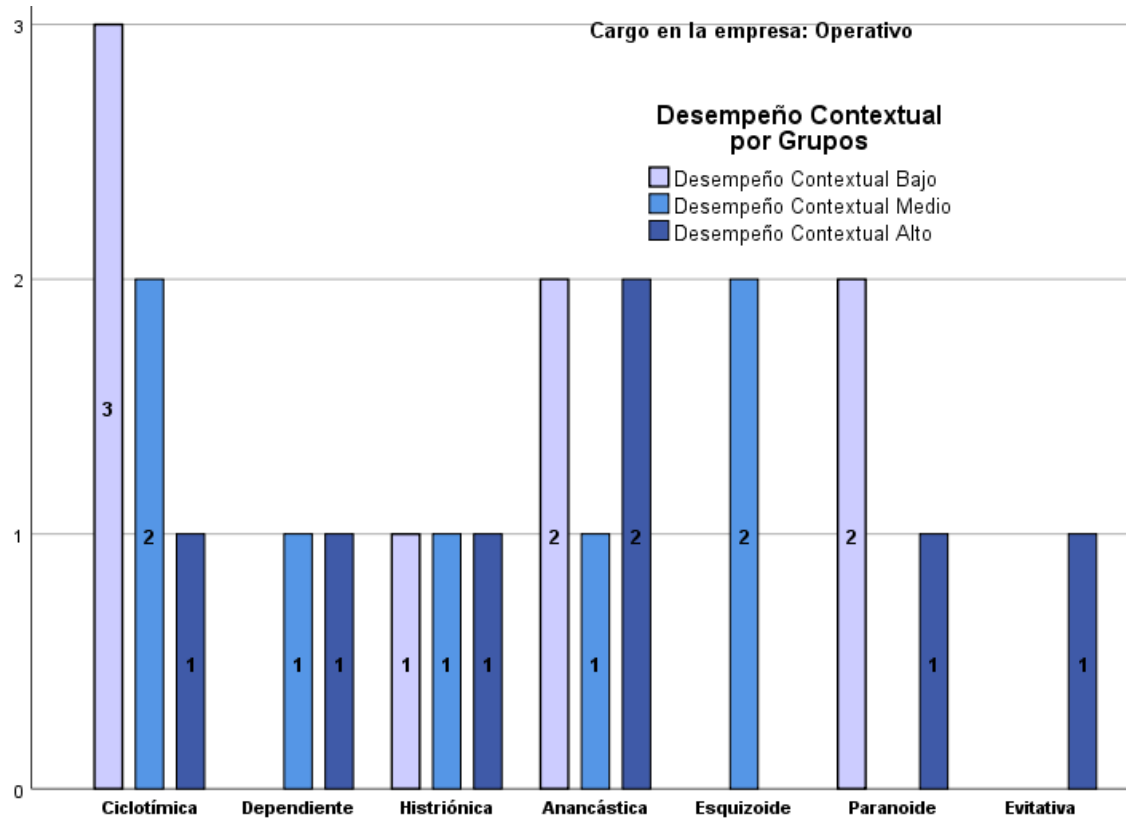
a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota. Elaborado por la autora*

**Figura 6**

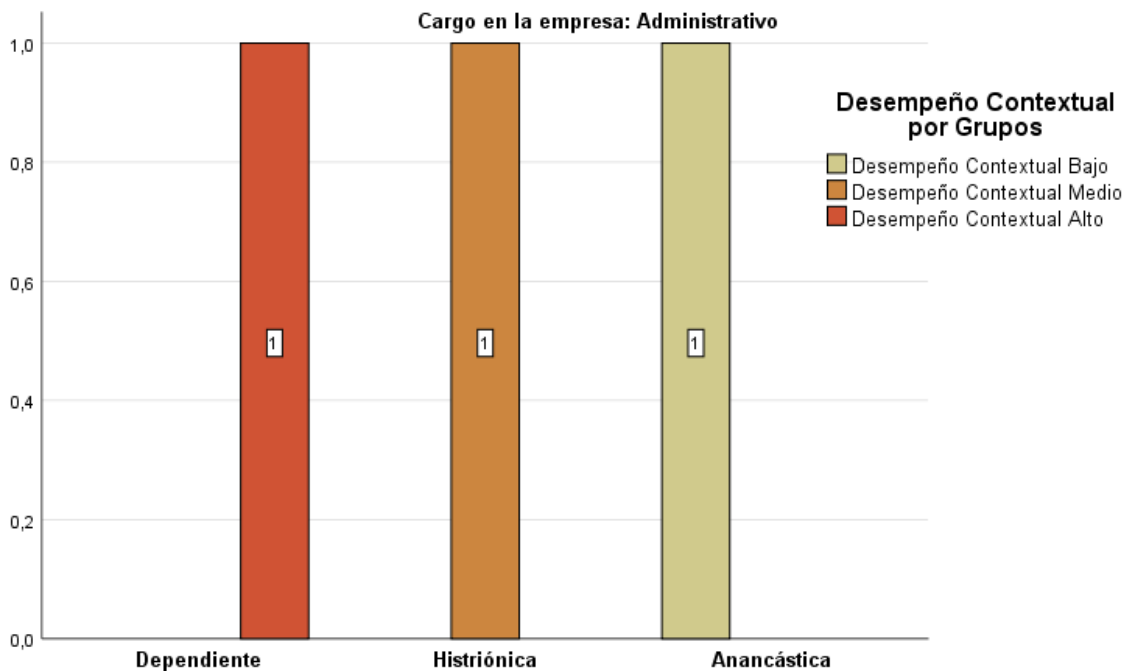
*Rasgo de personalidad predominante - Desempeño Contextual por Niveles o Grupos – Cargo: Operativo*



*Nota. Elaborado por la autora*

**Figura 7**

*Rasgo de personalidad predominante - Desempeño Contextual por Niveles o Grupos – Cargo: Administrativo*



*Nota. Elaborado por la autora*

**Análisis e interpretación:**

- **Asociación general (Chi-cuadrado):** La prueba de Chi-cuadrado de Pearson para el grupo operativo mostró un valor de .582 de significación asintótica (bilateral). Esto, si fuera fiable, indicaría que no hay una asociación estadísticamente significativa entre el rasgo de personalidad predominante y el nivel de desempeño contextual. Sin embargo, como se mencionó, la fiabilidad de esta prueba está comprometida por los recuentos esperados bajos.
- **Asociación de dirección (Gamma):** El coeficiente Gamma para este grupo es .132 con una significación aproximada de .591. Esto sugiere una asociación positiva muy débil y no significativa estadísticamente entre el rasgo de personalidad y el nivel de desempeño contextual en las operativas.

- **Patrones descriptivos:** Los rasgos **Ciclotímica** y **Anancástica** tienen una proporción considerable de sus casos en el nivel de desempeño contextual Bajo (50.0% y 40.0% respectivamente). Las personalidades **Paranoide** (66.7%) y **Anancástica** (40.0%) muestran una tendencia a ubicarse en el nivel de desempeño contextual Bajo. El rasgo **Esquizoide** se observa únicamente en el nivel Medio de desempeño contextual (ambos casos). La personalidad **Evitativa** (100.0% del único caso) tiende al desempeño contextual Alto.

**Grupo de Colaboradoras Administrativas (n=3):**

- **Asociación general (Chi-cuadrado):** La prueba de Chi-cuadrado de Pearson para el grupo administrativo mostró un valor de .199 de significación asintótica (bilateral). Similar al grupo operativo, esta prueba no es fiable debido a los recuentos esperados bajos y el extremadamente pequeño tamaño de la muestra (n=3).
- **Asociación de dirección (Gamma):** El coeficiente Gamma para este grupo es -1.000, lo que sugiere una correlación negativa perfecta. Sin embargo, con solo 3 casos, este valor no es interpretable ni generalizable, ya que cualquier patrón podría ser una coincidencia debido al tamaño de la muestra.
- **Patrones descriptivos:** Las 3 colaboradoras en cargo administrativo representan 3 rasgos de personalidad distintos (Dependiente, Histriónica, Anancástica), con 1 caso en cada nivel de desempeño contextual (Alto para Dependiente, Medio para Histriónica, Bajo para Anancástica). Debido al número extremadamente reducido de casos, no se pueden inferir patrones significativos ni tendencias fiables para este grupo.

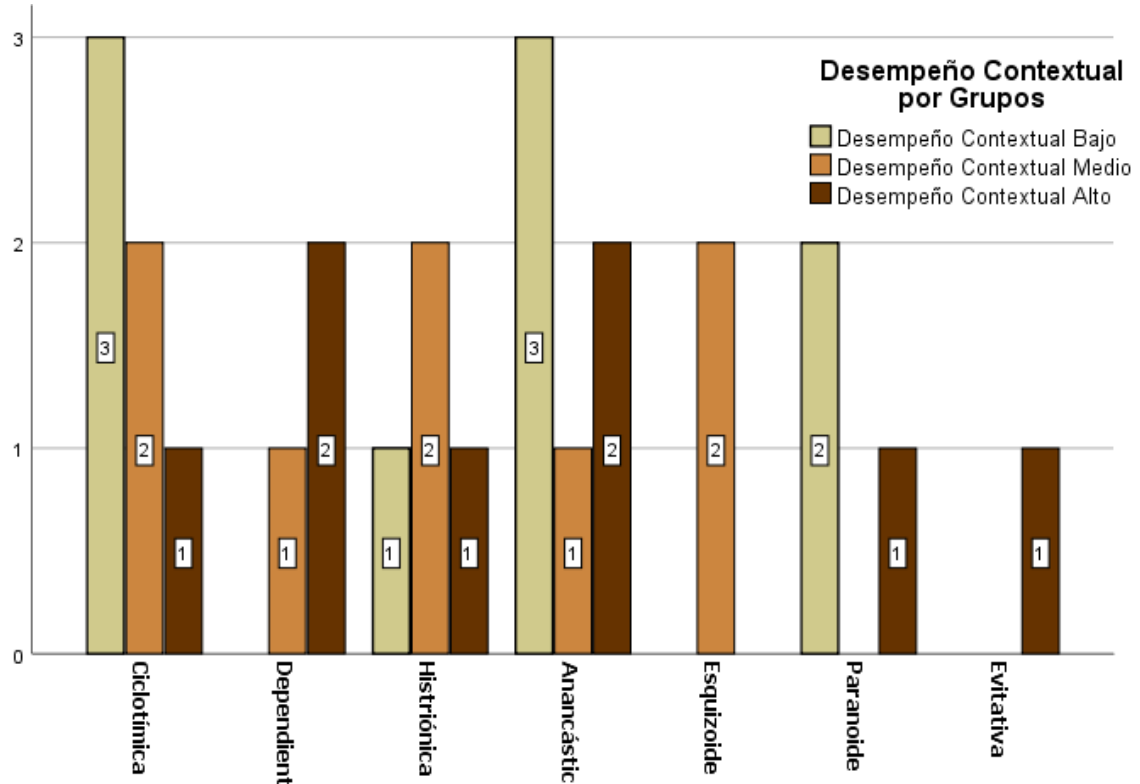
**Tabla 6***Rasgos de personalidad y Desempeño Contextual por grupos*

		Desempeño Contextual por Grupos			Total	
		Desempeño Contextual Bajo	Desempeño Contextual Medio	Desempeño Contextual Alto		
<b>Rasgo de personalidad predominante</b>	<b>Ciclotímica</b>	Frecuencia	3	2	1	6
		% Rasgo de personalidad predominante	50%	33%	17%	100%
		% Desempeño Contextual por Grupos	33%	25%	12%	24%
	<b>Dependiente</b>	Frecuencia	0	1	2	3
		% Rasgo de personalidad predominante	0,0%	33%	67%	100%
		% Desempeño Contextual por Grupos	0,0%	12%	25%	12%
	<b>Histriónica</b>	Frecuencia	1	2	1	4
		% Rasgo de personalidad predominante	25%	50%	25%	100%
		% Desempeño Contextual por Grupos	11%	25%	12%	16%
	<b>Anancástica</b>	Frecuencia	3	1	2	6
		% Rasgo de personalidad predominante	50%	17%	33%	100%
		% Desempeño Contextual por Grupos	33%	12%	25%	24%
	<b>Esquizoide</b>	Frecuencia	0	2	0	2
		% Rasgo de personalidad predominante	0,0%	100%	0,0%	100%
		% Desempeño Contextual por Grupos	0,0%	25%	0,0%	8,0%
	<b>Paranoide</b>	Frecuencia	2	0	1	3
		% Rasgo de personalidad predominante	67%	0,0%	33%	100%
		% Desempeño Contextual por Grupos	22%	0,0%	12%	12%
<b>Evitativa</b>	Frecuencia	0	0	1	1	
	% Rasgo de personalidad predominante	0,0%	0,0%	100%	100%	
	% Desempeño Contextual por Grupos	0,0%	0,0%	12%	4,0%	
<b>Total</b>	Frecuencia	9	8	8	25	
	% Rasgo de personalidad predominante	36%	32%	32%	100%	
	% Desempeño Contextual por Grupos	100%	100%	100%	100%	

*Nota 1. Elaborado por la autora.*

**Figura 8**

*Rasgos de personalidad y Desempeño Contextual por grupos*



*Nota 1. Elaborado por la autora*

**Análisis e Interpretación:**

**- Desempeño Contextual Bajo:**

Los rasgos Paranoide y Ciclotímica son los más representados en el grupo de desempeño contextual bajo, cada uno contribuyendo con un 33.3% de los casos con desempeño bajo (3 de 9 para Ciclotímica, 2 de 9 para Paranoide, aunque Paranoide tiene un 66.7% de sus casos en bajo). Específicamente, el 66.7% de las personas con rasgo

Paranoide se encuentran en el grupo de Desempeño Contextual Bajo, lo que sugiere una fuerte concentración de este rasgo en el nivel más bajo de desempeño contextual.

También el 50.0% de rasgos de personalidad ciclotímicas y el 50.0% de los rasgos Anancásticos se ubican en el nivel de desempeño contextual bajo, indicando que una proporción significativa de estas personalidades también se asocia con un desempeño contextual menor en esta muestra.

- **Desempeño Contextual Medio:**

Notablemente, el 100% de las personalidades Esquizoides se encuentran en el nivel de Desempeño Contextual Medio. Esto podría indicar que, en esta muestra, este rasgo tiende a un desempeño contextual promedio.

Las personalidades Dependiente, Histriónica y Anancástica tienen una proporción considerable de sus casos en este nivel (33.3%, 50.0% y 16.7% respectivamente).

- **Desempeño Contextual Alto:**

El 100% de las personalidades Evitativas (el único caso) y el 66.7% de las personalidades Dependientes se encuentran en el grupo de Desempeño Contextual Alto. Esto sugiere una asociación positiva entre estos rasgos y un desempeño contextual superior en esta muestra.

Las personalidades Ciclotímica, Histriónica y Anancástica también tienen presencia en este nivel (16.7%, 25.0% y 33.3% respectivamente de sus casos).

## **VIII. Justificación**

El presente trabajo de titulación busca analizar la relación existente entre rasgos de personalidad y el desempeño laboral en colaboradores del área operativa y administrativa de una empresa de servicios de Spa de la ciudad de Quito. Esta investigación parte de la necesidad de conocer cómo las características individuales interfieren de manera directa en el rendimiento laboral, permitiendo así promover

estrategias institucionales de gestión de talento más efectivas, a partir de la generación de información valiosa a la organización.

La propuesta busca entender como punto primordial que el desempeño no depende únicamente del conocimiento técnico, sino también se ven involucrados los aspectos individuales de los colaboradores. En Ecuador no existe una producción científica amplia que permita conocer la importancia de los rasgos de personalidad en el ámbito laboral.

El trabajo de titulación permitirá identificar de qué manera estos rasgos de personalidad influyen en los logros de los colaboradores en el ámbito laboral, fomentando así la satisfacción de los empleados en sus lugares de trabajo. Este conocimiento permitirá que la empresa obtenga un conocimiento que sustente los distintos procesos que se realizan a nivel institucional, promoviendo así un mejor rendimiento por parte de sus colaboradoras.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el 2024 se puede identificar que solo el 38% de la población económicamente activa se encuentra empleada de manera formal, y así también se reconoce que el estrés es uno de los factores que causan rotación y deserción por parte de los trabajadores, ya que los modelos tradicionales se centran en indicadores técnicos, dejando de lado los factores psicológicos que pueden interferir en la mejora del rendimiento laboral.

Como parte de la contribución de la propuesta de investigación en el ámbito de la psicología organizacional se busca promover procesos de gestión de talento de manera más efectiva, permitiendo así el mejoramiento en el ambiente laboral y un crecimiento en el desempeño de las colaboradoras.

## **IX. Caracterización de los beneficiarios**

### **Características específicas:**

- **Género:** Mujeres entre operativos y administrativos.
- **Edad:** En operativos, un rango más amplio (20-58 años); en administrativos, un rango más restringido (25-35 años).

**Condición laboral:** Diferenciación clara entre roles operativos y administrativos, que permite explorar dinámicas específicas de desempeño en ambos niveles.

### **Criterios de inclusión**

- Ser mujer trabajadora activa dentro de la organización.
- Tener una antigüedad mínima de un año en el puesto actual.
- Estar dispuesta a participar voluntariamente, habiendo firmado el consentimiento informado.
- Pertenecer a los niveles operativo o administrativo dentro de la estructura organizacional.

### **Criterios de exclusión**

- Mujeres con menos de un año de antigüedad en la organización.
- Personas que no hayan firmado el consentimiento informado.
- Colaboradoras que no estén disponibles durante el período de recolección de datos o que no completen adecuadamente los instrumentos aplicados.

## **Caracterización de la muestra**

La muestra está conformada por un total de 25 mujeres que laboran en una organización del sector servicios de Spa en la ciudad de Quito. De ellas, 22 colaboradoras pertenecen al nivel operativo y 3 al nivel administrativo. Todas las participantes cumplen con el requisito de tener más de un año de antigüedad laboral y haber dado su consentimiento informado para formar parte del estudio.

En cuanto a las edades, las colaboradoras del nivel operativo tienen un rango de entre 20 y 58 años, mientras que las del nivel administrativo se ubican entre los 25 y 35 años. El 100% de la muestra está compuesta por mujeres, conforme a políticas de la empresa y el propósito del estudio.

## **X. Interpretación**

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que los rasgos de personalidad Anancástico y Ciclotímico fueron los más predominantes entre las colaboradoras evaluadas, representando conjuntamente el 48% de la muestra. Desde un enfoque internacional, estudios clínicos y poblacionales han señalado que el rasgo Anancástico es más común en contextos laborales que demandan orden, estructura y precisión como lo muestran investigaciones en entornos hospitalarios y educativos (Vásquez et.al., 2022). Asimismo, el rasgo Ciclotímico ha sido reportado como más frecuentes en mujeres y asociado a variabilidad emocional que puede influir directamente en el rendimiento laboral, especialmente en áreas que requieren regulación emocional constante (American Psychiatric Association, 2022).

Sin embargo, una diferencia notable con los estudios internacionales radica en que el rasgo Evitativo frecuente en esta investigación, aunque poco prevalente (4%), se asoció con alto desempeño contextual, lo cual puede explicarse por la naturaleza del

trabajo en Spa, donde evitar conflictos o exponerse puede traducirse en conductas pasivas adaptativas en ambientes controlados. Este hallazgo discrepa con la literatura internacional, que relaciona este rasgo con evitación de responsabilidades y menor adaptación organizacional (Millon et al., 2019).

En cuanto al desempeño laboral, evaluado con el IWPQ, todos los casos se ubicaron dentro de la dimensión Desempeño Contextual, lo cual coincide con estudios realizados en otros países de Latinoamérica que emplearon este instrumento, donde las trabajadoras mujeres tendieron a obtener mayores puntuaciones en desempeño contextual, asociadas con comportamientos colaborativos y prosociales en el entorno laboral (Koopmans et al., 2013).

Pese a ello, el análisis estadístico no logró establecer una correlación significativa entre rasgos de personalidad y nivel de desempeño, lo que concuerda con investigaciones que señalan que la relación entre personalidad y desempeño puede verse moderada por variables organizacionales, culturales o incluso por el tipo de liderazgo presente en la empresa (Judge & Zapata, 2015).

Finalmente, la presente investigación, aunque limitada por el tamaño muestral y la proporción entre áreas administrativas y operativas, contribuye al análisis contextualizado de la relación entre personalidad y desempeño en mujeres trabajadoras del sector servicios, abriendo la posibilidad de futuras investigaciones con mayor alcance comparativo.

## **XI. Principales logros del aprendizaje**

La realización del presente proyecto permitió adquirir aprendizajes significativos tanto en el ámbito académico como en el profesional. Unas de las principales lecciones aprendidas fue la comprensión de que los rasgos de personalidad inciden de forma en el desempeño laboral, influyendo también en el cargo y área de trabajo que esta demanda. Se aprendió también a manejar herramientas psicométricas de forma rigurosa y ética, lo

que fortaleció el criterio técnico para la evaluación de variables psicosociales en contextos organizacionales.

Entre las experiencias positivas destaca la apertura y colaboración de la organización para el levantamiento de datos, lo que facilitó el acceso a la información y el contacto directo con las colaboradoras.

El principal elemento innovador fue la aplicación conjunta de instrumentos de evaluación de personalidad y desempeño laboral en un entorno real, lo cual permitió establecer vínculos prácticos entre teoría psicológica y la realidad organizacional. Además, la distinción entre áreas operativas y administrativas brindó un enfoque diferenciado y contextualizado.

El proyecto también aportó a la salud mental de las colaboradoras al generar un espacio de escucha y valoración de sus características individuales y desempeño, formateando la reflexión sobre su rol laboral y bienestar. Al tratarse de una intervención basada en el respeto y la ética, se promovió un ambiente de confianza que contribuye al clima organizacional y a la autoestima laboral de las participantes.

## **XII. Conclusiones**

El análisis de los datos permitió establecer que, aunque los rasgos de personalidad predominantes entre las colaboradoras fueron el Anancástico y el Ciclotímico (ambos con un 24%), no se halló una correlación estadísticamente significativa entre dichos rasgos y el nivel de desempeño laboral, específicamente el desempeño contextual. Esta conclusión se sustenta en los resultados de la prueba de chi-cuadrado de Pearson, que arrojó niveles de significancia de  $p=0.582$  para el grupo operativo y  $p=0.199$  para el grupo

administrativo, indicando que la relación entre las variables no es significativa desde el punto de vista estadístico.

La investigación permitió evidenciar que los rasgos de personalidad predominantes entre las colaboradoras de la empresa fueron Anancástico y Ciclotímico 24% cada uno, seguidos por el Histriónico 16%, Paranoide y Dependiente 12% cada uno, Esquizoide 8% y Evitativa 4%. Esta diversidad evidencia la coexistencia de distintos perfiles psicológicos, con predominio de estilos que reflejan necesidad de control, sensibilidad emocional o búsqueda de validación externa.

Todas las colaboradoras evaluadas se ubicaron en la dimensión Desempeño Contextual, con niveles posteriormente diferenciados en bajo con 36%, medio con 32% y alto con 32%. Esto sugiere que la muestra mantiene un buen nivel de desempeño organizacional, especialmente en aspectos como cooperación, responsabilidad y apoyo a la cultura del lugar de trabajo.

Por último, el análisis de chi-cuadrado no evidenció relación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y los niveles de desempeño contextual ( $p > 0.05$  en ambos grupos) ni entre cargos operativos o administrativos. Sin embargo, se observaron tendencias descriptivas interesantes: por ejemplo, el 66.7% de los casos de rasgo Paranoide y el 50% con rasgos Ciclotímico se concentró en nivel de desempeño bajo, mientras que el 100% de los casos con rasgo Evitativo y el 66.7% de los casos de rasgo Dependiente aparecieron en el grupo con mejor desempeño contextual, nivel alto. El 100% con rasgo Esquizoide se ubicaron en nivel medio. Esto sugiere posibles patrones que deben explorarse con muestras más grandes y equilibradas.

## **Recomendaciones**

Se recomienda implementar programas de promoción de Salud Mental enfocados en el fortalecimiento de competencias emocionales en el entorno laboral teniendo en cuenta que todos los rasgos de personalidad cumplen funciones adaptativas distintas y no deben ser catalogados como buenos o malos. En particular, se sugiere prestar atención a colaboradoras que manifiestan características como la Ciclotimia o una tendencia Paranoide, no desde una perspectiva de corrección, sino para promover habilidades como el reconocimiento y la regulación emocional, así como la comunicación asertiva, facilitando una convivencia laboral más armónica y funcional.

Es aconsejable aprovechar los rasgos predominantes de personalidad para asignar funciones acordes dentro de la organización. Por ejemplo, en personas con rasgos Anancásticos, se sugiere asignar responsabilidades que requieran orden, precisión y cumplimiento de protocolos, como supervisión o control de calidad. En colaboradoras con rasgos Histriónicos, podrían potenciarse tareas relacionadas con atención al cliente, recepción o fidelización, aprovechando su sociabilidad y expresividad. Para perfiles con rasgos Ciclotímicos, convendría fomentar actividades con alto componente humano y emocional, como masajes, aromaterapia o acompañamiento emocional.

Se sugiere implementar estrategias que promuevan el Desempeño Contextual, como programas de reconocimiento, dinámicas de trabajo en equipo y capacitaciones en habilidades blandas. Estas acciones favorecen el clima laboral, fortalecen el compromiso organizacional y mejoran la satisfacción general de las colaboradoras.

Es recomendable extender el estudio a una muestra más amplia y equilibrada entre áreas operativas y administrativas, para identificar diferencias significativas entre perfiles y diseñar estrategias más precisas. De forma paralela, se sugiere brindar acompañamiento individualizado a las colaboradoras cuyos rasgos podrían dificultar la interacción laboral, al tiempo que se potencian aquellos rasgos funcionales que favorecen la colaboración, la adaptabilidad y el cumplimiento de objetivos específicos.

### **XIII. Referencias bibliográficas:**

- Albuja-Echeverría, Wilson Santiago, & Enríquez-Rodríguez, María José. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 25(78), 13-41. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- American Psychiatric Association. (2022). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (5ª ed., texto revisado). American Psychiatric Publishing.
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149–1179. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2013). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318291ab10>
- Millon, T., Grossman, S., Millon, C., Meagher, S., & Ramnath, R. (2019). *Personality Disorders in Modern Life* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Allport, G. (1986). *La personalidad: Su configuración y desarrollo*. Barcelona: Herder. [https://jabega.uma.es/discovery/fulldisplay?vid=34CBUA\\_UMA:VU1&doc](https://jabega.uma.es/discovery/fulldisplay?vid=34CBUA_UMA:VU1&doc)

[d=alma991005304479704986&lang=es&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine](https://alma991005304479704986&lang=es&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine)

Alonso Ramírez, K., & Nahum Lajud, P. (2024). Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología* | Universidad de Santiago de Chile.

<https://www.revistagpt.usach.cl/es/modelos-de-evaluaci%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-laboral-una-revisi%C3%B3n-sistem%C3%A1tica-de-literatura>

Álvarez, B. Porraspita, D. A., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. and Winston, 1961].

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>

Andrés, A. (2008). *La personalidad*. Barcelona, Editorial UOC. ISBN 9788497887328

<https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/111886/7/La%20personalidad%20CAST.pdf>

Babbie, ER (2020). *La práctica de la investigación social*. Cengage Au.

Balarezo Chiriboga, L. (2008). *Modelo Integrativo Focalizado en la Personalidad (MIFP)*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Bautista Cuello, R. ., Cienfuegos Fructus, R. ., & Aquilar Panduro, J. D. . (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Bejarano, M. (2019). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología*, 22(2), 313-328.
- Bermúdez, J., Pérez-García, A.M., Ruiz-Caballero, J.A., Sanjuán-Suárez, P. y RuedaLaffond, B. (2017). *Psicología de la personalidad*. Madrid, España: UNED.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). Una teoría del desempeño. En N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Selección de personal en las organizaciones* (pp. 35–70). San Francisco: Jossey-Bass. (*Traducción adaptada*)
- Chango, V. M. R. (2021). *Factores psicosociales y su influencia en el comportamiento de un adolescente de 17 años agresor sexual* [Universidad Técnica de Babahoyo].  
<https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/10899/E-UTB-FCJSE-PSCLIN-000547.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill  
<https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf>
- Chodorow, N. (1989). *El poder maternal: Teoría psicoanalítica del género*. Madrid: Cátedra.
- Cloninger, C. R., Svrakic, D. M., & Przybeck, T. R. (1993). Una psicobiología unificada de la personalidad: Su estructura y desarrollo mediante el

temperamento y el carácter. *Revista de Psicología y Psicoterapia*, 52(6), 969–990.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *Panorama Social de América Latina 2022*. Naciones Unidas.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/48420-panorama-social-america-latina-2022>

Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, EA, Arifin, S., Putra, AR, Hariani, M., ... e Issalillah, F. (2020). La calidad de los recursos humanos, el desempeño laboral y la fidelización de los empleados. *Revista Internacional de Rehabilitación Psicosocial* , 24 (3), 2580-2592.

Flick, U. (2015). *Introducción a la metodología de investigación: Guía para principiantes sobre la realización de un proyecto de investigación*. Sage Publicaciones.

Herder. [Original: *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

*Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

[https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=jcOICwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Flick,+U.+\(2015\).+Introducing+Research+Methodology:+A+Beginner%27s+Guide+to+Doing+a+Research+Project.+SAGE+Publications.&ots=rtRwc\\_548X&sig=FXnrSOGRRReBXteWpNJYZbvN5MYg#v=onepage&q=Flick%2C%20U.%20\(2015\).%20Introducing%20Research%20Methodolo](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=jcOICwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Flick,+U.+(2015).+Introducing+Research+Methodology:+A+Beginner%27s+Guide+to+Doing+a+Research+Project.+SAGE+Publications.&ots=rtRwc_548X&sig=FXnrSOGRRReBXteWpNJYZbvN5MYg#v=onepage&q=Flick%2C%20U.%20(2015).%20Introducing%20Research%20Methodolo)

[gy%3A%20A%20Beginner's%20Guide%20to%20Doing%20a%20Research%20Project.%20SAGE%20Publications.&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=IFvjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Babbie,+E.+(2020).+The+Practice+of+Social+Research.+Cengage+Learning.&ots=I4ASYF5US6&sig=Wy-qPIIEsEShOHf7612d5ssbs2U#v=onepage&q=Babbie%2C%20E.%20(2020).%20The%20Practice%20of%20Social%20Research.%20Cengage%20Learning.&f=false)

[https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=IFvjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Babbie,+E.+\(2020\).+The+Practice+of+Social+Research.+Cengage+Learning.&ots=I4ASYF5US6&sig=Wy-qPIIEsEShOHf7612d5ssbs2U#v=onepage&q=Babbie%2C%20E.%20\(2020\).%20The%20Practice%20of%20Social%20Research.%20Cengage%20Learning.&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=IFvjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Babbie,+E.+(2020).+The+Practice+of+Social+Research.+Cengage+Learning.&ots=I4ASYF5US6&sig=Wy-qPIIEsEShOHf7612d5ssbs2U#v=onepage&q=Babbie%2C%20E.%20(2020).%20The%20Practice%20of%20Social%20Research.%20Cengage%20Learning.&f=false)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Instructivo para la calificación del Cuestionario de Personalidad Seapsi. (s/f).

Scribd. <https://es.scribd.com/doc/307365988/Cuestionario-de-Personalidad-Seapsi-1-1>

Jimena, N. T. C. (2024). Evaluación psicológica en el desempeño laboral, una revisión de los últimos 10 años. Edu.pe. Recuperado el 20 de diciembre de 2024, de [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/15958/Evaluacion\\_TelloCaceres\\_Jimena.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/15958/Evaluacion_TelloCaceres_Jimena.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jorge, J. (2018). *Científicos identifican cuatro tipos de personalidad*. ABC.es. [https://www.abc.es/ciencia/abci-cuatro-tipos-personalidad-segun-ciencia-201809171705\\_noticia.html](https://www.abc.es/ciencia/abci-cuatro-tipos-personalidad-segun-ciencia-201809171705_noticia.html)

- Koopmans, L. (2015). Individual Work Performance Questionnaire instruction manual. TNO Innovation for Life – VU University Medical Center.
- Obtenido de <https://repository.tno.nl/SingleDoc?find=UID%20b39452d3-1d9a-425e-b9f4-cd8eb2f8b5be>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., & van der Beek, A. J. (2013). The Individual Work Performance Questionnaire: Development of a multidimensional measuring instrument. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(6), 2276-2292.
- <https://doi.org/10.3390/ijerph10062276>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). La estructura de los rasgos de personalidad como universal humano. *Psicólogo Americano*, 52(5), 509–516. (Traducción adaptada)
- McCrae, RR, y Costa, PT (2003). *Personalidad en la edad adulta: Una perspectiva de la teoría de los cinco factores* (2.ª ed.). Nueva York: Guilford Press.
- Mendoza Huilla, J. S., & Arriola Tuni, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073.
- [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3165](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165)
- Miller, J. B. (1986). *Hacia una nueva psicología de la mujer*. Boston: Beacon Press.
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (2024). Dirección de Estudios Económicos y Comerciales. *Ellas en Datos*.
- <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Ellas-en-Datos-nov2024.pdf>

- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–11.
- Pérez M, M. J. & L. F. (2020). *Introducción a la psicología de la personalidad*. Editorial Universidad de Granada.  
<https://editorial.ugr.es/media/ugr/files/sample-138528.pdf>
- Quezada Calle, S. M., Méndez-Vélez, F., & Gonzalez-Maldonado, D. (2018). Rol del género femenino en el ámbito laboral: una figura comparada con el desempeño dirigenial de la mujer a nivel de Latinoamérica. *Killkana Social*, 2(4), 111–120. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v2i4.311>
- Radisavljević, D., Rzepka, R., & Araki, K. (2023). Personality types and traits—examining and leveraging the relationship between different personality models for mutual prediction. *Applied Sciences (Basel, Switzerland)*, 13(7), 4506.  
<https://doi.org/10.3390/app13074506>
- Reid, S. (2023). Tipos y rasgos de la personalidad y cómo afectan la salud mental. Helpguide.org. <https://www.helpguide.org/es/trastornos-de-la-personalidad/tipos-y-rasgos-de-la-personalidad-y-como-afectan-en-la-salud-mental>
- Riera, Á. A. R., Díaz, F. V. V., & Rosado, Z. M. M. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Person.
- Rothmann, Sebastiaan & Coetzer, Elize. (2003). *The Big Five Personality Dimensions and Job Performance (Las cinco grandes dimensiones de la*

personalidad y el rendimiento laboral). *Revista Sudafricana de Psicología Industrial*, 29, 68-74.

10.4102/sajip.v29i1.88.<https://www.researchgate.net/publication/47739408>

[The Big Five Personality Dimensions and Job Performance](#)

- Roussos, A., & Salvarezza, F. (2018). Evaluación de la personalidad desde un modelo integrativo focalizado en la intervención. En C. Fernández (Ed.), *Evaluación psicológica clínica* (pp. 75–104). Paidós.
- Salgado, J. F. (1997). El modelo de los Cinco Grandes factores de personalidad y el rendimiento laboral en la Comunidad Europea. *Revista de Psicología Aplicada*, 82(1), 30–43.
- Salgado, J. F. (1997). El modelo de los Cinco Grandes factores de personalidad y el rendimiento laboral en la Comunidad Europea. *Revista de Psicología Aplicada*, 82(1), 30–43.
- Soto, C & Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117.
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). Un modelo interaccionista basado en los rasgos de personalidad para el desempeño en el trabajo. *Revista de Psicología Aplicada*, 88(3), 500–517. (Traducción adaptada)
- Tintaya Condori, Porfidio. (2019). Psicología y Personalidad. *Revista de Investigacion Psicologica*, (21), 115-134. Recuperado en 19 de diciembre de 2024, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322019000100009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100009&lng=es&tlng=es).
- Tintaya Condori, Porfidio. (2019). Psicología y Personalidad. *Revista de Investigacion Psicologica*, (21), 115-134. Recuperado en 04 de abril de

2025, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322019000100009&Ing=es&tIng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100009&Ing=es&tIng=es).

Vásquez, A. (2012). Propuesta de Intervención Psicoterapéutica, para tratar la complejización del duelo, según el Modelo Integrativo Focalizado en la Personalidad. Universidad del Azuay. Tesis de Maestría.

[https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/3055/1/09334.pdf?utm\\_source](https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/3055/1/09334.pdf?utm_source)

## XIV. Anexos:

### CARTA DE AUTORIZACIÓN



Quito, 15 de abril del 2025

Ribadeneira Muñoz María Daniela  
Gerente General & Rep. Legal.  
LUM S.A.S  
Presente.

De mis consideraciones.

Ante todo, permítame presentar un cordial saludo a nombre propio y de parte de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, además de desearle éxitos en sus funciones. El motivo de la presente es para solicitarle de la manera más comedida se digne autorizar el desarrollo y posterior sistematización de prácticas de investigación por parte de nuestros estudiantes y dirigidos por un docente en su institución, los datos son:

**Estudiante:** Shirley Dayrin Cabezas Garcia

**Cédula:** 1755880562

**Tema del proyecto:** RASGOS DE PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN DE LA CIUDAD DE QUITO DURANTE EL PERIODO MARZO – JULIO 2025

**Docente Tutor:** MSc. Paola Estefanía Baquero Zapata

**Objetivo:** Analizar la relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral en colaboradoras de una empresa de servicios de Spa en Quito durante el periodo de marzo a julio de 2025.

**Metodología:**

Para el desarrollo de la investigación se toma como enfoque el método cuantitativo de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental; con el propósito de conocer la relación que existe entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de las colaboradoras de la empresa.

**Muestra:**

La muestra incluye a colaboradoras del área operativa y administrativa que se encuentren dentro del rango de edad establecido. Todas las participantes serán mujeres, en concordancia con la política de la empresa el contratar exclusivamente personal femenino, y deberán cumplir con los criterios de inclusión definidos:

- Tener entre 18 y 40 años.
- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa para garantizar su adaptación al entorno laboral.
- Firmar el consentimiento informado de participación, asegurando su conocimiento y aceptación voluntaria de los términos del estudio.

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Sede Quito, Campus El Girón, Av. 12 de Octubre N24-22 y Wilson, bloque A • Teléfonos: 3962800 - 3962900  
Ext.: 2202 • Teléfono directo: 3962863 • Correo electrónico: xandrade@ups.edu.ec

**Instrumentos para aplicar:**

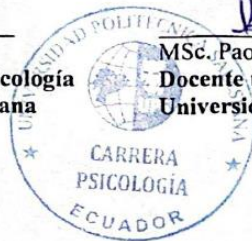
1. Encuesta Sociodemográfica.
2. Cuestionario de Personalidad SEAPSI.
3. Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ).

Segura de contar con su favorable respuesta, presento mis sentimientos de agradecimiento y consideración por la oportunidad que presenta a nuestros estudiantes para poder fortalecer su aprendizaje en Psicología.

Atentamente,



Dra. Ximena Andrade.  
Directora de la Carrera de Psicología  
Universidad Politécnica Salesiana



MSc. Paola Baquero.  
Docente tutor del trabajo de titulación  
Universidad Politécnica Salesiana

Daniela R.

**LUM**  
HEALING POWER OF TOUCH  
Recibido 29/04/2025

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Sede Quito, Campus El Girón, Av. 12 de Octubre N24-22 y Wilson, bloque A • Teléfonos: 3962800 - 3962900  
Ext.: 2202 • Teléfono directo: 3962863 • Correo electrónico: xandrade@ups.edu.ec

## **Formato De Consentimiento Informado**

### **Título del estudio:**

Rasgos de personalidad y desempeño laboral en colaboradoras de una organización de la ciudad de Quito durante el periodo marzo - julio 2025.

### **Investigadora:**

Shirley Dayrin Cabezas Garcia

Estudiante de la carrera de Psicología General

Universidad Politécnica Salesiana

### **Objetivo del estudio:**

Analizar la relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral en colaboradoras de una empresa de servicios de Spa en Quito durante el periodo de marzo a julio de 2025.

### **Procedimiento:**

Se le solicita responder de manera voluntaria los cuestionarios:

- Encuesta Sociodemográfica.
- Cuestionario de Personalidad SEAPSI
- Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ)

El tiempo estimado para responder los cuestionarios es de aproximadamente 20 a 30 minutos.

### **Confidencialidad:**

Toda la información que usted proporcione será anónima y confidencial, y se utilizará

únicamente con fines académicos. Los resultados serán analizados de forma grupal, por lo que no se revelará su identidad ni sus respuestas individuales.

**Riesgos y beneficios:**

Este estudio no implica ningún riesgo físico ni psicológico para usted. Si bien no recibirá una compensación económica, su colaboración será valiosa para el desarrollo del conocimiento en el ámbito organizacional y académico.

**Formato De Declaración De Consentimiento**

Yo, \_\_\_\_\_, declaro que he leído y comprendido la información anterior, y que acepto participar de forma voluntaria en esta investigación.

He sido informada de que mis respuestas serán confidenciales y anónimas.

Firma de la participante: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Firma de la investigadora: \_\_\_\_\_

## Formato De Encuesta Sociodemográfica

(Los datos serán utilizados únicamente con fines de investigación y serán tratados con confidencialidad.)

### I. DATOS GENERALES

**Edad:** \_\_\_\_\_ años

**Estado civil:**

Soltera  Casada  Unión libre  Separada o Divorciada  Viuda

**Nivel educativo alcanzado:**

Educación básica  Bachillerato  Técnico o tecnológico  Universidad completa

Universidad incompleta o cursando  Posgrado

**Nivel socioeconómico:**

Bajo  Medio bajo  Medio  Medio alto  Alto

### II. DATOS LABORALES

Puesto de trabajo dentro de la empresa: \_\_\_\_\_

Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_ años \_\_\_\_\_ meses