

Artículo Científico

# Perfiles de personalidad en trabajadores de una empresa privada: implicaciones para la adaptación en contextos organizacionales

## *Personality profiles in private company employees: implications for adaptation in contemporary organizational contexts*



Armendariz-Loor, Nicole Alejandra <sup>1</sup>



<https://orcid.org/0009-0002-9329-2008>



[narmendarizl@est.ups.edu.ec](mailto:narmendarizl@est.ups.edu.ec)



Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador, Quito



Villacís-Jácome, Juan Enrique <sup>3</sup>



<https://orcid.org/0000-0001-9510-1573>



[jvillacisj@ups.edu.ec](mailto:jvillacisj@ups.edu.ec)



Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador, Quito



Morales-Fonseca, Cristhian Fabricio <sup>2</sup>



<https://orcid.org/0000-0002-9675-5517>



[cmoralesf@ups.edu.ec](mailto:cmoralesf@ups.edu.ec)



Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador, Quito.



Alquinga-Collaguazo, Nidia Caridad <sup>4</sup>



<https://orcid.org/0009-0001-1444-9437>



[caridadalquinga@gmail.com](mailto:caridadalquinga@gmail.com)



Solent University Partnership, Reino Unido, Londres

Autor de correspondencia <sup>1</sup>



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v4/n2/196>

**Resumen:** En el contexto organizacional contemporáneo, las diferencias individuales en la personalidad son clave para comprender la adaptación y el desempeño laboral, aunque no siempre se evalúan sistemáticamente. El objetivo del estudio fue analizar los perfiles de personalidad en trabajadores de una empresa privada de Quito (2025), considerando su distribución por sexo y su implicación en la adaptación organizacional. La metodología fue cuantitativa, con diseño transversal, no experimental y alcance descriptivo. Participaron 50 trabajadores seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicó el 16PF-5 para evaluar rasgos primarios y dimensiones globales. Los resultados mostraron puntuaciones globales cercanas al promedio, con niveles moderados en ansiedad, dureza e independencia, e introversión ligeramente inferior. El factor control/perfeccionismo (Q3) presentó los valores más altos en ambos sexos; en hombres se observaron menores niveles de dominancia y tensión, mientras que en mujeres destacó una menor propensión a la culpabilidad. La discusión sugiere perfiles estables asociados al autocontrol y la regulación conductual. Se concluye que la evaluación de la personalidad permite comprender la adaptación laboral y constituye una herramienta relevante para la gestión del talento humano.

**Palabras clave:** personalidad, rasgos de personalidad, trabajadores.



Check for updates

**Received:** 23/Mar/2026  
**Accepted:** 16/Abr/2026  
**Published:** 04/May/2026

**Cita:** Armendariz-Loor, N. A., Morales-Fonseca, C. F., Villacís-Jácome, J. E., & Alquinga-Collaguazo, N. C. (2026). Perfiles de personalidad en trabajadores de una empresa privada: implicaciones para la adaptación en contextos organizacionales. *Revista Científica Ciencia Y Método*, 4(2), 305-317. <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v4/n2/196>

Revista Científica Ciencia y Método (RCyM)  
<https://revistacym.com>  
[revistacym@editorialgrupo-aea.com](mailto:revistacym@editorialgrupo-aea.com)  
[info@editorialgrupo-aea.com](mailto:info@editorialgrupo-aea.com)

© 2026. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.



**Abstract:**

In the contemporary organizational context, individual differences in personality are key to understanding adaptation and job performance, although they are not always systematically assessed. The objective of this study was to analyze personality profiles among employees of a private company in Quito (2025), considering their distribution by sex and their implications for organizational adaptation. The methodology followed a quantitative approach with a cross-sectional, non-experimental, and descriptive design. The sample consisted of 50 employees selected through non-probabilistic convenience sampling. The 16PF-5 was used to assess primary traits and global personality dimensions. The results showed global scores close to the average, with moderate levels of anxiety, toughness, and independence, and slightly lower introversion. The control/perfectionism factor (Q3) had the highest scores in both sexes; men showed lower dominance and tension, while women exhibited lower guilt proneness. The discussion suggests stable profiles associated with self-control and behavioral regulation. It is concluded that personality assessment helps to understand workplace adaptation and is a valuable tool for human talent management.

**Keywords:** personality, personality traits, employees.

## 1. Introducción

En el contexto organizacional, las diferencias individuales en la personalidad influyen en el desempeño y la adaptación laboral, siendo variables clave en la gestión del talento humano (Robbins & Judge, 2017; Barrick & Mount, 1991). Sin embargo, no todos los trabajadores responden de la misma manera ante condiciones similares. Una explicación clave es que las características relativamente estables de la personalidad (rasgos) influyen en la forma en que cada individuo interpreta los eventos, maneja el estrés, regula sus emociones y afronta las dificultades. Por ello, la personalidad se vuelve un factor relevante para comprender diferencias individuales en bienestar laboral y vulnerabilidad psicológica.

A pesar de la relevancia de estas variables, en la práctica organizacional muchas veces se abordan los problemas emocionales de forma general (por ejemplo, sin diferenciar perfiles individuales), lo que limita la detección oportuna de riesgos y el diseño de estrategias preventivas más ajustadas. Según Romero-Reyes & Paladines-Torres, (2024), ciertos rasgos de personalidad como la inestabilidad emocional y la impulsividad podrían influir en un mayor impacto en la salud mental. La personalidad es un aspecto fundamental dentro de la psicología organizacional, dado que influye directamente en cómo las personas discurren, sienten y reaccionan ante las exigencias del trabajo.

Se entiende como un sistema dinámico de características internas que orientan la conducta y permiten que el individuo mantenga coherencia a lo largo del tiempo. La personalidad está formada por pensamientos, emociones y comportamientos relativamente estables que surgen de la interacción entre los factores biológicos y las experiencias del entorno. Esta combinación explica por qué cada persona responde de manera diferente ante los mismos desafíos laborales (Moreno et al,2025).

En el contexto de las organizaciones, la personalidad adquiere relevancia porque no solo determina el comportamiento individual, sino también la forma en que los trabajadores se integran, se comunican y se adaptan a la cultura institucional. Feist et al. (2018) define la personalidad como una organización dinámica de los sistemas psicofísicos del individuo, responsables de su conducta característica. (Feist et al., 2018). La relación entre personalidad y desempeño no es lineal, sino que depende de la interacción entre las características individuales y las demandas del entorno laboral, lo que condiciona la expresión de los rasgos en contextos específicos (Judge & Zapata, 2015). Por su parte, Goicoechea & Moreno (2024) señala que los rasgos de personalidad son tendencias estables que guían las acciones de la persona, otorgándole coherencia y continuidad. Así, entender la estructura de la personalidad permite predecir el desempeño, la cooperación y la capacidad de adaptación del trabajador dentro del espacio laboral (Goicoechea & Moreno, 2024).

En la investigación de Moreno et al,2025., desarrollado con 388 estudiantes del Instituto Tecnológico Superior de Lerdo (Durango, México), evidenció una relación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y las competencias laborales. Mediante el uso de los instrumentos, se observó que ciertos rasgos favorecen el desarrollo de habilidades profesionales, mientras que otros pueden limitar el rendimiento. Por ejemplo, la “actitud de influencia” y el “juicio” mostraron asociaciones positivas con la toma de decisiones, mientras que una alta “estabilidad emocional” se vinculó con dificultades en la comunicación y la rapidez de respuesta. Estos resultados confirman que los rasgos individuales influyen de manera directa en la efectividad y el bienestar laboral (Moreno et al,2025).

Desde la perspectiva teórica, autores como Cattell, citado por Goicoechea & Moreno en el 2024, explican que los rasgos de personalidad pueden organizarse en factores estables que determinan la manera en que las personas se relacionan con su entorno. Rasgos como la responsabilidad, el autocontrol o la vivacidad tienden a asociarse con un mayor compromiso laboral y con un mejor desempeño en tareas que requieren constancia y cooperación. En cambio, la rigidez o la inestabilidad emocional suelen relacionarse con dificultades para afrontar cambios o manejar el estrés en el trabajo (Cattell, como se citó en Goicoechea & Moreno, 2024).

El mismo estudio evidenció que la minuciosidad, el dinamismo y la actitud de influencia son rasgos que impulsan competencias laborales fundamentales, como la planificación, la toma de decisiones y el trabajo en equipo. Sin embargo, cuando existe un nivel excesivo de estabilidad emocional o una preferencia por la seguridad, puede

disminuir la capacidad de adaptación ante entornos cambiantes. Esto demuestra que la personalidad debe comprenderse en interacción con el contexto, ya que el mismo rasgo puede favorecer o dificultar el desempeño dependiendo de las condiciones laborales laborales (Moreno et al,2025).

La comprensión de la personalidad en el contexto laboral también resulta útil para los procesos de selección, evaluación y formación de personal. Feist et al. (2018) sostiene que los rasgos no se manifiestan de igual manera en todas las personas, por lo que conocer las combinaciones particulares de cada individuo permite asignar funciones acordes con sus características psicológicas (Feist et al., 2018). En este sentido, Goicoechea & Moreno (2024) argumenta que la personalidad es un sistema en desarrollo constante, moldeado por la interacción entre los factores internos y las experiencias sociales, lo que implica que el entorno laboral también puede modificar ciertos rasgos o reforzar otros (Goicoechea & Moreno, 2024).

Los programas orientados a la inteligencia emocional, a la seguridad personal y a las habilidades sociales pueden incrementar la capacidad de adaptación y mejora de las competencias de la propia actividad laboral. Así pues, desde esta perspectiva, el trabajo no se reduce únicamente a una actividad productiva, sino más bien a un espacio de crecimiento personal, donde la persona, la personalidad, la experiencia laboral se retroalimentan entre sí laboral (Moreno et al,2025).

Para el caso ecuatoriano, donde el trabajo requiere cada vez más competencias blandas, estudiar la personalidad desde una óptica psicológica organizacional es importante. Un justo equilibrio resulta en estabilidad emocional, apertura al cambio y motivación personal. Esto constituirá el éxito en el trabajo y la satisfacción laboral. Entonces, la personalidad puede adquirir el lugar de un eje integrador entre las dimensiones emocionales, cognitivas y sociales en el trabajador, derivando su adaptación y rendimiento laboral (Moreno et al,2025).

La personalidad es la conformación psicológica estable a través de la cual los individuos perciben la realidad, interpretan los acontecimientos y responden a las exigencias de la realidad social y laboral. En el entorno laboral, estos rasgos podrán ser considerados como un " sustrato " de la actividad, incidiendo en la forma de interacción, la toma de decisiones y las estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés. Así podremos concebir la personalidad como un sistema organizador de la conducta que incide directamente en el rendimiento, la motivación y el bienestar laboral (Montaño, 2025).

En lo que se refiere al ámbito organizacional, los rasgos de personalidad se relacionan con el desempeño y la capacidad de adaptación a las contingencias que se derivan de la situación. Según Montaño (2025), las características personales, en particular las que tienen que ver con la estabilidad emocional, la responsabilidad y la extroversión, han llegado a ser consideradas como factores protectores frente al cansancio psicológico.

En su revisión sistemática relativa al burnout, rasgos de personalidad y desempeño laboral en trabajadores de la salud, observó que las personas con mayor estabilidad emocional tendencia menos a sufrir de burnout, despersonalización y baja realización personal, y aquellos con altos niveles de neuroticismo o inestabilidad emocional tendencia más a tener estrés laboral y a ser incapaces de mantener el desempeño laboral (Montaño, 2025).

Estos hallazgos confirman que la personalidad juega un papel mediador entre las condiciones laborales y las respuestas emocionales. En este sentido Montaño en 2025 señala que los profesionales con un alto sentido de la responsabilidad, control y empatía tienen mayor disposición hacia el trabajo en equipo, una mayor satisfacción laboral y una menor probabilidad de generar síntomas de burnout. Por el contrario, otras dimensiones de la personalidad, como la impulsividad, la desinhibición o la baja tolerancia a la frustración son predecibles de generar conflictos interpersonales, una mayor rotación laboral o dificultades prácticas - problemáticas (Montaño, 2025).

Reflejando esta apreciación en el ámbito laboral, deberíamos admitir que la personalidad se manifiesta tanto en el rendimiento individual como en el clima de trabajo; en el área de ventas, por ejemplo, el rasgo de responsabilidad, amabilidad y estabilidad emocional favorecen la perseverancia, el logro de objetivos personales y la buena relación con los clientes. Por otra parte, rasgos como la ansiedad o el antagonismo pueden fomentar una gestión inapropiada de la presión, así como una merma del rendimiento o conflictos para la cooperación de los grupos.

Por lo tanto, la personalidad no sólo está relacionada con la manera en que se ejecutan las tareas, sino también con cómo la persona se enfrenta a las exigencias y dinámicas de la situación laboral (Montaño, 2025). La influencia de los rasgos de personalidad puede estar sujeta a unos factores contextuales que modulan su influencia individual. El contexto puede abarcar, entre otros, carga de trabajo, cultura organizacional, estilos de dirección y recursos de apoyo (Montaño, 2025).

Desde el enfoque de rasgos, la personalidad se estructura en dimensiones relativamente estables, como las propuestas en el modelo de los cinco grandes factores, ampliamente utilizado para explicar la conducta en distintos contextos (John et al., 2008; McCrae & Costa, 2008).

Una persona con unas características de personalidad de tipo extraversión puede destacarse en situaciones de trabajo colaborativo y por tanto de comunicación, mientras que puede llegar a sentirse frustrado o estresado en situaciones de trabajo rígido o altamente competitivo. Esta interacción implica que tanto la conducta laboral como la salud laboral son consecuencia de las características individuales y del contexto en el que se realiza el trabajo (Montaño, 2025).

De manera que el análisis de la personalidad en el mundo laboral debe atenderse desde un estilo integral que tenga en cuenta, a la vez tanto las diferencias individuales como las condiciones organizacionales. La identificación de los rasgos de

personalidad permite implementar estrategias de gestión humana más efectivas, promover el bienestar psicológico y prevenir riesgos psicosociales asociados al estrés y la desmotivación. En consecuencia, la comprensión de la personalidad dentro del contexto laboral no solo enriquece la teoría psicológica, sino que también ofrece herramientas prácticas para mejorar el rendimiento, la satisfacción y la estabilidad emocional en el trabajo (Montaño, 2025).

## 2. Materiales y métodos

El estudio se enmarcó dentro de un diseño de investigación cuantitativo, transversal, no experimental de tipo descriptivo, donde la variable clave se midió mediante la elección de instrumentos que fueron parte crucial desde la perspectiva psicológica ya que garantizan la validez y fiabilidad en su desarrollo. La población fue conformada por trabajadores de una empresa privada ubicada en la ciudad de Quito (Ecuador), durante el año 2025. Tipo de muestra: Muestra no probabilística por conveniencia/intencional, definida por factibilidad y acceso al campo. Siendo un total de 50 trabajadores.

Uno de los modelos más relevantes para su evaluación es el desarrollado por Raymond Cattell, quien mediante análisis factorial elaboró el Cuestionario de los 16 Factores de Personalidad, versión 5 (16PF-5). Este instrumento permite evaluar 16 rasgos primarios —como la calidez, la sensibilidad, la estabilidad emocional, la dominancia o la abstracción— así como cinco factores globales que describen patrones amplios de personalidad (Cattell et al., 1970).

El 16PF-5 ha demostrado su utilidad tanto a nivel clínico como organizativo, favoreciendo a su vez el reconocimiento de perfiles de personalidad que podrían estar relacionados con una mayor predisposición a padecimientos emocionales. Distintos estudios han apuntado a que rasgos asociados con baja estabilidad emocional, elevada susceptibilidad y altos niveles de tensión podrían ser factores de riesgo relacionados con el desarrollo de trastornos afectivos, como es el caso de la depresión.

Factores primarios considerados en el 16PF:

- A) Sociabilidad
- B) Actitud cognitiva o razonamiento
- C) Estabilidad emocional
- E) Dominancia
- F) Impulsividad o vivacidad
- G) Meticulosidad o conciencia de normas
- H) Conducta social o atrevimiento social

- I) Sensibilidad emocional
- L) Confianza o suspicacia
- M) Subjetividad o imaginación
- N) Sutileza o diplomacia
- O) Propensión a la culpabilidad
- Q1) Radicalismo u apertura al cambio
- Q2) Autosuficiencia
- Q3) Control o perfeccionismo
- Q4) Tensión

Existen cinco categorías globales de la personalidad que agrupan a las 16 mencionadas anteriormente, y son: Extraversión (EXT), Ansiedad (ANS), Dureza (DUR), Independencia (IND) y Autocontrol (AUC). En la plantilla de análisis utilizada en el estudio se reporta, además, las escalas globales disponibles: QI (Ansiedad), QII (Introversión), QIII (Dureza) y QIV (Independencia).

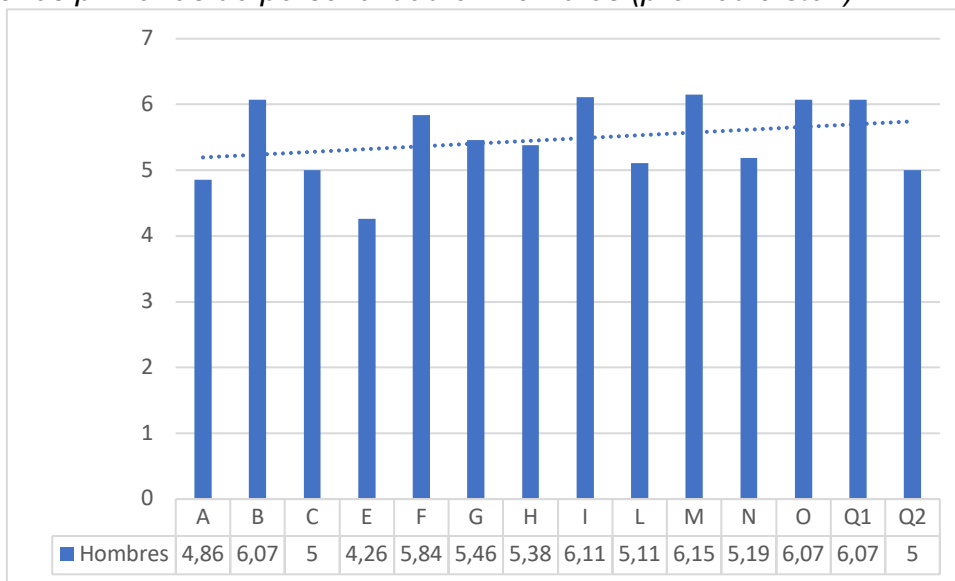
### 3. Resultados

Los resultados obtenidos pueden interpretarse a partir de la teoría de los rasgos, la cual plantea que las disposiciones individuales influyen en la conducta y la adaptación en el entorno laboral (McCrae & Costa, 2008).

En el presente estudio se analizaron los perfiles de personalidad en una muestra de 50 trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Quito, evaluados mediante el 16PF-5. Los resultados se presentan considerando tanto los factores primarios como las dimensiones globales de la personalidad, lo que permite una caracterización integral de los rasgos predominantes en la población estudiada.

A nivel de factores primarios, los puntajes promedio (escala sten) se ubicaron en rangos medios, oscilando entre valores cercanos a 4 y 6, lo que indica una distribución relativamente equilibrada de los rasgos de personalidad en la muestra. Se destaca que el factor de control/perfeccionismo (Q3) presenta uno de los promedios más elevados, lo que sugiere una tendencia hacia el autocontrol, la organización y la regulación conductual en los trabajadores evaluados. A continuación, se presenta la distribución de los factores primarios diferenciados por sexo.

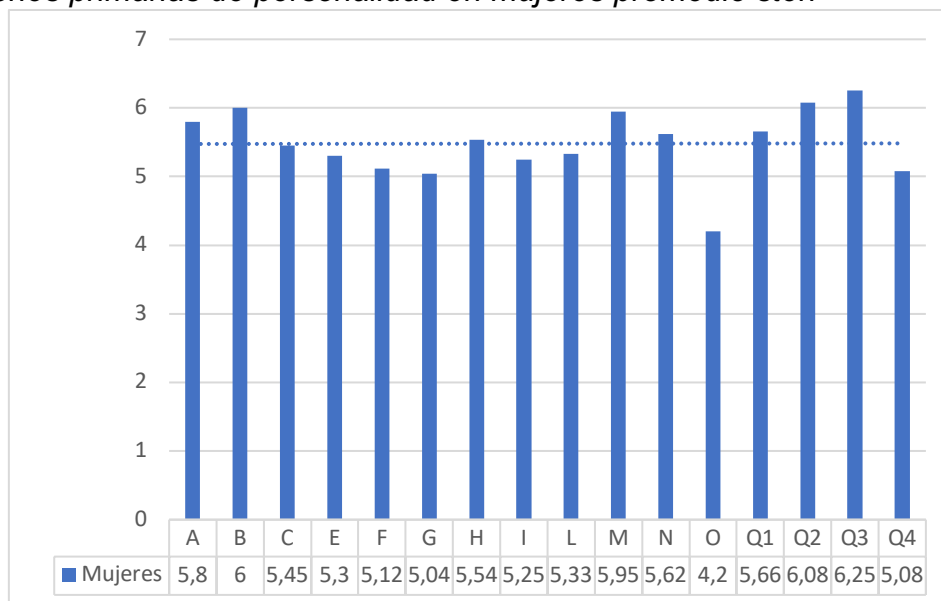
**Figura 1**  
Dimensiones primarias de personalidad en hombres (promedio sten)



Nota: Datos correspondientes al subgrupo de hombres (n = 26) de la muestra total (n = 50). Los valores representan promedios en escala sten obtenidos a partir de la aplicación del 16PF-5 en el año 2025 (Autores, 2026).

En el grupo de hombres, los resultados muestran una tendencia hacia valores medios en la mayoría de los factores, con ligeras variaciones en rasgos como sensibilidad emocional, imaginación y control, los cuales presentan promedios ligeramente superiores. Por el contrario, factores como dominancia y tensión evidencian valores relativamente más bajos, lo que podría sugerir estilos de interacción menos impositivos y niveles moderados de activación emocional.

**Figura 2**  
Dimensiones primarias de personalidad en mujeres promedio sten



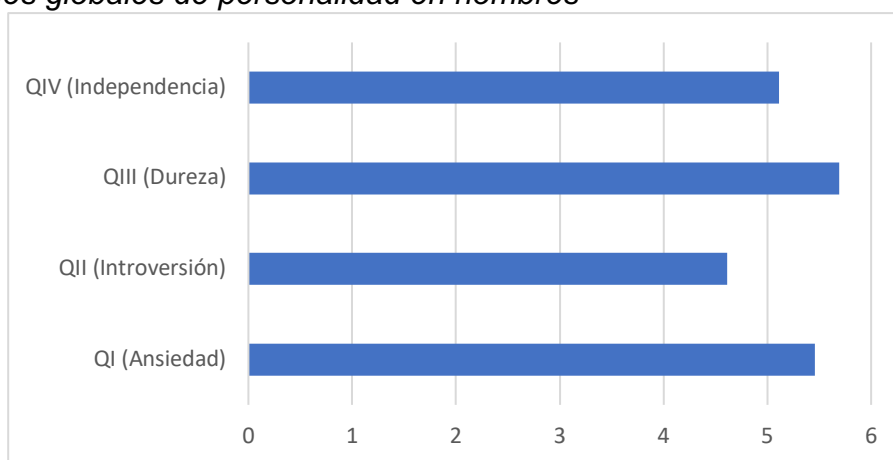
Nota: Datos correspondientes al subgrupo de mujeres (n = 24) de la muestra total (n = 50). Los valores representan promedios en escala sten derivados del 16PF-5 (Autores, 2026).

En el grupo de mujeres, los resultados también se concentran en valores medios, destacándose el control/perfeccionismo (Q3) y la autosuficiencia (Q2) como rasgos con promedios relativamente más altos. En contraste, la propensión a la culpabilidad (O) presenta valores más bajos, lo que podría interpretarse como una menor tendencia a la autocrítica o preocupación excesiva.

En cuanto a las dimensiones globales de la personalidad, los resultados muestran que los promedios se sitúan en torno al punto medio de la escala sten, particularmente en ansiedad, dureza e independencia, lo que sugiere un perfil general equilibrado en la muestra. A continuación, se presentan los resultados por sexo.

### Figura 3

#### *Dimensiones globales de personalidad en hombres*

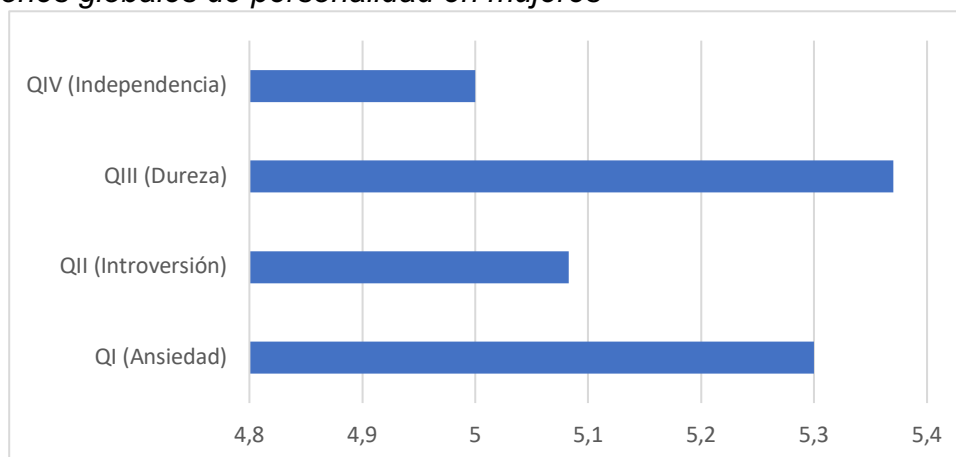


*Nota:* Datos correspondientes al grupo masculino (n = 26). Los valores reflejan promedios en dimensiones globales del 16PF-5 (Autores, 2026).

En los hombres, las dimensiones globales muestran valores cercanos al promedio teórico, con una ligera tendencia hacia niveles moderados de ansiedad y dureza, así como niveles relativamente menores en introversión, lo que podría indicar cierta apertura en la interacción social.

### Figura 4

#### *Dimensiones globales de personalidad en mujeres*



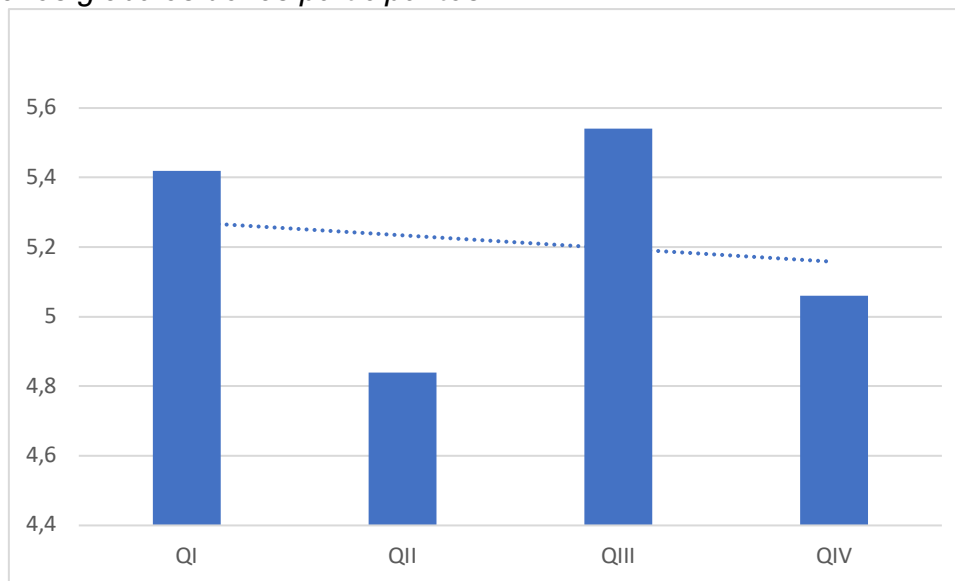
*Nota:* Datos correspondientes al grupo femenino (n = 24). Los valores representan promedios en dimensiones globales del 16PF-5 (Autores, 2026).

En las mujeres, se observa una distribución similar, con valores equilibrados en las distintas dimensiones, sin variaciones extremas, lo que sugiere estabilidad en los rasgos globales de personalidad.

Finalmente, al analizar el total de la muestra, se evidencia que las dimensiones globales mantienen valores cercanos al punto medio de la escala, lo que refuerza la idea de un perfil general sin tendencias extremas.

### Figura 5

*Dimensiones globales de los participantes*



*Nota:* Datos correspondientes a la muestra total (n = 50). Los valores representan promedios generales en las dimensiones globales del 16PF-5 (Autores, 2026).

## 4. Discusión

Los resultados del presente estudio evidencian que los perfiles de personalidad de los trabajadores evaluados se caracterizan por puntuaciones predominantemente medias en las dimensiones globales, lo que sugiere una configuración relativamente equilibrada de los rasgos. Este hallazgo es consistente con la conceptualización de la personalidad como un sistema estable de características que orientan la conducta y la adaptación en distintos contextos (Beck, 2000).

En este sentido, la evaluación de la personalidad ha demostrado ser una herramienta útil en contextos organizacionales para comprender el desempeño y la adaptación de los trabajadores (Ones et al., 2007).

En particular, el predominio del factor control/perfeccionismo (Q3) coincide con investigaciones en el ámbito organizacional que destacan la importancia del autocontrol y la autorregulación como variables asociadas al desempeño laboral y la adaptación al entorno (Robbins & Judge, 2017). Estos resultados sugieren que los trabajadores tienden a presentar características orientadas al cumplimiento de normas y a la organización conductual.

Respecto a la comparación por sexo, la ausencia de diferencias significativas en la mayoría de los factores coincide con estudios que señalan que las diferencias en personalidad no siempre se explican por variables sociodemográficas, sino por la interacción entre factores individuales y contextuales (Vera-Villaruel, 2016). Sin embargo, las variaciones observadas en factores específicos, como la dominancia o la culpabilidad, podrían estar asociadas a patrones diferenciales en la regulación emocional.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados pueden interpretarse a partir del modelo de rasgos de personalidad, el cual plantea que los individuos presentan disposiciones relativamente estables que influyen en su comportamiento en contextos laborales (Beck, 2012). En este sentido, los perfiles identificados reflejan una tendencia hacia la estabilidad conductual y la adaptación funcional.

No obstante, el estudio presenta limitaciones relevantes. En primer lugar, el uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia limita la generalización de los resultados. En segundo lugar, el diseño transversal impide establecer relaciones causales. Asimismo, el tamaño de la muestra ( $n = 50$ ) y la ausencia de variables complementarias restringen la profundidad del análisis. Estos hallazgos son consistentes con estudios que han demostrado la relación entre rasgos de personalidad y desempeño laboral (Barrick & Mount, 1991).

A partir de estos hallazgos, se recomienda que futuras investigaciones incorporen diseños longitudinales y variables psicosociales adicionales, como clima organizacional o estrés laboral, con el fin de comprender mejor la relación entre personalidad y desempeño. Asimismo, sería pertinente ampliar la muestra y considerar distintos contextos laborales.

Finalmente, los resultados evidencian que la evaluación de la personalidad constituye una herramienta relevante para la gestión del talento humano, ya que permite diseñar estrategias de intervención orientadas a mejorar la adaptación, el bienestar y el desempeño en el entorno organizacional (Schultz & Schultz, 2017).

## 5. Conclusiones

En relación con el objetivo de analizar los perfiles de personalidad, se concluye que los trabajadores evaluados presentan puntuaciones predominantemente medias en la mayoría de los factores del 16PF-5, lo que evidencia un perfil equilibrado sin tendencias extremas. Destaca el factor control/perfeccionismo (Q3) como uno de los rasgos más elevados, lo que sugiere una orientación hacia el autocontrol, la organización y la regulación conductual en el contexto laboral.

Respecto al objetivo de examinar la distribución de los rasgos de personalidad según sexo, se concluye que no se identifican diferencias sustanciales entre hombres y mujeres en los perfiles evaluados. Este resultado indica que las características de

personalidad observadas responden principalmente a condiciones individuales y contextuales compartidas, más que a variables sociodemográficas específicas.

En relación con el objetivo de analizar las implicaciones para la adaptación organizacional, se concluye que los perfiles identificados, caracterizados por niveles medios y rasgos asociados al autocontrol y la estabilidad, pueden favorecer la adaptación al entorno laboral, el cumplimiento de normas y la regulación emocional frente a las demandas organizacionales. En este sentido, el análisis de la personalidad se constituye en una herramienta relevante para la gestión del talento humano y la prevención de riesgos psicosociales.

## CONFLICTO DE INTERESES

“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”.

## Referencias Bibliográficas

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (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>
- Beck, A. T., Rush, A. J., Shaw, B. F., & Emery, G. (2012). *Terapia cognitiva de la depresión* (20.ª ed.; S. del Viso Pabón, Trad.). Desclée De Brouwer. (Obra original publicada en 1979). <https://www.edesclee.com/biblioteca-de-psicologia/252-terapia-cognitiva-de-la-depresion-detail.html>
- Beck, J. S. (2000). *Terapia cognitiva: conceptos básicos y profundización* (A. Ruiz, Trad.). Gedisa. <https://www.casadellibro.com/libro-terapia-cognitiva-conceptos-basicos-y-profundacion/9788474327359/740484>
- Cattell, R. B., Eber, H. W., & Tatsuoka, M. M. (1970). *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF): In clinical, educational, industrial, and research psychology, for use with all forms of the test*. Institute for Personality and Ability Testing. [https://books.google.com/books/about/Handbook\\_for\\_the\\_Sixteen\\_Personality\\_Fac.html?id=JBo8AAAAIAAJ](https://books.google.com/books/about/Handbook_for_the_Sixteen_Personality_Fac.html?id=JBo8AAAAIAAJ)
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2018). *Theories of personality* (9th ed.). McGraw-Hill Education. <https://www.mheducation.com/highered/product/theories-of-personality-feist.html>
- Goicoechea Yzaguirre, L., & Moreno, A. (2024). Rasgos de personalidad según el cuestionario 16 PF en tatuadores de oficio en la ciudad de Panamá. *Redes*, 1(16), 92–107. <https://doi.org/10.57819/9by8-kw19>
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. En O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and*

- research (3rd ed., pp. 114–158). The Guilford Press. [https://books.google.com/books/about/Handbook\\_of\\_Personality\\_Third\\_Edition.html?id=LGUbj3uyt3sC](https://books.google.com/books/about/Handbook_of_Personality_Third_Edition.html?id=LGUbj3uyt3sC)
- 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>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). The Five-Factor Theory of personality. En O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 159–181). The Guilford Press. <https://doi.org/10.4324/9781315797991>
- Montaño Delgado, A. P. (2025). Síndrome de burnout, rasgos de personalidad y desempeño laboral en profesionales de salud: revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 16(31). <https://doi.org/10.23913/ride.v16i31.2656>
- Moreno, A., Rodríguez, M., Flores, M., & Aragón, M. (2025). Personalidad y adaptación laboral en contextos organizacionales contemporáneos. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 12(1), 45–60. <https://doi.org/10.1234/rlpo.v12i1.5678>
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60(4), 995–1027. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00099.x>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.ª ed.). Pearson Educación. [https://www.pearsonenespanol.com/mexico/educacion-superior/robbins/robbins\\_comportamiento\\_organizacional\\_17e\\_contenido](https://www.pearsonenespanol.com/mexico/educacion-superior/robbins/robbins_comportamiento_organizacional_17e_contenido)
- Romero-Reyes, H. D., & Paladines-Torres, L. K. (2024). Análisis Comparativo entre Instrumentos de Evaluación de Clima Laboral y la Evaluación ECLO. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 197–213. <https://doi.org/10.55813/gaeal/jessr/v4/n2/107>
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2017). *Theories of personality* (11th ed.). Cengage Learning. <https://www.cengage.com/c/theories-of-personality-11e-schultz-schultz/9780357670774/>
- Vera-Villarroel, E. (2016). *Psicología de la salud*. Pirámide. <https://www.edicionespiramide.es>