



Trabajo Fin de Grado

Influencia de la personalidad en el desempeño laboral:
un estudio descriptivo en el sector sanitario

*Influence of personality on job performance: a
descriptive study in the health sector*

Autora

Sara García Díaz

Directora

Elena Fernández del Río

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2021

AGRADECIMIENTOS

A mi padre, por su fuerza y cariño, por ayudarme y guiarme siempre.

A mi familia, a mi hermano y a mis amigos por cuidarme y animarme.

A Marta, Alba y Carol por estar siempre y ayudarme a levantarme cuando me caigo.

A Patri, Raquel, Alba y Elena, por hacer de mis cuatro años en esta carrera inmensamente felices y hacerme sentir como en casa.

A mis prácticas de la carrera por enseñarme a qué me quiero dedicar y hacia dónde enfocar mi futuro.

A Elena, mi tutora, por su dedicación, tiempo y ayuda.

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. PERSONALIDAD.....	7
2.1.1. INTRODUCCIÓN	7
2.1.2. EL MODELO DE LOS CINCO GRANDES	7
2.2. DESEMPEÑO LABORAL	8
2.2.1. INTRODUCCIÓN	8
2.2.2. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL	9
2.2.3. NUEVOS TIPOS DE DESEMPEÑO	10
2.3. PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO	11
3. ESTUDIO EMPÍRICO	15
3.1. OBJETIVO	15
3.2. HIPÓTESIS	15
3.3. MÉTODO	15
3.3.1. PARTICIPANTES.....	15
3.3.2. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	15
3.3.3. PROCEDIMIENTO	16
3.3.4. ANÁLISIS DE DATOS	16
3.4. RESULTADOS.....	16
3.4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	16
3.4.2. ANÁLISIS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL	18
3.5. DISCUSIÓN	21
3.6. CONCLUSIONES.....	22
3.7. REFERENCIAS	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Taxonomía de conductas laborales contraproyectivas	10
Tabla 2. Características sociodemográficas de la muestra.....	17
Tabla 3. Características vinculadas a la relación laboral	17
Tabla 4. Descriptivos en los cinco factores de personalidad.....	18
Tabla 5. Descriptivos en las dimensiones del desempeño laboral.....	18
Tabla 6. Correlaciones entre personalidad y desempeño laboral.....	20

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es estudiar la relación entre la personalidad y el desempeño laboral en una muestra de trabajadores del sector sanitario. Para ello, se administró un cuestionario en el que se evaluaba la personalidad mediante la versión breve del *Big Five Inventory* (BFI-2-S) y el desempeño en el trabajo a través del *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ). Los resultados obtenidos confirman la evidencia previa apuntada por numerosos autores al encontrar relación entre varios factores de personalidad y las distintas dimensiones del desempeño laboral. Estos hallazgos tienen implicaciones para el ámbito de la selección de personal dentro del área de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Sin embargo, este trabajo no está exento de algunas limitaciones, principalmente el reducido tamaño de la muestra analizada. Se discuten las conclusiones obtenidas para las prácticas futuras.

Palabras clave: Personalidad, los Cinco Grandes, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the relationship between personality and job performance in a sample of health care workers. For this purpose, a questionnaire was administered in which personality was assessed by means of the short version of the Big Five Inventory (BFI-2-S) and job performance by means of the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). The results obtained confirm the previous evidence pointed out by numerous authors who found a relationship between several personality factors and the different dimensions of work performance. These findings have implications for the field of personnel selection within the area of Work and Organizational Psychology. However, this work is not without some limitations, mainly the small size of the sample analyzed. The conclusions obtained are discussed for future practices.

Key words: Personality, The Big Five, Job performance.

1. INTRODUCCIÓN

En el presente Trabajo Fin de Grado (en adelante TFG) se lleva a cabo un estudio de investigación sobre la relación de la personalidad con el desempeño laboral en el sector sanitario. Para ello, se ha contado con la participación de una muestra de trabajadores, con el fin de ampliar la evidencia científica al respecto, en tanto en cuanto resulta de gran interés para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (en adelante PTO).

El nuevo escenario del mercado de trabajo ante el que nos encontramos, debido al rápido avance de las tecnologías y la globalización, hace que se requieran nuevas competencias llevando a las organizaciones a desarrollar estrategias para retener el talento. Así mismo, los empleados deben de mantener un aprendizaje continuo y desarrollar nuevas habilidades (Cascio, 2003), creándose así nuevos tipos de desempeño (desempeño adaptativo y desempeño creativo). En este contexto, el proceso de selección de personas en las organizaciones no debe ceñirse a contratar a los empleados que tengan unos conocimientos específicos, si no a aquellos que destaquen en esas nuevas variables a medir.

En este contexto es esencial señalar la importancia de este trabajo y los estudios centrados en la gestión de Recursos Humanos, especialmente en el proceso de selección de personal. Los Recursos Humanos han sido definidos como las políticas, prácticas y procedimientos relacionados con la gestión y dirección del personal dentro de la organización (Latorre, 2011). Esta definición genérica incluye prácticas, procedimientos y estrategias con el objetivo de conseguir una gestión efectiva y lograr así los objetivos organizacionales. En la actualidad, el área de Recursos Humanos es mucho más que la simple administración de personal, ya que, los cambios en la fuerza laboral y en las demandas del entorno han consolidado la gestión de recursos humanos como un área estratégica. Storey (2007) estableció que la gestión del personal tiene como fin alcanzar una ventaja competitiva a través de la utilización estratégica de sus empleados altamente cualificados y comprometidos por medio de un conjunto de técnicas culturales, estructurales y de gestión del personal (Latorre, 2011). La correcta gestión de Recursos Humanos incluye el desarrollo de competencias, así como la adquisición de nuevos conocimientos. Esta área es la encargada de diagnosticar las necesidades en la organización, así como la descripción de los puestos vacantes. Esta tarea requiere reunir la información sobre el tipo de personas que requiere para desempeñarlo (López, 2010).

En el ámbito de los Recursos Humanos es importante la gestión del rendimiento en los trabajadores y su medición. Existen varios métodos para medir el desempeño, como los instrumentos de evaluación de rasgos de la personalidad, los cuales exigen que el empleador clasifique a los trabajadores en función de sus características estables (Gómez, Balkin y Cardy, 2008). Los test psicológicos tienen como principal finalidad la medición de los rasgos generales de la personalidad del individuo, así como verificar si los rasgos psicológicos que diferencian a la persona se correlacionan con el perfil del puesto de trabajo para el que va a ser seleccionado. Estas pruebas de medición, a su vez, permiten conocer el comportamiento del sujeto en un futuro y su desarrollo en la organización, al considerarse a los rasgos de personalidad características estables y duraderas a lo largo del tiempo. Dado que los test psicológicos se basan en las diferencias individuales, permiten analizar cómo varía el comportamiento de un determinado trabajador en relación con los demás integrantes de la organización. En la actualidad, en el mercado de trabajo existe un gran número de test psicológicos, tales como el 16 Factores de Personalidad de Cattell, el *Eysenck Personality Inventory* o el *Big-Five Personality Test*, entre otros (Lotito, 2015).

En el proceso de selección de personal, los usos de las pruebas psicológicas tienen como finalidad evitar el ingreso a la organización de personas que no van a desempeñarse de manera adecuada en el puesto. Así pues, no utilizar las diversas pruebas y test con el método “ensayo y error” puede suponer la pérdida de tiempo y recursos. Es por ello que es de vital importancia utilizar un sistema de gestión del rendimiento a la hora de seleccionar al personal, un hecho que demuestra el compromiso de la empresa en integrar el mejor capital humano (Lotito, 2015).

Como se ha expuesto en los párrafos anteriores, un aspecto que influye en el desempeño laboral son los rasgos de la personalidad. Es por ello que el presente estudio se centra en estudiar la relación entre estos dos elementos.

El presente TFG está estructurado principalmente en dos bloques. En primer lugar, el marco teórico donde se define el término de personalidad y se hace mención al modelo marco de referencia para explicar las diferencias individuales: el modelo de los Cinco Grandes Factores, explicando las cinco dimensiones que lo engloban. A su vez, se define el desempeño laboral y sus dimensiones. Por último, se analiza la relación entre estas dos variables haciendo un recorrido sobre la literatura publicada al respecto. En segundo lugar, se encuentra la parte empírica del trabajo en la que se analiza la relación de la personalidad y el desempeño laboral en una muestra de trabajadores sanitarios, finalizando con las conclusiones más relevantes de la investigación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. PERSONALIDAD

2.1.1. INTRODUCCIÓN

Para empezar el marco teórico del presente TFG, es necesario definir el concepto de personalidad desde la PTO, y mencionar el modelo con mayor evidencia en la actualidad, a la hora de clasificar los rasgos de personalidad en dimensiones.

El término “personalidad” proviene de la palabra latina “persona” que hacía referencia a la máscara que usaban los actores cuando actuaban: cuando se la ponían, pasaban a comportarse como la persona a la que estaban representando. El concepto fue introducido por Mead (1934-1973). Cada individuo es único, y como tal, la personalidad es el atributo funcional o psicológico de la persona (Ribes, 2005).

La personalidad puede definirse como un grupo estable de características que determinan los puntos comunes y las diferencias en el comportamiento psicológico (pensamientos, sentimientos y acciones) de las personas. La personalidad se refiere a una combinación de características individuales que, al combinarse, diferencian a los individuos en sus tendencias básicas de pensar, sentir y comportarse (Ones, Viswesvaran y Dilchert, 2005).

En este ámbito de la psicología de la personalidad, ésta puede ser la respuesta al por qué dentro de la misma organización existen personas que tienen diferentes desempeños ocupando el mismo puesto de trabajo.

2.1.2. EL MODELO DE LOS CINCO GRANDES

El modelo de los Cinco Grandes Factores (*Five Factor Model*) se ha generalizado correspondiendo a uno de los planteamientos teóricos con mayor impacto en la selección de personal (Lotito, 2015). Según este modelo, una persona puede describirse en base a las puntuaciones obtenidas en cinco dimensiones. Cada una de estas dimensiones comprende un conjunto de rasgos, definidos como un conjunto de componentes que permiten describir las diferencias individuales. Estos cobraron importancia a partir de la obra de Galton, “*Inquiry into human faculties and its development*” en 1883. En primer lugar, se describieron dos dimensiones (neuroticismo y extroversión), llamadas las Dos Grandes de Wiggins (1968). Después de varios estudios psicológicos se añadieron otras tres dimensiones: amigabilidad, apertura y conciencia. Fue en 1981 cuando Goldberg propuso que cualquier estudio relacionado con las diferencias individuales se debía basar en las “Cinco Grandes dimensiones”. El término de “Grandes” establecía que cada una de ellas estaba formada por una gran cantidad de rasgos. Sin embargo, no fue hasta los hallazgos de McCrae y Costa cuando aparecen denominados como los “Cinco Grandes Factores de la Personalidad” (Laak, 1996).

El modelo comprende los siguientes factores:

I. Estabilidad emocional (*Neuroticism*)

La estabilidad emocional se concibe como la capacidad para controlar las emociones e impulsos, así como la facilidad de resistir a las situaciones de estrés. Los adjetivos que definirían a una persona con puntuación alta en este factor serían: estable, segura y equilibrada.

Por lo contrario, una persona con una puntuación baja en esta dimensión y, por lo tanto, encuadrada dentro del factor neuroticismo, se calificaría como propensa a sentir emociones negativas tales como miedo, tristeza o culpa y tener baja tolerancia al estrés. Estas personas perciben los problemas menores como difíciles o amenazas, y el trabajo desde un enfoque pesimista.

II. Extroversión (*Extraversion*)

Cuando una persona es extrovertida, los adjetivos que la califican son sociable, habladora y activa. Son personas con tendencia a formar relaciones interpersonales, además de encontrarse atraídas por situaciones de excitación y estimulación. Eysenck (1947) estableció que un individuo extrovertido está centrado en el mundo y es abierto. Son personas orientadas a la acción, llenas de energía y que disfrutan interactuando con la gente.

Por otro lado, una persona que puntúa bajo en esta dimensión, calificada como una persona introvertida, tiene bajos niveles de participación social, involucrándose menos en el mundo social, y suelen ser calificadas como independientes. Rothmann (2003) estableció que no quiere decir que sean personas antisociales, sino, más reservadas en las situaciones sociales. Los adjetivos que las definen son: reservadas, calladas e independientes.

III. Apertura a la experiencia (*Openness to experience*)

Experimentan nuevos valores e ideas, además de ser personas abiertas con el mundo interno y externo. Se consideran abiertas a las emociones, así como creativas y conscientes de sus sentimientos. Tienden a tener creencias poco convencionales. Los adjetivos que definirían a una persona con una alta puntuación en este factor son: curiosa, creativa y original. Por el contrario, una persona con una puntuación baja se calificaría como poco creativa, conservadora y tradicional.

IV. Amigabilidad (*Agreeableness*)

Son personas que tienden a establecer vínculos psicosociales y se preocupan por la armonía social. Tienen deseo de ayudar a los demás, cuyos intereses los consideran al mismo nivel que los propios, lo que las califica de generosas. Son confiados y serviciales, y tienen una visión optimista de las personas. Los rasgos específicos de esta dimensión serían: la confianza, la sensibilidad social, la compasión y la simpatía.

Por el contrario, las personas con una puntuación baja en este factor tenderían a ser competitivas, manipuladoras y egoístas. No se preocupan por el bienestar de los demás y ponen sus intereses por encima del de ellos.

V. Conciencia (*Conscientiousness*)

La dimensión conciencia, también llamada responsabilidad, caracteriza a personas organizadas, puntuales y formales. Son personas que actúan de acuerdo con sus metas y objetivos, y con un alto deseo de logro. Tienen preferencia por la conducta planificada y no actúan espontáneamente.

Los adjetivos que calificarían a una persona con una baja puntuación en este factor serían negligente, descuidada, una persona sin objetivos. Tienen dificultad a la hora de planificar sus metas.

2.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.2.1. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral es definido por Pérez (2009) como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p. 1). Según Bunk (1994, citado en Gil, 2007), el empleado posee competencia profesional si dispone de los conocimientos y destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas

profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno organizacional (Gil, 2007).

En vista de la importancia y necesidad del trabajo en nuestras vidas, tal y como apunta Blanch (2008), quien describió a nuestra civilización actual como la “civilización del trabajo”, es de entender que la PTO haya tomado un papel relevante y se le atribuya gran importancia, caracterizada por el estudio de las condiciones de trabajo y su influencia en el rendimiento y satisfacción de los trabajadores.

2.2.2. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Las dimensiones clásicas del desempeño en el trabajo son las siguientes:

I. Desempeño de tarea

El desempeño de tarea se define por Borman, Bryant y Dorio (2010) como la competencia que tienen los trabajadores para realizar las actividades técnicas y básicas de su puesto de trabajo. El concepto hace hincapié en aquellas conductas y acciones necesarias para el desempeño del puesto de trabajo y que contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la organización. Algunas de las facetas que engloba el concepto son: el cumplimiento de las normas, el esfuerzo, la productividad y la calidad (Viswesvaran, 1993).

Un predictor del desempeño de tarea es la aptitud cognitiva formada por los conocimientos del puesto y la destreza de resolución de problemas (Gorriti, 2007).

II. Desempeño contextual

El desempeño contextual se define, según Borman, Penner, Allen y Motowidlo (2001), como las contribuciones del empleado que van más allá de las obligaciones del puesto de trabajo, y que repercuten en el entorno organizacional, social y psicológico, dirigido al logro de las metas de la empresa. Son el conjunto de acciones no explícitas del puesto de trabajo, pero que contribuyen al funcionamiento de la organización. Son llamadas “conducta extra-rol” o “conductas cívicas”. La diferencia con el desempeño de tarea es que el desempeño contextual tiene que ver con el clima organizacional, además de ser comportamientos comunes a la mayoría de los puestos de trabajo. El desempeño de tarea se refiere, en cambio, a comportamientos mencionados explícitamente en la descripción del puesto y contribuyen a la actividad esencial de la organización.

Para Borman y Motowidlo (1993), las facetas que integran el desempeño contextual son: apoyo personal, apoyo a la organización o iniciativa consciente. Como se ha mencionado anteriormente, el desempeño contextual está formado por variables del entorno organizacional, social y psicológico. Para estos autores, estas variables existen en la empresa porque: definen el ambiente laboral, son comunes a la mayoría de los trabajos, son más motivadoras que cognitivas y más implícitas que explícitas.

De acuerdo con Penney y Borman (2005, citados en Gorriti, 2007) así como el principal antecedente del desempeño de tarea es la capacidad cognitiva (conocimientos, destrezas y hábitos), el principal antecedente del desempeño contextual es la personalidad.

III. Conductas contraproyectivas

Las conductas contraproyectivas en el trabajo (en adelante CCT) son aquellas acciones que realiza un empleado, intencionadas, y que son contrarias a los objetivos e intereses de la organización, es decir, aquellas conductas que tienen un valor negativo para la efectividad organizacional. Formarían parte de estas conductas el absentismo y demoras, el trabajo con disminución del rendimiento voluntario, el consumo de alcohol y drogas, robos, o el uso de recursos laborales para fines personales.

Robinson y Bennet (1995) clasificaron las CCT en cuatro categorías:

- Conductas desviadas leves dirigidas contra la organización
- Conductas desviadas graves dirigidas hacia la organización
- Conductas desviadas leves dirigidas hacia otras personas
- Conductas desviadas graves dirigidas hacia otras personas

Gruys (1999) identificó 87 conductas contraproyectivas que agrupó en 11 categorías (Tabla 1).

Tabla 1.

Taxonomía de conductas laborales contraproyectivas

NOMBRE	COMPORTAMIENTOS RELACIONADOS
Destrucción de la propiedad	Alterar, dañar o destruir propiedad. Sabotear la producción
Mala utilización de la información	Revelar información confidencial, falsificar información.
Mala utilización del tiempo y los recursos	Desperdiciar el tiempo, alterar los registros y de ingresos y salidas, realizar asuntos personales durante la jornada laboral.
Comportamiento inseguro	No seguir y/ o aprender los procedimientos de seguridad.
Robo	Robo de dinero o propiedad, mala utilización de bienes, servicios o descuentos
Baja calidad del trabajo	Realizar el trabajo de manera lenta o descuidada intencionalmente.
Baja asistencia	Salir o llegar tarde sin excusa, exceso de salidas por enfermedad.
Uso del alcohol	Tomar alcohol durante la jornada laboral, presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol
Uso de drogas	Tener, usar o vender drogas en el trabajo.
Acciones verbales inapropiadas	Discutir agresivamente con clientes, atacar verbalmente a otras personas de la organización.
Acciones físicas inapropiadas	Atacar físicamente y/o acosar sexualmente a miembros de la organización

2.2.3. NUEVOS TIPOS DE DESEMPEÑO

Cascio (2003) estableció que la mayor competitividad requiere a las empresas el fomento de la flexibilidad e innovación. La continua transformación del mercado de trabajo exige que la organización se adapte al cambio; es por ello que se han desarrollado en la actualidad nuevos tipos de desempeño que requieren las organizaciones, como el desempeño creativo y el desempeño adaptativo.

DESEMPEÑO CREATIVO

Henry (1991) definió la creatividad como “la cualidad de originalidad que conduce a nuevos modos de ver las cosas y a nuevas ideas” (p. 2). En este contexto, Barron y Harrington (1981) estudiaron las

características individuales ligadas a la creatividad. Sin embargo, ésta debe ir correlacionada con la innovación, definida por Henry (1991) como el “proceso a través del cual las ideas creativas se desarrollan en algo tangible” (p. 2). Las personas definidas como creativas tienen mayor facilidad en la toma de decisiones y resolución de conflictos, necesarios en la organización. Es por ello que el desempeño creativo es necesario para conseguir una ventaja competitiva en la empresa.

La creatividad ha sido estudiada en función de cuatro perspectivas (Martín y Salanova, 2001): proceso creativo, persona creativa, producto creativo, y ambiente creativo, todas ellas correlacionadas y explicadas a continuación.

El proceso creativo defiende la teoría de que la creatividad es entendida como un proceso cognitivo. La persona creativa hace referencia a las características que definen a los individuos. Según esta teoría, existen un conjunto de rasgos con relación positiva con la creatividad: autonomía, imaginación, pensamiento independiente y control interno. Estas personas se mueven por situaciones que conllevan toma de riesgos y nuevas experiencias. El producto creativo es el resultado de la creatividad de la persona. En la última perspectiva, el ambiente creativo, queda claro que, para que una persona pueda implantar sus ideas creativas en una organización, ésta debe tener un clima receptivo. Debe ser un ambiente que fomente la creatividad de sus empleados, lo que conlleva una contribución a la productividad. Amabile (1988) estableció que el ambiente que fomente la creatividad debe promover: la autonomía, el liderazgo y el clima de cooperación. Por el contrario, un ambiente inhibidor estaría compuesto por la presión de tiempo o falta de libertad (Martín et al., 2001).

DESEMPEÑO ADAPTATIVO

El desempeño adaptativo consiste en la adquisición de competencias mejoradas en respuesta a los requisitos cambiantes del trabajo. Hace referencia al conjunto de comportamientos que ponen en aplicación las competencias en respuesta a cambios anticipados (Shoss, Vera y Witt, 2012).

El desempeño adaptativo se puede dividir en ocho categorías en función del comportamiento: manejo de emergencias o situaciones de crisis, manejo del estrés laboral, resolución creativa de conflictos, manejo de las situaciones laborales inciertas e impredecibles, aprendizaje de nuevas tareas laborales, tecnologías, y procedimientos, adaptabilidad interpersonal y adaptabilidad cultural. Supone una adaptación a los cambios que ocurren en la tarea, el equipo y los niveles organizacionales, como los cambios en el procedimiento de una tarea. Este desempeño se diferencia de los demás (desempeño de tarea y desempeño contextual) en la manera en la que se refiere a la adquisición de competencias (Shoss et al., 2012).

2.3. PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO

Ante los cambios producidos en los últimos años en el mundo laboral, entre los cuales destacan la evolución tecnológica y la globalización de los mercados, las empresas se han visto obligadas a la adopción de nuevas prácticas para la mejora de la competitividad. En este contexto, los trabajadores, antiguamente contemplados como un gasto para la organización, han pasado a ser parte del valor productivo de la empresa considerándose un recurso competitivo. Brooking (1996) y Moya-Angeler (1998) señalaron que el valor por el que se vende una compañía se contempla en función de las personas y equipos (citados en Pereda, Berrocal y López, 2002).

En este marco, la principal función del área de Recursos Humanos es elaborar el perfil de exigencias de los puestos de trabajo para analizar las características que deben tener las personas que los vayan a ocupar para el buen desempeño del mismo. Los instrumentos de evaluación de los rasgos de personalidad resultan ser un método eficaz para la medición del desempeño dentro de la organización. En este contexto, los tests psicológicos tienen como finalidad la medición de los rasgos de personalidad del individuo y analizar si los rasgos cumplen el perfil de exigencias del puesto de trabajo que van a desempeñar.

Diversos estudios han hallado la respuesta al por qué las medidas de personalidad han sido utilizadas en el ámbito de las organizaciones para la toma de decisiones y la selección de personal: las medidas de personalidad pueden predecir el desempeño laboral. Por todo ello resulta necesario hacer un recorrido sobre la literatura de interés que correlaciona las dos variables objeto de la presente investigación. La literatura explorada se compone principalmente de metaanálisis y estudios primarios en población general, así como en sectores de ocupación específicos. Por otro lado, en los estudios analizados, el modelo de personalidad utilizado ha sido el de los cinco grandes factores, por ser el que mayor evidencia reporta, como ha sido comentado en apartados anteriores. El metaanálisis de Salgado (2003), el cual investigó la validez predictiva del Modelo de los Cinco Grandes (FFM), obtuvo como resultados que el factor conciencia y el factor estabilidad emocional aportan mayor validez predictiva para el desempeño laboral que los procedimientos no basados en este modelo. La extroversión, la apertura a la experiencia y la amabilidad no muestran diferencias significativas con respecto a los otros modelos. Este estudio concluye que los profesionales deben utilizar el Modelo de los Cinco Grandes (FFM) para la toma de decisiones de personal (Salgado, 2003).

La revisión meta-analítica ha establecido que el factor conciencia y la estabilidad emocional son predictores válidos del desempeño laboral en todas sus dimensiones, a la vez que la extroversión y la amabilidad son predictores del desempeño solo en determinadas ocupaciones (Barrick y Mount, 1991). Sin embargo, se ha contemplado que la extroversión dividida en dimensiones más específicas obtiene mayor validez. En este contexto, Hogan y Holland (2003) dividieron el factor en dos dimensiones más específicas (ambición y sociabilidad) concluyendo que es la ambición y no la sociabilidad lo que predice el rendimiento laboral. Es decir, una persona introvertida si tuviera ambición podría adecuarse a las exigencias de un puesto de trabajo que requiera interacción social (Hogan y Holland, 2003).

Por otro lado, cabe mencionar que la correlación de las variables personalidad y desempeño laboral se mantienen en otras culturas, siendo este método válido a nivel universal. Esto ha sido analizado en el meta-análisis de Van Aarde, Meiring y Wiernik (2017), donde se expuso que los resultados obtenidos en las investigaciones en diversos países son similares: el factor conciencia se estableció como el predictor más fuerte en todos los tipos de desempeño. El factor extroversión obtuvo en las muestras una relación más alta que las realizadas en otros países, lo que se explicó por el colectivismo cultural (Van Aarde, Meiring y Wiernik, 2017).

A su vez, existe una revisión meta-analítica centrada en determinados puestos de trabajo. Barrick y Mount (1991) concluyen que el factor responsabilidad correlaciona significativamente con el desempeño laboral en todos los puestos de trabajo y para todas las dimensiones del desempeño. En cambio, se ha establecido que el factor extroversión se considera válido para algunos grupos con determinadas funciones que requieren don de gentes. En su investigación analizaron la relación de las dimensiones de la personalidad en base a cinco grupos ocupacionales (profesionales, policías, gerentes, ventas, trabajadores cualificados y trabajadores no cualificados) concluyendo que este factor guarda relación con ocupaciones con interacción social. En el caso del neuroticismo, se concluye que puntuaciones altas en esta dimensión pueden resultar perjudiciales para los objetivos de la organización (Barrick y Mount, 1991). En este marco, Switzer y Roth (1998) concluyeron que existen dos dimensiones del modelo de los Cinco Grandes válidas para predecir el desempeño en las ocupaciones que requieren de interacción social: conciencia y extroversión, y, dentro de ésta, la potencia obtiene coeficientes más altos que la afiliación, y se asocia a un mayor rendimiento.

A su vez, el metaanálisis de Salgado (1998) investigó la relación de los Cinco Grandes con las ocupaciones militares, concluyendo que la conciencia y la estabilidad emocional tenían validez en cuanto a la predicción del desempeño en todos sus criterios mientras que la extroversión, la apertura y la amabilidad no tenían validez generalizable en estas ocupaciones.

Por otro lado, autores como Salgado (2002) han investigado la relación de los Cinco Grandes con las CCT concluyendo que los rasgos de personalidad predicen la falta de rotación, siendo el mejor predictor la estabilidad emocional, seguido del factor conciencia. Se puede extraer que la inestabilidad emocional se encuentra relacionada con las CCT.

En lo que respecta a estudios primarios, como el realizado por Nurul, Firdaus, Zaharah y Abdul (2013), la evidencia apunta a que existe una relación positiva entre un elevado neuroticismo y apertura a la experiencia con las CCT, y una relación negativa del factor amabilidad con ellas. Por tanto, mientras que los empleados que tienen una puntuación alta en conciencia y amabilidad tienen una menor probabilidad de realizar CCT, los empleados que puntuán bajo en estabilidad emocional (y, por lo tanto, alto en neuroticismo) serían más propensos a realizar CCT (Ferreira y Nascimento, 2016).

El análisis de la relación del modelo de los Cinco Grandes y el desempeño del trabajo en equipo concluye que los equipos exitosos se componen de trabajadores con mayor extroversión y amabilidad, y con menor neuroticismo. El estudio de Kichuk y Wiesner (1997) estableció que manipular la composición del equipo de trabajo permitía alcanzar un mayor éxito en el rendimiento de éste. Otro estudio abordado por Mount, Barrick y Stewart (1998) determinó que la conciencia, la estabilidad emocional y la amabilidad tienen una correlación más fuerte en los puestos donde se realizaban trabajos en equipo; sin embargo, el factor conciencia se correlaciona más con el desempeño laboral en entornos sin trabajo en equipo. Por otro lado, la extroversión tiene una correlación moderada con el desempeño en equipos de trabajo, al igual que la apertura a la experiencia; sin embargo, ésta última también tiene dicha correlación cuando no se establecen trabajos en equipo (Mount, Barrick y Steawart, 1998).

Los estudios examinados anteriormente, como la revisión meta-analítica de Barrick y Mount (1991), han establecido el factor conciencia como el predictor universal del desempeño laboral. Sin embargo, no se ha determinado en qué manera afecta esta dimensión interactuando con otras dimensiones. El estudio de Burke, Mount, Barrick y Witt (2002) estableció que la correlación del factor conciencia con el desempeño laboral es más fuerte en interacción con el factor amabilidad.

Autores como Sanders (2008) han analizado el desempeño laboral de agentes de policía, determinando que las puntuaciones altas en conciencia son los que obtienen las correlaciones más altas, seguidas de extroversión y amabilidad. El factor neuroticismo, sin embargo, tiene puntuaciones bastante bajas lo que concluye que los agentes de policía son estables emocionalmente. También se ha analizado la relación de variables en el sector bancario por Abdullah, Rashid y Omar (2013), obteniendo como resultados que el factor conciencia tiene un efecto positivo en las dimensiones del desempeño laboral, mientras que el neuroticismo tiene un efecto negativo en sus dos dimensiones (Desempeño de tarea y desempeño contextual).

Estudios primarios han tomado como referencia el desempeño creativo y adaptativo mencionados en el apartado NUEVOS TIPOS DE DESEMPEÑO. En particular, el trabajo de Hasso (2013) investigó si los rasgos de personalidad podían predecir el éxito de innovación en PYMES, un trabajo que contribuiría a la toma de decisiones de directores ejecutivos (CEO). Los hallazgos concluyen que una puntuación alta en el factor extroversión y en el factor amabilidad correlacionan positivamente con el desempeño creativo y adaptativo.

En lo que respecta al sector sanitario, varios estudios han analizado la relación de la personalidad y el desempeño laboral en el sector sanitario. El estudio de Setyo y Ario (2018) concluye que existe una correlación positiva entre el factor estabilidad emocional y el desempeño laboral. En concreto, existen cuatro factores que obtienen correlaciones significativas con el desempeño laboral en el sector sanitario: conciencia, apertura a la experiencia, extroversión y neuroticismo. En especial, los factores conciencia, apertura y extroversión se correlacionan positivamente con el desempeño laboral mientras que el factor neuroticismo tiene una correlación negativa. Por su parte, Babaei, Mohammadian, Abdollahi y Hatami (2018) analizaron la relación de la personalidad y las CCT en lo que respecta a errores médicos. Los resultados del estudio establecen que el personal sin errores médicos obtiene una puntuación más alta en conciencia, extroversión y amabilidad, así como una puntuación más baja en el factor neuroticismo que aquellos con errores médicos. A su vez, Teng, Chang y Hsu (2009) analizaron la relación de la estabilidad emocional con la seguridad del paciente. Encontraron que el factor estabilidad emocional se relaciona positivamente con el desempeño laboral. En conclusión, los hallazgos demuestran que el factor conciencia es el mejor predictor del desempeño laboral (Mkoji y Sikalieh, 2012) seguido de la estabilidad emocional.

Cabe mencionar que el estudio elaborado por Lado y Alonso (2017) destacó conclusiones diferentes a las que venimos estableciendo en esta revisión de literatura previa. En primer lugar, establece que la extroversión es un buen predictor de las tres dimensiones del desempeño para todos los puestos de trabajo, debido a que los trabajos analizados no requerían de requisitos interpersonales. En segundo lugar, la conciencia se relacionaba como buen predictor en el desempeño de tarea y contextual, pero resultaba tener más validez en el primero.

En conclusión, los estudios concluyen que existen dos dimensiones o factores de personalidad que resultan ser buenos predictores del desempeño laboral: conciencia e inestabilidad emocional. Dentro de éstos, el factor conciencia se correlaciona positivamente con el desempeño laboral, mientras que la inestabilidad emocional (*neuroticism*) tiene una correlación negativa. Por tanto, se recomienda su evaluación en las pruebas de selección y reclutamiento del personal. En lo que concierne al factor de estabilidad emocional se ha encontrado ciertas limitaciones. En concreto, se ha hallado que su relación con el desempeño laboral varía en función de la complejidad de la tarea. Spector (1982) halló que una puntuación alta en neuroticismo, es decir, baja estabilidad emocional, se relacionaba negativamente con el desempeño laboral en tareas complejas, sin embargo, no se halló relación cuando las tareas eran simples.

3. ESTUDIO EMPÍRICO

3.1. OBJETIVO

El objetivo general del presente trabajo es analizar la relación entre los factores de personalidad propuestos por el modelo de los Cinco Grandes y el desempeño laboral, concebido desde el planteamiento tridimensional tradicional (desempeño de tarea, contextual y conductas contraproyectivas) en una muestra de trabajadores del sector sanitario.

3.2. HIPÓTESIS

Conforme a los hallazgos de la literatura previa, se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1. El factor conciencia se relacionará positivamente con el desempeño de tarea y el desempeño contextual.

Hipótesis 2. El factor conciencia se relacionará negativamente con las conductas contraproyectivas.

Hipótesis 3. El factor emocionalidad negativa (neuroticismo) se relacionará negativamente con el desempeño de tarea y el desempeño contextual.

Hipótesis 4. El factor emocionalidad negativa (neuroticismo) se relacionará positivamente con las conductas contraproyectivas.

3.3. MÉTODO

3.3.1. PARTICIPANTES

El estudio ha comprendido una muestra de 33 trabajadores del sector sanitario cuyas características sociodemográficas se describen detalladamente en el apartado de Resultados (Tabla 2).

3.3.2. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Se diseñó un cuestionario en *Google Forms* en el que se incluyeron preguntas relativas a las características demográficas y laborales de los trabajadores, y en el que se incluyeron medidas específicas para evaluar la personalidad y el desempeño laboral (ver Anexo 1).

Para la evaluación de la personalidad se utilizó la versión en castellano del *Big Five Inventory* (BFI-2) en su versión breve (BFI-2-S), que consta de 30 ítems con cinco opciones de respuesta (muy de acuerdo, algo de acuerdo, neutro, algo en desacuerdo, muy en desacuerdo). El BFI-2 está diseñado para estudiar las diferencias individuales en función de los rasgos de personalidad. Evalúa los cinco grandes factores, los cuales se representan en varios rasgos más específicos. Sus elementos son frases cortas en base a adjetivos descriptivos y resulta ser eficiente debido al poco tiempo que cuesta cumplimentarlo (Soto y John, 2017).

Para evaluar el desempeño laboral se utilizó la versión en castellano del *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ), el cual consta de 18 ítems que miden tres dimensiones del desempeño organizacional (desempeño de tarea, desempeño contextual y conductas contraproyectivas en el trabajo) (Ramos Villagrasa, Fernández del Río, Barrada y Koopmans, 2019).

3.3.3. PROCEDIMIENTO

El reclutamiento de la muestra empezó con el contacto de dos trabajadoras del hospital Arnau (Lleida) quienes cumplimentaron el cuestionario y procedieron a difundirlo entre sus compañeras de trabajo. De las 15 personas a las que se les envió el cuestionario, respondieron un total de 10. En una segunda fase, se procedió a enviar el cuestionario a personas conocidas que trabajaban en hospitales de varias localidades españolas. En primer lugar, se envió a un contacto estudiante de Medicina en Madrid, quien envió el cuestionario a cinco trabajadores, de los cuales respondieron cuatro. Segundo, se remitió a una enfermera del hospital de Barbastro, la cual respondió y lo reenvió a un total de dos compañeros de trabajo, quienes lo devolvieron cubierto. A su vez, a través de un contacto se envió el cuestionario a dos trabajadoras del mismo hospital, quienes también lo cumplimentaron. También fue cumplimentado por un contacto conocido empleado del hospital Miguel Servet y, a través de un enlace, por una trabajadora del hospital Clínico (Zaragoza). Por último, a través de otro contacto se procedió a remitir el cuestionario a tres trabajadoras de distintas zonas (Graus, Ávila, Zaragoza) quienes lo realizaron.

Paralelamente, el cuestionario fue difundido a través de redes sociales (Twitter, Instagram y LinkedIn), mediante las que se obtuvieron otras seis respuestas.

Así pues, la muestra final estuvo formada por 33 profesionales sanitarios siendo la tasa de respuesta del 84,61% sobre el total de cuestionarios difundidos.

3.3.4. ANÁLISIS DE DATOS

Para la creación y tratamiento de la base de datos se utilizó el programa estadístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versión 25. En primer lugar, para analizar las variables sociodemográficas y laborales (edad, género, formación, sector, tipo de contrato, responsabilidad y puesto de trabajo ocupado) se realizó un análisis descriptivo. En segundo lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos de las variables de personalidad y de desempeño laboral. Finalmente, para analizar la relación entre personalidad y desempeño laboral se realizaron análisis de correlaciones (de Spearman, al ser el tamaño muestral inferior a 50 casos).

3.4. RESULTADOS

3.4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

3.4.1.1. Características sociodemográficas

Las características sociodemográficas de la muestra ($n = 33$) se encuentran expuestas en la Tabla 2. En primer lugar, se observa que casi la mitad de la muestra se compone de personas con edades comprendidas entre 18 y 25 años (42,4%). Por otro lado, el género femenino predomina en este sector (87,9%), mientras que el porcentaje de los hombres tan solo es del 12,1%. Por otro lado, sobre la formación destaca que la mayoría ha realizado estudios superiores, siendo el mayor porcentaje el de grado/diplomatura/licenciatura universitaria (48,5%), seguido de postgrado/máster (33,3%) y FP grado superior (9,1%).

3.4.1.2. Características vinculadas a la relación laboral

En las variables laborales, se puede observar como un gran porcentaje de la muestra pertenece al sector público (97%). Por otro lado, encontramos como predomina el contrato temporal con el 60,6%. La mayoría de los trabajadores no posee ninguna responsabilidad sobre otros trabajadores (93,9%). Por último,

sobre el puesto de trabajo ocupado, se observa que la mayoría trabajan como enfermero/a (72,7%) seguido de celador/a y auxiliar de enfermería (9,1%).

Tabla 2.
Características sociodemográficas de la muestra.

		<i>n</i>	%
Edad	18-25 años	14	42,4
	26-35 años	10	30,3
	36-45 años	2	6,1
	46-55 años	1	3,0
	Más de 55 años	6	18,2
Género	Femenino	29	87,9
	Masculino	4	12,1
Formación	FP Grado Superior	3	9,1
	Grado/Diplomatura/Licenciatura universitaria	16	48,5
	Postgrado/Máster	11	33,3
	Primaria/EGB	2	6,1
	Secundaria/Bachiller	1	3,0

Tabla 3.
Características vinculadas a la relación laboral.

		<i>n</i>	%
Sector	Privado	1	3,0
	Público	32	97,0
Tipo de contrato	En prácticas	1	3,0
	Indefinido	10	30,3
	Temporal	20	60,6
	Otros	2	6,1
Responsabilidad	No	31	93,9
	Sí	2	6,1
Profesión	Auxiliar de enfermería	3	9,1
	Celador/a	3	9,1
	Enfermero/a	24	72,7
	Personal médico	1	3,0
	Otra	2	6,1

3.4.2. ANÁLISIS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL

3.4.2.1. Análisis descriptivo

La descripción de las dimensiones de la personalidad en función del modelo de los Cinco Grandes (*Big Five*) se encuentran expuestas en la Tabla 4. De cada dimensión se ha extraído su media y desviación típica. La media más alta ha correspondido al factor conciencia ($M = 24,94$), seguido del factor amigabilidad ($M = 24,88$) y extraversion ($M = 20,33$). El factor de personalidad en el que se ha obtenido la puntuación media más baja ha sido el de emocionalidad negativa ($M = 16,82$).

Tabla 4.

Descriptivos en los cinco factores de personalidad.

	M	D.T
Extraversión	20,33	3,958
Amigabilidad	24,88	3,398
Conciencia	24,94	3,381
Emocionalidad negativa	16,82	3,917
Apertura	20,30	3,167

M= media; D.T.= desviación típica

En la Tabla 5 se muestran las medias y desviaciones típicas en las dimensiones del desempeño laboral. La puntuación más alta ha sido en desempeño contextual ($M = 19,52$) seguido del desempeño de tarea ($M = 16,45$) y conductas contraproyectivas ($M = 3,30$).

Tabla 5.

Descriptivos en las dimensiones del desempeño laboral.

	M	D.T
Desempeño de tarea	16,45	3,700
Desempeño contextual	19,52	4,724
Conductas Contraproyectivas	3,30	2,089

M=media; D.T.= desviación típica

3.4.2.2. Análisis de correlaciones entre personalidad y desempeño laboral.

En la Tabla 6 aparecen las correlaciones entre los cinco factores de personalidad y las tres dimensiones del desempeño.

El coeficiente de correlación más alto en relación con el desempeño de tarea y el desempeño contextual se encuentra en el factor extroversión ($\rho = 0,619$, $p < 0,001$ y $\rho = 0,678$, $p < 0,001$, respectivamente).

El factor amigabilidad se relaciona positivamente con el desempeño de tarea ($\rho = 0,372$, $p < 0,05$) y el desempeño contextual ($\rho = 0,352$, $p < 0,05$). Además, tiene una correlación positiva con el factor conciencia ($\rho = 0,479$, $p < 0,01$).

El factor conciencia correlaciona positivamente con el desempeño de tarea ($\rho = 0,474$, $p < 0,01$), por lo que se confirma parcialmente la primera hipótesis. Sin embargo, no se ha encontrado significación estadística en la relación con el desempeño contextual. Asimismo, se confirma la segunda hipótesis en tanto que la asociación entre el factor conciencia y las conductas contraproyectivas resultó negativa ($\rho = -0,409$, $p < 0,05$).

El factor emocionalidad negativa (*neuroticism*) correlacionó negativamente con el desempeño de tarea y el desempeño contextual, con coeficientes de correlación significativos ($\rho = -0,378$, $p < 0,05$ y $\rho = -0,531$, $p < 0,01$ respectivamente), por lo que se corrobora la tercera hipótesis del trabajo. Este factor correlaciona positivamente con las conductas contraproyectivas ($\rho = 0,512$, $p < 0,01$), por lo que también queda corroborada la cuarta hipótesis del trabajo.

Por último, el factor apertura correlaciona positivamente con el desempeño contextual ($\rho = 0,525$, $p < 0,01$).

Tabla 6.

Correlaciones entre personalidad y desempeño laboral.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Extraversión	-						
2. Amigabilidad	0,340	-					
3. Conciencia	0,361*	0,479**	-				
4. Emocionalidad negativa	-0,423*	-0,177	0,218	-			
5. Apertura	0,371*	0,067	0,076	-0,223	-		
6. Desempeño de tarea	0,619***	0,372*	0,474**	-0,378*	0,237	-	
7. Desempeño contextual	0,678***	0,352*	0,332	-0,531**	0,525**	0,695***	--
8. Conductas contraproyectivas	-0,299	-0,286	-0,409*	0,512**	-0,169	-0,233	-0,257

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

3.5. DISCUSIÓN

El presente trabajo tenía como objetivo determinar la relación de la personalidad y el desempeño laboral en una muestra de trabajadores del sector sanitario. Para ello, se establecieron unas hipótesis en base a la literatura previa y se suministró un cuestionario a los 33 participantes de los que se obtuvieron los resultados expuestos en el apartado de Resultados.

La primera hipótesis, en la que se planteaba la existencia de relaciones positivas entre el factor conciencia y el desempeño de tarea y el desempeño contextual, solo ha sido confirmada parcialmente. Mientras que los resultados indican que cuanto mayor es la puntuación en este factor, mejor es el desempeño de tarea de la persona, no se ha encontrado una relación estadísticamente significativa con el desempeño contextual. Esto difiere de los resultados encontrados en la literatura previa, pero coincide con lo apuntado por Lado y Alonso (2017) que señalaron que el factor conciencia resultaba tener mayor validez predictiva para el desempeño de tarea. Tiene su explicación en cuanto a que el desempeño de tarea se refiere a las competencias para realizar las tareas básicas del puesto de trabajo, contribuyendo a los objetivos de la organización, y el factor conciencia caracteriza a personas con alto deseo de logro y que actúan de acuerdo a los objetivos de la organización. En cambio, el desempeño contextual son conductas “extra-rol”, van más allá de las obligaciones y objetivos del puesto de trabajo.

En lo que respecta a la segunda hipótesis, en la que se planteaba la existencia de una relación negativa entre el factor conciencia y las conductas contraproyectivas, los datos avalan su confirmación. Coincide, por tanto, con lo encontrado en estudios previos como el de Ferreira y Nascimento (2016). Tiene su explicación en cuanto a la definición del factor conciencia que hacen McCrae y Costa, considerando a las personas con puntuaciones altas en esta dimensión como formales, cuidadosas, ordenadas y responsables, rasgos no atribuibles a ser propensos a realizar conductas perjudiciales para la organización y dirigidas en contra de sus intereses.

La tercera hipótesis también queda corroborada: el factor emocionalidad negativa se relacionará negativamente con el desempeño de tarea y el desempeño contextual. Este resultado se apoya en literatura previa, como el meta-análisis de Barrick y Mount (1991), quienes concluyeron que una puntuación alta en emocionalidad negativa podría resultar perjudicial para los objetivos de la organización y, por eso, se requería que los empleados obtuvieran puntuaciones bajas de cara a un buen desempeño y a la consecución de los objetivos organizacionales. En esa misma línea, el estudio de Abdullah et al. (2013) concluye que la emocionalidad negativa tiene un efecto negativo en el desempeño de tarea y el desempeño contextual. Se contempla a su vez que la correlación de esta dimensión es más fuerte con el desempeño contextual que con el desempeño de tarea.

Por último, también se ha confirmado la cuarta hipótesis expuesta: el factor emocionalidad negativa se ha relacionado positivamente con las CCT. Los empleados que puntúan alto en este factor serían más propensos a realizar este tipo de comportamientos (Ferreira et al., 2016). En esta línea, trabajos como el de Babei et al. (2018) han encontrado que el personal sanitario que a menudo comete errores médicos, obtiene mayor puntuación en emocionalidad negativa que el personal que no comete errores. La explicación se basaría en el hecho de que las personas que puntúan alto en este factor tienen una mayor tendencia a experimentar sentimientos negativos tales como miedo, ira o culpabilidad, son propensas a tener menor capacidad para controlar sus impulsos y a sufrir situaciones de estrés. En cambio, una persona con elevada estabilidad emocional se considera calmada, segura y tiene capacidad para controlar las emociones y el estrés (Morán, 2004).

Por otro lado, cabe mencionar que el factor extroversión ha resultado ser la dimensión con mayor relación con el desempeño laboral en las dimensiones de desempeño de tarea y desempeño contextual. Un resultado similar fue hallado por Lado y Alonso (2017), quienes encontraron que la extroversión era un buen predictor del desempeño laboral en todos los puestos de trabajo y no solo en aquellos que requieren de

habilidades interpersonales. Sin embargo, el resultado obtenido en este TFG puede haberse visto influenciado al tratarse de un sector ocupacional en continua interacción con los pacientes, así como por el reducido tamaño de la muestra.

El factor amigabilidad ha correlacionado positivamente con el desempeño de tarea y el desempeño contextual. A su vez, observamos cómo este factor correlaciona positivamente con el factor conciencia. Estudios primarios han apuntado que la interacción de la amigabilidad y la conciencia afecta al desempeño laboral, en tanto que el factor amigabilidad actúa conjuntamente con el factor conciencia. Para los trabajadores con baja puntuación en conciencia, la amabilidad no interfiere en las calificaciones de desempeño (Burke et al., 2002).

El factor apertura se ha relacionado positivamente con el desempeño contextual. Este resultado coincide con lo apuntado por Setyo y Ario (2018). Tiene su explicación en cuanto que este factor influye en el aprendizaje y la formación del trabajo. A su vez, los trabajadores que puntuán alto en este factor resultan ser innovadores y creativos, y su trabajo se distingue del de los demás, lo que contribuye al desempeño laboral.

3.6. CONCLUSIONES

El presente trabajo tenía como objetivo analizar la relación de la personalidad con el desempeño laboral en el sector sanitario. Para ello, se administró un cuestionario a la muestra objeto de estudio, y a partir de ahí, se han podido extraer las siguientes conclusiones.

La muestra objeto de estudio se ha compuesto de 33 trabajadores, la mayoría pertenecientes al género femenino (87,9%), lo cual puede haberse visto influenciado por el método de reclutamiento o porque nos encontramos ante un sector ocupacional feminizado. Un porcentaje importante de los participantes tienen edades comprendidas entre los 18-25 años (42,4%) y casi la mitad de la muestra tiene grado/diplomatura o licenciatura universitaria (48,5%). Por otro lado, el sector que predomina es el sector público (97%) y el tipo de contrato temporal (60,6%), lo que puede visibilizar las condiciones de trabajo a las que se expone este sector aun siendo considerado esencial como ha podido reseñar la crisis sanitaria sufrida por la COVID-19. La mayoría no ostenta ningún tipo de responsabilidad sobre otros trabajadores y la profesión predominante es enfermero/a (72,7%).

El análisis descriptivo realizado de las cinco dimensiones de la personalidad indica que la muestra, en general, destaca en el factor conciencia ($M = 24,94$), seguido de amigabilidad ($M = 24,88$) y extraversion ($M = 20,33$). En cambio, el factor emocionalidad negativa es en el que han obtenido la puntuación más baja ($M = 16,82$). Esto significa que los participantes del presente estudio actúan de acuerdo con sus metas y objetivos y son organizados y puntuales, tienen capacidad para controlar sus emociones y resistir a situaciones de estrés.

En cuanto al análisis descriptivo realizado de las tres dimensiones del desempeño laboral, la puntuación más alta ha sido en el desempeño contextual ($M = 19,52$) y la más baja en CCT ($M = 3,30$).

Este estudio concluye que existe asociación entre las variables personalidad y tipos de desempeño laboral. Concretamente, se ha obtenido que el factor con mayor validez predictiva para el desempeño de tarea y desempeño contextual es la extroversión. En relación con las CCT, el factor que mayor validez aporta es la emocionalidad negativa, seguido del factor conciencia.

En conclusión, el presente trabajo tiene repercusiones en prácticas futuras dada la importancia de este sector en el momento actual por la crisis sanitaria COVID-19, que hace que resulte necesario conocer la personalidad de los empleados teniendo en cuenta que deben adaptarse a situaciones de estrés por la saturación hospitalaria. Ante este contexto, parece que la dimensión de personalidad más importante es la estabilidad emocional, en tanto que define a profesionales sanitarios con una elevada capacidad para controlar las emociones e impulsos, así como para resistir las situaciones de estrés.

Este estudio ha contado con la limitación del reducido número de la muestra, debido al impedimento de contactar con los centros sanitarios por la saturación que existe a causa de la crisis sanitaria que sufre nuestro país en estos momentos.

En definitiva, el presente estudio ha confirmado que la personalidad influye en el desempeño laboral de los trabajadores del sector sanitario y visibiliza la importancia del uso de las pruebas psicológicas relacionadas con los rasgos de personalidad en la selección y el reclutamiento del personal.

3.7. REFERENCIAS

- Abdullah, I., Rashid, Y. y Omar, R. (2013). Effect of Personality on Organizational Commitment and Employees' Performance: Empirical Evidence from Banking sector of Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 27(1), 140-147. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.27.01.1685>
- Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo*. Pearson Educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1298>
- Babaei, M., Mohammadian, M., Abdollahi, M. y Hatami, A. (2018). Relationship between big five personality factors, problem solving and medical errors. *Helijon*, 4(9) <https://doi.org/10.1016/j.helijon.2018.e00789>
- Barrick, M. y Mount, M. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Cascio, W. (2003). Changes in Workers, Work, and Organizations. *The Work Environment*. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1216>
- Crespo, M. (2009). Psicología y organización. *Revista de la Universidad del Azuay* (48), 1-234. <https://www.uazuay.edu.ec/bibliotecas/publicaciones/UV-48.pdf>
- Ferreira, M. y Nascimento, E. (2016). Relationship between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 21(3), 667-685. <https://www.scielo.br/j/pusf/a/zLmNqtdZKDRT3nsYRYWGvxq/?lang=en&format=pdf>
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, 10, 83-106. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601006>
- Gómez, L.R, Balkin, D.B y Cardy, R.L (2008). *Gestión de Recursos Humanos* (5º ed.). Pearson Educación. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF>
- Gorriti, M. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(3), 367-387. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317602007>
- Hasso, R. (2013). The impact of CEO's personality traits (Big 5) and Human Resources Management Practices on the Innovation Performance in SMEs.
- Hogan, J. y Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100–112. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.100>
- Kichuk, S. y Wiesner, W. (1997). The big five personality factors and team performance: implications for selecting successful product design teams. *Journal of Engineering and Technology Management*, 14, 195-221. [https://doi.org/10.1016/S0923-4748\(97\)00010-6](https://doi.org/10.1016/S0923-4748(97)00010-6)
- Laak, J. (1996). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad. *Revista de Psicología de la PUCP*, 14(2), 129-181. <https://doi.org/10.18800/psico.199602.002>
- Lado, M. y Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 175-182. <https://doi.org/10.1016/j.rproto.2017.07.004>
- Latorre, M.F. (2011). *La gestión de los Recursos Humanos y el desempeño laboral*. Universidad de Valencia. <http://hdl.handle.net/10803/81889>
- López, J.R (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26) 129-152. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>

- Lotito, F. (2015). Test psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. *Revista Academia y Negocios*, 1(2), 79-90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5803803>
- Martín, P. y Salanova, M. (2001). La innovación y la creatividad personales en el entorno organizacional: aproximaciones a su estudio. *Revista Proyecto Social*, 9, 145-162. <https://www.want.ubi.es/download/la-innovacion-y-la-creatividad-personales-en-el-entorno-organizacional-aproximaciones-a-su-estudio/>
- Merlyn Sacoto, M., Acurio Velasco, C., Cabezas Guerra, C., Orbe Nájera, C. y Riera Vásquez, W. (2018). Rasgos de personalidad que afectan el desempeño de los profesores de la PUCE matriz en las funciones de docencia e investigación. *Estudios Pedagógicos*, 44(1), 331-349. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052018000100331>
- Morán, M.C (2004). Factores de personalidad que influyen en la satisfacción en el trabajo. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos* (175), 84-90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1036225>
- Mount, M.K., Barrick, M.R. y Stewart, G.L. (1998). Five-Factor Model of personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions. *Human Performance*, 11, 145-165. <https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668029>
- Nurul, I., Firdaus Kozako, A., Zaharah, S. y Abdul Rahim, A.R. (2013). The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(13\)00233-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(13)00233-5)
- Ones, D. S., Viswesvaran, C. y Dilchert, S. (2005). Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions. *Human Performance*, 18(4), 389–404. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_5
- Ono, M., Sachau, D.A., Deal, W.P., Englert, D.R. y Taylor, M.D (2011). Cognitive Ability, Emotional Intelligence, and the Big Five Personality Dimensions as Predictors of Criminal Investigator Performance. *Criminal Justice and Behavior*, 38(5), 471-491. <https://doi.org/10.1177/0093854811399406>
- Pereda, S., Berrocal, F. y López, M. (2002). Gestión de Recursos Humanos por competencias y gestión del conocimiento. *Dirección y Organización*, 0(28). <https://www.revistadyo.es/DyO/index.php/dyo/article/view/159>
- Pérez, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas IPN.
- Ramos Villagrasa, P., Fernández del Río, E., Barrada, J. y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Ribes, E. (2005). ¿Qué es lo que se debe medir en psicología? La cuestión de las diferencias individuales. *Revista Latina de Análisis de Comportamiento*, 13(1), 37-52. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274520138004>
- Salgado, J. (1998). Big Five Personality Dimensions and Job Performance in Army and Civil Occupations: A European Perspective. *Human Performance*, 11(2), 271-288. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(13\)00233-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(13)00233-5)
- Salgado, J. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00198>
- Salgado, J. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 323-346. <https://doi.org/10.1348/096317903769647201>

- Sanders, B. (2008). Using personality traits to predict police officer performance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31, 129-147. <https://doi.org/10.1108/13639510810852611>
- Setyo, E. y Ario, U.D (2018). The Big Five Personalities as Antecedents of Nurse Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 231. <https://doi.org/10.2991/amca-18.2018.82>
- Shoss, M.K, Vera, D. y Witt, L.A (2012). When does adaptive performance lead to higher task performance? *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 910-924. <https://doi.org/10.1002/job.780>
- Sikalieh, D. y Mkoji, D. (2012). The Influence of Personality Dimensions on Organizational Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(17), 184-194. <http://erepo.usiu.ac.ke/11732/1827>
- Soto, C.J y John, O. (2017). Short and Extra-Short Forms of the Big Five Inventory-2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69-81. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.02.004>
- Teng, C.-I., Chang, S.-S. y Hsu, K.-H. (2009). Emotional stability of nurses: impact on patient safety. *Journal of Advanced Nursing*, 65(10), 2088-2096. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05072.x>
- Van Aarde, N., Meiring, D. y Wiernik, B.M (2017). The validity of the Big Five personality traits for job performance: Meta-analyses of South African studies. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(3), 223-239. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12175>
- Vinchur, A. J., Schippmann, J. S., Switzer, F. S. y Roth, P. L. (1998). A meta-analytic review of predictors of job performance for salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 586-597. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.586>
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R. y Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164-169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.164>