



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICOLOGO GENERAL**

**PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN COMPLEXIVO**

**TEMA:**

**EL RASGO DE PERSONALIDAD INTERACCIÓN Y SU RELACIÓN  
CON LA PRODUCTIVIDAD**

**Autores:**

**GASTIABURO ANCHUNDIA GREGORIO JAVIER  
TOMALÁ CÁRDENAS JOHANNA ELIZABETH**

**Acompañante:**

**MSC. JOHANA VERONICA ESPINEL GUADALUPE**

**Milagro, septiembre 2017**

**ECUADOR**

## DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabrizio Guevara Viaj6, PhD.

**RECTOR**

**Universidad Estatal de Milagro**

Presente.

Yo/Nosotros **Gastiaburo Anchundia Gregorio Javier** y **Tomal6 C6rdenas Johanna Elizabeth** en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta pr6ctica de la alternativa de Titulaci6n - Examen Complexivo, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedemos a hacer entrega de la Cesi6n de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtenci6n de nuestro T6tulo de Grado, como aporte a la Tem6tica "**El rasgo de personalidad interacci6n y su relaci6n con la productividad**" del Grupo de Investigaci6n de **An6lisis De Redes Sociales En Psicolog6a y Educaci6n**, de conformidad con el Art. 114 del C6digo Org6nico de la Econom6a Social De Los Conocimientos, Creatividad E Innovaci6n, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente acad6micos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

As6 mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalizaci6n y publicaci6n de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Org6nica de Educaci6n Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorizaci6n es original en su forma de expresi6n y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamaci6n que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 15 d6as del mes de septiembre del 2017

Firma del Estudiante (a)

**Gastiaburo Anchundia Gregorio Javier**

**CI: 0940316003**

Firma del Estudiante (a)

**Tomal6 C6rdenas Johanna Elizabeth**

**CI: 0925980906**

## APROBACIÓN DEL ACOMPAÑANTE DE LA PROPUESTA PRÁCTICA

Yo, **Espinel Guadalupe Johana Verónica** en mi calidad de acompañante de la propuesta práctica del Examen Complexivo, modalidad presencial, elaborado por el/la/los estudiantes **Gastiaburo Anchundia Gregorio Javier** y **Tomalá Cárdenas Johanna Elizabeth**; cuyo tema es: **Factores Psicológicos En La Personalidad Laboral**, que aporta a la Línea de Investigación **Estudios Biopsicosociales En Grupos Vulnerables De La Población** de previo a la obtención del Grado de **Psicología General**; considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios en el campo metodológico y epistemológico, para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Examen Complexivo de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 15 días del mes de septiembre de 2017.



---

**Msc. Johana Verónica Espinel Guadalupe**  
ACOMPAÑANTE  
CC. 0913610945



## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

**Msc. Espinel Guadalupe Johanna verónica**

**Msc. Aguilar Pita Diana Vicky**

**Msc. Miranda vera Washington Rafael**

Luego de realizar la revisión de la propuesta práctica del Examen Complexivo, previo a la obtención del título (o grado académico) de **Psicólogo General** presentado por el señor **Gastiburo Anchundia Gregorio Javier** y la Sra. **Tomalá Cárdenas Johanna Elizabeth**

Con el título:

### **El Rasgo De Personalidad Interacción Y Su Relación Con La Productividad**

Otorga al presente la propuesta práctica del Examen Complexivo, las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	[ 95 ]
DEFENSA ORAL	[ 5 ]
TOTAL	[ 100 ]
EQUIVALENTE	[ 100 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 15 de setiembre del 2017.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	<u>Johana Espinel</u>	<u>Johana Espinel y.</u>
Vocal 1	<u>WASHINGTON MIRANDA</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal 2	<u>Diana Aguilar Pita</u>	<u>[Firma]</u>



## **DEDICATORIA**

A Dios, por brindarnos la dicha de la salud y bienestar físico, psicológico y espiritual.

A nuestros padres, como agradecimiento a su esfuerzo, experiencias, enseñanzas y amor.

A nuestras parejas e hijos que nos han apoyado de manera incondicional en todo, durante nuestra formación tanto personal como profesional.

A nuestros docentes, por brindarnos su guía y sabiduría en el desarrollo de este trabajo.

**Johanna & Javier**

## **AGRADECIMIENTO**

Al creador, por haberme dado fortaleza para continuar cuando he estado a punto de renunciar; por ello con toda humildad agradezco todas las adversidades puestas en mi camino que han logrado que cambie mi percepción de lo que me rodea, infinitamente gracias Dios.

A todas las enseñanzas, valores, experiencia y expectativa de mi Madre que aunque ya no esté presente siempre recordare cuanto esfuerzo realizo para que yo logre mis metas, mi Padre con sus consejos sus anécdotas que han sido de tanta ayuda para poder fortalecer mi camino y no desmayar en búsqueda de este logro.

A mi esposa que es una pieza fundamental del motor que impulsa conquistar éxitos día a día, por el esfuerzo de mis hijos, por esas horas extensas de espera y por esa ausencia física se han convertido en la motivación más maravillosa de mi vida.

A mis hermanos que, con sus consejos, regaños siempre apoyaron mis decisiones para lograr este día lograr el primer escalón de éxitos en mi vida, de igual manera a esos amigos que permanecen a mi lado y a esos fugaces que de una u otra forma aportaron con mi crecimiento personal.

A mi futura colega Johanna Tomalá, que suma a este trabajo su conocimiento, experiencia y esfuerzo para lograr esta meta, que en varias ocasiones nos llenó de alegría, tristezas, pero lo más importante ganas ser los mejores.

A mi acompañante de tutorías Miss. Johana Espinel, que nos ha guiado y enseñado en este proceso tan importante, para lograr mi objetivo.

**Gregorio Javier Gastiaburo Anchundia.**

## **AGRADECIMIENTO**

Estoy en deuda con Dios y con todos los que me han ayudado y hecho posible culminar esta etapa de mi vida que ha durado cinco años, solamente ha sido posible con la colaboración y la complicidad de muchas personas. A todos expreso aquí mi sincero agradecimiento porque estuvieron conmigo, en la mayoría de los momentos de duda, decisión, apoyo y perseverancia.

Gracias a mi hijo Maverick, por darme esas fuerzas necesarias que me impulsaron para que retome mis estudios en esta hermosa carrera y por tantas horas robadas, por tanto tiempo ausente en estos últimos años y por ser un niño muy valiente y admirable que me estimula a intentar mejorar en todo lo que hago y en todo lo que soy.

Gracias mamita por tu grandiosa y desinteresada ayuda, sin esperar nada a cambio más que mi felicidad para que yo pueda cumplir con todo lo que me he propuesto.

Y gracias a mi esposo por brindarme su apoyo incondicional y ánimos, cuando creía desvanecer y darme por vencida.

Gracias a mi compañero Javier por compartir esta experiencia al realizar de manera conjunta este trabajo de investigación, fueron horas y horas de aprendizaje, sufrimientos, alegrías y al final la tan ansiada recompensa. Y finalmente a mis amigos por haber estado y estar siempre ahí, en cualquier momento, en cualquier lugar.

**Johanna Elizabeth Tomalá Cárdenas.**



## ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	2
APROBACIÓN DEL ACOMPAÑANTE DE LA PROPUESTA PRÁCTICA .....	3
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR .....	4
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO .....	6
AGRADECIMIENTO .....	7
ÍNDICE GENERAL .....	8
RESUMEN .....	9
ABSTRACT .....	11
INTRODUCCIÓN.....	13
MARCO TEÓRICO .....	17
DESARROLLO.....	24
CONCLUSIONES.....	31
BIBLIOGRAFÍA .....	34

**TEMA:** “El rasgo de personalidad de interacción y su relación con la productividad”

## **RESUMEN**

El presente estudio documental bibliográfico, cualitativo, exploratorio y descriptivo, tiene como finalidad identificar de qué manera el rasgo de personalidad interacción se relaciona con la productividad del individuo dentro de una organización, el valor actual que estos temas tienen sobre la Psicología Organizacional y para las empresas ha apuntado a la búsqueda de comprender el comportamiento de los trabajadores y su desempeño, siendo estos rasgos para algunos autores los encargados en determinar la productividad laboral. La temática es abordada en base a la teoría del “Big Five” que muestra rasgos de personalidad que pueden ser adaptados el entorno laboral y por otro lado se encuentra la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, que propone que la integración social del talento humano es parte fundamental de la productividad. Según la OCDE, Las organizaciones deben adaptar nuevas tecnologías, conseguir la innovación para mejorar los resultados productivos de la organización, de esta manera propone que para estrechar las brechas productivas entre los grandes punteros económicos, la región se debe tener un mejor manejo del talento humano. Por otro lado, El plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 desarrollado por la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo de Ecuador menciona que para alcanzar estándares de productividad se debe promover la capacitación y profesionalización del talento humano, de esta manera generar mejores empleos y lograr la equidad social. Mediante la aplicación del cuestionario Propiedades Psicométricas de la Personalidad y Preferencia Inventario-Normativo (PAPI-N), se seleccionó a 50 individuos al azar inmersos en el mundo laboral de en el Cantón Milagro de la provincia del Guayas en el 2015, el test permitió evaluar las necesidades más relevantes como la percepción del individuo y su

comportamiento habitual en las diversas situaciones en el contexto laboral, se observó que existe un alto nivel de interacción en los evaluados y esto se relaciona de manera positiva para el nivel de productividad en las organizaciones.

**PALABRAS CLAVE: Personalidad, Rasgo, Interacción y Productividad.**



**TITTLE** "The personality trait of interaction and their relation to productivity"

## **ABSTRACT**

The purpose of this qualitative, exploratory and descriptive bibliographic documentary study is to identify how the personality trait interaction is related to the productivity of this guy within an organization, the current value that these subjects have on Organizational Psychology and for the Companies has aimed to understand the behavior of workers and their performance; these traits, for some authors, are in charge of determining the labor productivity. The thematic is approached based on the theory of the "Big Five" that shows personality traits that can be adapted in the work environment, and on the other hand, is the theory of human relations of Elton Mayo, who proposes that the social integration of the workers is a fundamental part of productivity. According to the OECD, organizations must adapt new technologies to achieve innovation to improve the productive results of the organization, in this way, OECD proposes to narrow the productivity gaps between the major economic pointers, the region should be better management of the workers. On the other hand, the National Plan for Good Living 2013-2017 developed by the National Secretariat for Planning and Development of Ecuador mentions that in order to achieve productivity standards, the training and professionalization of the workers must be promoted, thus generating better jobs and obtain Social equity. Through the application of the questionnaire of Psychometric Properties of Personality and Inventory-Normative Preference (PAPI-N), were selected 50 random individuals immersed in the working world of the canton Milagro of the province of Guayas in 2015, the test allowed Evaluating the most relevant needs such as the individual's perception and his habitual behavior in the different situations in the labor context, it was observed that there is a high level of

interaction in the evaluated ones and this is related positively to the level of productivity in the organizations .

**KEYWORDS:** Personality, Trait, Interaction and Productivity.

## INTRODUCCIÓN

Dentro de los campos de la psicología, la mayor fuente de estudio es la personalidad del ser humano y como esta interactúa en todos los campos en que se desarrolle. Al hablar de campos de estudio de la Psicología, nos encontramos con la Psicología Organizacional, Furnham (2001) es el estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas.

Este trabajo investigativo contiene una recopilación bibliográfica sobre el rasgo de personalidad interacción y su relación con la productividad a nivel laboral. En la actualidad estudiar variables enfocadas al desarrollo organizacional permitirá evaluar índices que logren colocar al talento humano como actor principal en términos laborales.

Según la OCDE, (2015) Opina que las empresas punteras a nivel mundial, reflejan la capacidad de innovar e integrar de forma equitativa el capital humano, tecnológico y organizativo en todos los procesos productivos de valor mundial. Los datos obtenidos en el 2015 por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, propone a manifiesto un mejor manejo del talento humano en los países como Italia y España para mejorar la productividad laboral y así disminuir la brecha existente del 10% con Estados Unidos.

Los países de América Latina y el Caribe enfrentan más problemas estructurales a largo plazo, que no han podido ser canalizados por décadas tales como; la insuficiente variación productiva, la brecha de productividad que enfrentan en los países y entre ellos, las deficiencias en el Talento humano, la alta incidencia en la informalidad laboral y los altos índices de pobreza, y por último la marcada herencia de exclusión y



desigualdad en la aplicación de los derechos laborales. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016).

Con las continuas crecidas en los últimos años en el ámbito de la productividad de los países de la región han logrado que la población mantenga una mejor condición de vida, de esta manera buscar poseionar reformas sostenibles en la inversión regional. (CEPAL/OIT, 2012).

EL Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, propuso que para cambiar la productividad, se debe considerar mejorar los factores económicos ecuatorianos, para trascender a una economía de valor con enfoques tecnológicos sobre los conocimientos y el talento humano. (SENPLADES, 2013).

SENPLADES, (2015) en el Plan Nacional del buen vivir 2017 – 2021 proyecta como metas que en todas las circunstancias garantizar el trabajo y empleos dignos, contando con un talento humano capacitado y calificado, que responderá a las necesidades productivas, sociales y ambientales para fortalecer e impulsar profesionales capaces y de esta manera contribuir con el progreso del Ecuador.

Varios años de estudios han sido necesarios para poder llegar a la identificación de las dimensiones de personalidad, existe un fuerte acuerdo en plantear que la mayor parte de las diferencias individuales en personalidad pueden comprenderse en términos de cinco dimensiones básicas: Neuroticismo versus estabilidad emocional (N), Extraversión versus introversión (E), Apertura a la experiencia (O), Amabilidad versus oposiciónismo (A) y Responsabilidad. El modelo de los «Cinco Grandes» asume que los rasgos de personalidad y presentan una estructura jerárquica en seis facetas por cada uno de ellos. (Sánchez Teruel & Robles Bello, 2013).

La importancia que mantiene la interacción personal con la productividad dentro del campo de psicología organizacional ha hecho que las empresas realicen una búsqueda para comprender el comportamiento de los trabajadores debido a que el desempeño es considerado como el fenómeno psicológico que determina la productividad. (Sanin Posada & Salanova Soria, 2014).

Dentro de la Psicología Organizacional nos encontramos con el término Comportamiento Organizacional, cuyo propósito es describir, entender, predecir y modificar la conducta humana individual y grupal dentro de la organización (Enciso Forero & Perilla Toro, 2011).

Para varios autores la interacción es considerada el escenario de la comunicación y viceversa, ya que permite establecer un rango comunicativo entre dos o más individuos, para lograr un objetivo. Por otro lado, se encuentra la productividad en el trabajo, considerando la efectividad de la actividad racional de los individuos en esfera de la producción material.

También, Álvarez, Marín, Rodríguez & Torres (2012), consideran a la interacción como la organización de la actividad común, de esta manera permite realizar actividades conjuntas entre otros miembros, como aspecto de la comunicación, percibiendo la influencia mutua entre los que interactúan y posibilitando la modificación de ambos.

La Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, que se desarrolló a partir de 1929, se basa en pruebas aplicadas con el experimento Hawthorne en la empresa Western Electric's Hawthorne, mediante este experimento, que fue direccionado a los aspectos de: grupos informales, así como la variación en cuanto a los períodos de descanso en el trabajo, incluyendo lapsos más largos, reducción de los días de trabajo, menos horas laborales y una disminución en el tiempo productivo. Estos resultados demostraron ser

un factor influyente para el crecimiento de la productividad, obteniendo así un menor grado de fatigas, en el sentido de que los estados emocionales que se suscitan en un ambiente laboral resultan más importantes que los físicos, y la participación social en la que se involucren los empleados es un componente esencial para que exista la productividad. (Polo de Lobatón, 2012).

La productividad radica en “trabajar de forma más inteligente”, y no es “trabajar más intensamente”, de tal manera refleja la capacidad de las organizaciones en factores de producción; la capacidad de generar nuevas ideas, actualización tecnológica y modelos de negocios innovadores. (OCDE, 2015).



## MARCO TEÓRICO

El término personalidad significa que cada ser posee características duraderas, suponemos entonces que la personalidad es bastante estable y predecible, pero que también puede variar en situaciones diversas; y generalmente y es resistente a los cambios repentinos. (Shultz & Schultz, 2010).

Los rasgos de personalidad por su parte son considerados como el conjunto de características que ayudan a describir las diferencias individuales, estas características comprenden; el intelecto, actitudes, humor, competencia, disposición, entre otras. (Laak, Las Cinco Grandes de la Personalidad, 1996).

Shultz & Schultz en 2010 mencionan, un rasgo es una característica y hace distintivos a cada individuo. En el diario vivir a menudo recurrimos a la teoría de los rasgos para describir a rasgos de nuestros conocidos con la finalidad de seleccionar los que más sobresale de aquella persona. Tipificar a las personas por sus rasgos es una tarea considerada muy fácil y es muy común realizarlo, esto explicaría por qué esta teoría ha gozado de tanta popularidad desde tiempos remotos. Esta clasificación data desde la época de Hipócrates (460-377 a. C.), quien distinguió cuatro tipos de personas: alegres, tristes, temperamentales y apáticas.

Los cinco grandes (en inglés, "Big Five") es un patrón en el estudio de la personalidad, que trata de examinar la estructura de ésta a partir de cinco elementos básicos o rasgos de personalidad, que son ordenados de acuerdo a la varianza y calculando qué tan de acuerdo están con las diversas afirmaciones que los describen y por lo tanto a consecuencia de esta evaluación una persona es un patrón de puntajes, mediante la

utilización de un cuestionario que puntúa los siguientes factores: Extroversión: afecto, asertividad, y la búsqueda de emociones positivas o negativas. Amabilidad: determinada por la confianza, honradez, altruismo, modestia y sensibilidad. Responsabilidad abarca la competencia, orden, obediencia, logro, autodisciplina y reflexión, el Neuroticismo: que constituye la estabilidad emocional, Ansiedad, hostilidad colérica, depresión, timidez e impulsividad, y por último la Apertura a la Experiencia: fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas y valores. (Laak, Las cinco grandes dimensiones de la personalidad, 1996).

Tras varios años de estudios ha logrado la identificación de las dimensiones de personalidad, existiendo varias fuentes de acuerdo en plantear que la mayor parte de las diferencias individuales en personalidad se pueden comprender en términos de cinco dimensiones básicas tales como: Neuroticismo vs estabilidad emocional (N), Extraversión versus introversión (E), Apertura a la experiencia (O), Amabilidad versus oposiciónismo (A) y Responsabilidad. Este modelo llamado los «Cinco Grandes» asume que los rasgos de personalidad se presentan en una estructura jerárquica en seis facetas por cada uno de ellos. (Sánchez Teruel & Robles Bello, 2013).

Inicialmente, el modelo del "Big Five" se lo realizó a partir de varias evaluaciones, con diferentes situaciones y para distintos individuos, los cuales eran basados en los aportes de (Costa, P. T. & MacCrae, R. R, 1992), quienes han propuesto este modelo como la estructura básica en psicología de la personalidad. Consiste en comprobar si al emplear este instrumento de evaluación que está constituido por frases en lugar de adjetivos, así como de autoevaluaciones, se ratificaba la utilización de la estructura de cinco factores, pues pretenden justificar la naturaleza de los rasgos, describir sus relaciones y dar para el contexto laboral, para lo que se le asigna la siguiente interpretación:



Neuroticismo vs estabilidad emocional: ajuste emocional, en este caso las personas que obtienen puntuaciones altas son propensas a mantener cierto malestar psicológico. En términos generales es preocupado, inseguro, se inclina hacia las emociones negativas. Extraversión o surgencia: presentan excelentes interacciones interpersonales, abarca un buen manejo de las relaciones sociales, la diversión, las reuniones en grupos, otros de los rasgos presentes son el asertividad. Se dice que este factor está asociado preferentemente hacia la felicidad y el bienestar (Costa, P. T. & MacCrae, R. R, 1992).

Otros de los factores es la apertura a la experiencia, aquí se puede destacar evaluación hacia la búsqueda y la apreciación las experiencias y lo desconocido, se definen como originales, imaginativos, atrevidos, es uno de los factores de mayor controversión y se lo relaciona con la cultura o con la capacidad intelectual. Amabilidad vs Oposicionismo: al igual que el factor extraversión es la cantidad e intensidad de las interacciones interpersonales, el que tiene un puntaje alto es empático, mientras que el bajo es cínico, suspicaz, un tanto, irritable y tiende a ser vengativo. Responsabilidad vs. Negligencia: son organizados, persistentes, tiene control y motivación en la conducta dirigida a metas (Costa, P. T. & MacCrae, R. R, 1992).

Murray, (1953), afirma: “las personas son en algunos aspectos iguales, en otros diferentes y en otros, únicos. La personalidad puede describirse como un conjunto de componentes que forman un sistema” (p.131). De esta manera, podemos interactuar con los demás, al demostrar nuestros modelos de comportamiento, estados de ánimo, sus actitudes, motivos y métodos (Rovira & De Tarragona, 2015).

En este contexto, la teoría de las necesidades de Murray, es una de las teorías más influyentes en la psicología de la personalidad, de ella se desprende la base para la toma de instrumentos como lo es la Personalidad Formulario de Investigación, el cual trata



sobre un dispositivo diseñado básicamente para medir las necesidades psicológicas en el lugar de trabajo (Sanz, Gil, Barrasa, & García Vera, 2006).

Moreno Briceño y Godoy, (2012), mencionan que el análisis del Talento Humano dentro de las organizaciones ha sido objeto de estudio desde hace muchos años atrás, debido a los cambios que ocurren en las empresas existen un sinnúmero de teorías donde ponen al personal o capital humano como el recurso más valioso para las organizaciones, pero al existir varias teorías que evalúan este recurso suelen pasar de moda velozmente, o por otra parte al no poderse aplicar en países donde la cultura de organización no es tan desarrollada la adaptación no suele dar los resultados deseados. De tal manera la teoría para el estudio de la productividad es la de las relaciones humanas de Mayo, donde hace énfasis a los individuos que conforman una organización. (Mayo, 1946).

Elton Mayo y su famosa Teoría de las Relaciones Humanas, tiene lugar desde el año de 1920 y se originó en Estados Unidos, este método apareció y consigo trajo como detonante lo que hoy conocemos como el desarrollo de la industria, debido a que hace énfasis en que la producción en serie repercute en cierto punto en el desenvolvimiento de la clase obrera trabajadora. En este sentido, esta teoría nace para poder reducir la fuerte inclinación a la deshumanización del trabajo, que presentaba en aquella época métodos rigurosos, científicos y muy precisos, considerando a los trabajadores como máquinas en los cuales someterse forzosamente a esta forma de realizar sus actividades. (Cabrera & Schwerdt, 2014).

Mayo (1946) en el experimento de centro de Hawthorne en la Western Electric Company para revisar los efectos que tenía el descanso sobre la productividad, realiza un estudio constituido por 4 fases, la fase 1 la denomino efectos de la iluminación, cuya finalidad era saber cuáles eran los efectos que tenía la iluminación sobre el rendimiento laboral, expuso a un grupo de personas con luz variables y al otro con una intensidad contante con la disposición de realizar la misma tarea, como conclusión expuso que el ser humano tiene una reacción mucho más compleja que las maquinas ante los cambios producidos en entorno.

En la fase 2, se propuso averiguar cuáles serían los cambios en las condiciones en el trabajo, para de esta manera explicar cuáles eran los factores que llevaban a la fatiga y a la monotonía, con esto quería abarcar el desempeño de varios obreros, coloco a un grupo de 6 jóvenes a observación, puso 5 a realizar la misma funciones y una para poder facilitar el trabajo de las otros como apoyo, en pocas palabras un supervisor, luego a concluir que el supervisor debe formar parte del grupo, que ambiente armonioso y sin presiones lograrían una satisfacción laboral, la estabilidad que consigue por la influencia grupal llevo a que la producción se elevara.

La fase numero 3 tuvo como finalidad, conocer a los trabajadores, entrevistarlos saber que opinaban y que sugerencias podían hacer para el rendimiento. La entrevista consistía en datos del trabajo aspectos que le gustan, luego de contestar los obreros podrían opinar libremente. En esta fase concluyó que la producción se puede contralar mediante la integración de los grupos siempre que exista alguien que lidere, la organización de grupos informales en la organización podría generar controversia en el pensamiento de los obreros debido a la lealtad con la organización.



En la 4ta fase se propuso analizar los grupos informales que habían formado los obreros en la empresa, expuso a un grupo de obreros con un observador dentro de una sala especial a realizar las mismas actividades que el resto haciéndoles entrevista de temas donde interviene los grupos, observando las actividades grupales, concluyó que el trabajo era manejado por el grupo a favor de los incentivos.

Dentro de las conclusiones generales luego de la experiencia de Hawthorne Mayo E. propuso que dentro de las organizaciones el sistema social interviene en la producción, que el comportamiento de individuo siempre se apoyará en la interacción grupal y en las normas de los grupos siempre que sean aceptados, propuso que los grupos informales tienen sus propias reglas comportamentales, los trabajos monótonos tienen una tendencia alta a la negatividad del empleado siendo esta la razón por que reducen su eficiencia y por ultimo acuñó que el capital humano no solo es motivados por factores económicos, sino también los las relaciones y recompensas sociales.

La teoría clásica a través de este nuevo estudio presentó esta nueva filosofía empresarial, en la que se involucra a una población más industrializada, teniendo como bases influyentes a la tecnología. En aquellos tiempos, en donde el país era netamente democrático, los empleados consideraron a este método como sinónimo de explotación laboral en la que solo se favorecía el patrono, y como resultado empezaron a disminuir el nivel de productividad en la organización. En consecuencia, a esto se crea el experimento en Hawthorne, en la que se realizan estudios basados en grupos en el ambiente laboral, y además, da a conocer la de la importancia de los grupos informales. (Cabrera & Schwerdt, 2014).



Debido a este apartado, los dueños de las empresas se vieron con la necesidad de tratar sus investigaciones administrativas y/o laborales desde un enfoque “psicológico”. La apertura de esta escuela Humano relacionista y las aportaciones de la psicóloga, demostraron la relevancia en la implementación de un método más bien científico en el que se pueda analizar los fenómenos psicológicos administrativos. También, gracias a esta teoría se pudo dar contribuciones al estudio de los conceptos de autoridad y responsabilidad dentro del ámbito laboral. (Cabrera & Schwerdt, 2014).

Una vez implementado este experimento los empresarios, consideraron este análisis de gran valor para así poder llegar a la determinación de cuáles son los principales factores que incidían en el nivel de productividad y en la satisfacción de los trabajadores de la Fábrica Hawthorne. Mayo, investigó la repercusión de los factores ambientales en la producción, es por ello que su estudio comprendió la evaluación de la calidad de temperatura, del nivel de humedad, de la ventilación, del caudal de la luz, entre otros. (Cabrera & Schwerdt, 2014).

## DESARROLLO

La personalidad es el conjunto debidamente establecido de una o varias características que posee un individuo, en el que va a estar influenciado en los procesos de cognición, motivación y su comportamiento en respuestas a diversas en diferentes ambientes. Originalmente la palabra persona hacía cierta referencia al término máscara que es nuestra apariencia exterior; y nos permite mostrar una imagen de nosotros. Conocer la personalidad permite el estudio científico en todos sus aspectos y al mismo tiempo ver cómo interactúan. (Chico Librán, 2015).

Son varias las teorías sobre la personalidad que se pueden estudiar, ya que se encargan de comprender al ser humano desde puntos de vistas individuales y diferentes. (Seelbach González, 2013). Pero nos concentraremos en la que consideraremos de mayor relevancia para la interpretación de nuestras variables, estas son los Modelos Interaccionalista de la Personalidad y los Cinco Grandes Rasgos o “Big Five”.

Esta teoría se basa en el análisis entorno a la descripción y explicación de la personalidad, determinada en relación a tres modelos: internalista, situacionista e interaccionista; los cuales tienen discrepancias unas a otras fundamentalmente en la respuesta que dan a la cuestión sobre los detonantes activadores de la conducta de cada individuo.

Por Modelo Internalista se entiende que la conducta está estrechamente determinada por acontecimientos personales. El Modelo Situacionista, radica en que la conducta está determinada por las características de su entorno/ambiente o situación en la que se genera el acontecimiento y por último el Modelo Interaccionista, el cual reúne los dos modelos anteriormente señalados, consiste en que la conducta está influenciada, por una

parte en por las características personales, por los parámetros situacionales; y, principalmente, por la interacción entre estos dos modelos determinantes. (Bermúdez Moreno, Perez Garcia, Ruiz Caballero, Sanjuán Suárez, & Rueda Laffon, 2012).

El Modelo Interaccionista, que es una de las variables de este estudio, menciona que la personalidad no debe ser considerada como una máquina ni un sujeto predestinado, sino más bien debe situarse como un sistema autorregulador que está en constante interacción con muchos otros sistemas. Por ello, las conceptualizaciones de autorregulación y de interacción involucran las potencialidades como las propiedades de individuo, y en conclusión estas serían las piedras angulares de la personalidad. (Bermúdez Moreno, Perez Garcia, Ruiz Caballero, Sanjuán Suárez, & Rueda Laffon, 2012).

Podríamos resumir entonces al modelo del interaccionismo en cuatro situaciones:

1. La conducta actúa como respuesta a las situaciones por la que se desarrolle el individuo
2. El individuo viene a ser el principal activador intencional en el proceso de interacción.
3. Los procesos cognitivos en la persona son considerados como la parte más importante de la conducta.
4. La situación, es el detonante principal, en cual incluye el significado psicológico que el ser determina ante una situación.

Las afirmaciones anteriores sugieren que además de la distinción entre la situación física y psicológica por la que está expuesto el individuo, es de mucha importancia



realizar una diferenciación más en lo que respecta a su entorno, situación y al estímulo. El entorno, considerarlo como el eje general en que se origina la conducta, ya que en ella intervienen factores sociales y culturales. La situación, entonces, sería el escenario momentáneo o donde ocurre u ocurrirá la conducta. Y, finalmente, los estímulos que son los elementos que forman parte de la situación. La diferencia entre entorno y situación, guarda relación cuando nos referimos a rasgo y personalidad, siendo dos conceptualizaciones distintas pero muy importantes para el desarrollo de la personalidad (Bermúdez Moreno, Perez Garcia, Ruiz Caballero, Sanjuán Suárez, & Rueda Laffon, 2012).

Así mismo, establece que la interacción es la esencia de la personalidad del individuo, existiendo dos tipos de interacción la mecánica o unidireccional que hace referencia efectos principales persona-situación sobre la conducta y la segunda es el modelo de interacción dinámica centrándose en la interacción recíproca, entre conducta, factores personales y factores situacionales (Bermúdez Moreno, Pérez - García, Ruiz Caballero, Sanjuán Suárez, & Rueda Laffond, 2012).

Se considera a la interacción como la organización de la actividad común, siendo esta organización la que permite realizar actividades conjuntas entre otros miembros, considerada como aspecto de la comunicación, percibiendo la influencia mutua entre los que interactúan y posibilitando la modificación de ambos (Alvarez Aguilar, Marín Rodriguez, & Torres Bugdud, 2012).

Al tomar la actividad social como aspecto fundamental se pueden destacar dos tipos de interacción dentro de la comunicación, primero las que ayudan a la actividad conjunta o cooperación tales como: acuerdo, adaptación, asociación, y segundo las que

obstaculizan la actividad conjunta tales como: de competencia, desacuerdo, oposición y disociación (Alvarez Aguilar, Marín Rodríguez, & Torres Bugdud, 2012).

El desempeño laboral afecta la productividad de las organizaciones, llevando a desarrollar en Sudamérica modelos de factores psicosociales que permitan entender la interacción que existen en las dimensiones organizacionales y los efectos que pueden tener sobre la salud, bienestar, el desarrollo y el desempeño que las personas tengan en el trabajo. (Sanin Posada & Salanova Soria, 2014).

La importancia que estos temas tienen sobre la psicología organizacional y para las empresas busca comprender el comportamiento de las personas, su desempeño considerado el fenómeno psicológico que determina la productividad. (Sanin Posada & Salanova Soria, 2014).

Entre los enfoques más importantes en el campo de la psicología de la personalidad se encuentra la Teoría de los Cinco Factores, cuyos comienzos se produjeron en el marco de la teoría de los rasgos. (Bigi, 2015). Es por esta razón que si consideramos las diversas teorías que se estudian en la personalidad, como por ejemplo la humanista o las psicoanalistas, el Big Five es basado en las diferencias que existen entre los individuos, y la combinación e interacción de los diferentes rasgos que la forman y que a su vez es única para cada persona.

Se define como rasgos a lo que caracteriza a la gente habitual, los rasgos dan respuesta a interrogantes tales cómo se comporta una persona, pero necesita responder a la pregunta "por qué" ", esto quiere decir que los rasgos y las necesidades son considerados como dos aspectos fundamentales pero diferentes de la personalidad, aunque ambos deben ser asumidos para establecer la personalidad en los lugares de trabajo. Existen estudios en

los que se demuestra que, mediante la utilización de dos muestras, la primera motivos (afiliación y poder) y un rasgo (extraversión), se puede evidenciar que presentan efectos interactivos sobre los resultados de la vida por encima de sus efectos individuales. (Sanz, Gil, Barrasa, & García Vera, 2006).

Mayo, (2015), En su experimento de Hawthorne en la Western Electric Company en 1946, muestra la importancia de la relación en la producción y las condiciones lumínicas, demostrando con su estudio que el trabajo se puede considerar como la actividad más social que más relancina tiene en el ser humano, que la psicología del trabajo se puede considerar como la herramienta clave para mejorar el clima laboral, y por último que la actividad laboral no se realiza de manera individual, sino a través de integración grupal y con la organización.

A raíz de este experimento donde se evidenció la influencia de la comunicación asertiva entre los componentes de la organización y la creación de grupos en el trabajo en la actualidad permiten el desarrollo del capital humano en la organización, poniéndolo como eje fundamental para lograr los objetivos planteados. (Calderón V & Mousalli K., 2012)

Por otro lado, tenemos la teoría de las necesidades de Murray, la cual es también una de las teorías más influyentes en la psicología de la personalidad, de ella se desprende la base para la toma de instrumentos como lo es la Personalidad Formulario de Investigación, y trata sobre un dispositivo diseñado básicamente para medir las necesidades psicológicas en el lugar de trabajo (Sanz, Gil, Barrasa, & García Vera, 2006).

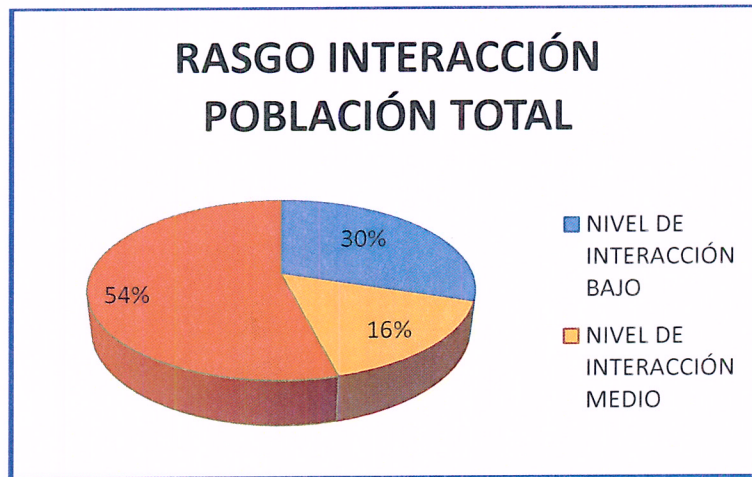


Como herramienta para el estudio del presente ensayo se consideró el PAPI-N (Personalidad y Preferencias Inventario-Normativo), cuestionario elaborado en base a la teoría de Murray destinado a evaluar el ambiente laboral, que sirve para la ejecución del proceso de selección y trata de medir cuales son las necesidades más significativas (escalas de necesidad), así como la percepción del evaluado en su entorno. (Sanz, Gil, Barrasa, & García Vera, 2006).

Este cuestionario fue aplicado vía online, a 50 individuos de la ciudad de Milagro en el año 2015, el cual fue facilitado por la Docente Ps. Johana Espinel, en el transcurso de la carrera de Psicología. En este caso, la investigación se basó en la verificación de la variable interacción, y la descripción de las preferencias y comportamientos típicos en un ambiente de trabajo, las tabulaciones se la ejecutaron basadas en rangos del 1 al 3 con niveles de interacción bajo, medio y alto.

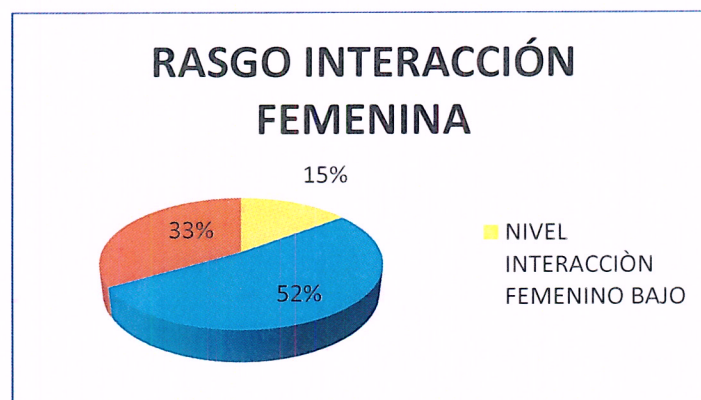
El propósito de este estudio fue el analizar el nivel de interacción que posee el individuo dentro de su entorno laboral, para así poder establecer de qué manera interactúa con otros, de tú a tú o en grupos y establecer si esta variable influye de manera positiva o negativa para poder medir el nivel de productividad del empleado dentro de su trabajo.

Toda vez realizada las tabulaciones y análisis del cuestionario PAPI, se observó que los resultados arrojaron que mantienen un alto nivel de interacción, en este caso se puede evidenciar que esta población evaluada prefiere trabajar en grupo, considerando así que se desarrollan mejor en un ambiente en la que se tenga contacto con otras personas al de trabajar solos y sin distractores.



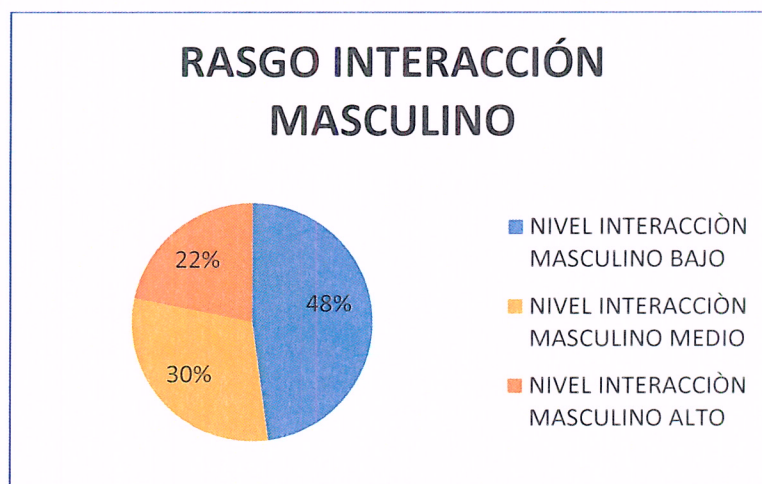
**FUENTE:** Trabajo de Investigación en la Asignatura Selección de Personal del 6to Semestre de Psicología General de La Universidad Estatal de Milagro en el periodo octubre 2015 a marzo 2016.

Los resultados variaron en relación al sexo, demostrándose así que las mujeres poseen un nivel de interacción medio, lo que indica que para ellas no interfiere en gran cantidad en su nivel de productividad el medio en que se desempeñen, es decir que pueden sentirse igual de cómodas cuando tengan que completar tareas de forma independiente o en grupo, incluso es probable que tomen un papel activo en lo que tiene que ver con la resolución de conflictos entre compañeros, debido a que prefieren mantener un ambiente amistoso y de armonía.



**FUENTE:** Trabajo de Investigación en la Asignatura Selección de Personal del 6to Semestre de Psicología General de La Universidad Estatal de Milagro en el periodo octubre 2015 a marzo 2016.

Por el contrario, para el caso de los evaluados del sexo masculino, su nivel de interacción fue bajo, prefiriendo desarrollar sus actividades de manera autónoma, centrados más en su actividad laboral en lugar de reunirse con los demás. También, podemos mencionar que el nivel bajo en interacción muestra una ligera preferencia por mantener distancia profesional con sus compañeros y en su mayoría las tomas de decisiones las realizan basadas en la lógica objetiva, en lugar de proponer un enfoque más subjetivo.



**FUENTE:** Trabajo de Investigación en la Asignatura Selección de Personal del 6to Semestre de Psicología General de La Universidad Estatal de Milagro en el periodo octubre 2015 a marzo 2016.



## CONCLUSIONES

La personalidad es considerada como el conjunto de varias características que definen el comportamiento del ser humano respondiendo a estímulos o factores en varios ambientes, lo que para (Chico Librán, 2015) el estudio científico de la personalidad permite conocer cómo el individuo interactúa según el contexto donde se encuentra.

La variable interacción guarda una estrecha relación con lo que indica la Teoría del “Big Five”, y como resultado, se la está relacionado con la variable del primer rasgo denominado Extroversión vs Introversión, que se basa netamente en la interacción personal del individuo en su entorno organizacional, según lo mencionado por (Laak, Las Cinco Grandes de la Personalidad, 1996).

En base a la recopilación bibliográfica de estudios donde nuestras variables intervienen se puede evidenciar la importancia que tiene la interacción social dentro de las organizaciones, de tal manera que se ha posesionado al talento humano como actor principal para que los procesos productivos alcancen los objetivos deseados (Mayo, 1946), en donde se sostiene entonces que la producción depende netamente de la integración social de los trabajadores de una empresa.

En relación a lo anteriormente expuesto, y basándonos en la Teoría de la Relaciones Humanas, las conclusiones derivadas a esta explican que las relaciones humanas en el entorno organizacional son consideradas como el sustento indispensable para evidenciar la importancia que tiene ver el recurso humano y demuestra que las condiciones físicas y de salud, no son los únicos factores que influyen para que el individuo se sienta mejor en su entorno (Mayo, 1946). Considerando otros elementos adicionales que interactúa de manera positiva en el comportamiento de los trabajadores (estudia la organización

como un grupo de personas), y; por ello propone que se debe considerar cambios en las empresas con la finalidad de alcanzar una eficiencia completa en la producción consiguiendo e una armonía laboral.

La importancia en la actualidad de conocer como el talento humano interactúa en las organizaciones ha hecho que a lo largo de la historia existan varios instrumentos que poder descifrar el comportamiento de los individuos en las organizaciones, así como lo sugieren (Sanz, Gil, Barrasa, & García Vera, 2006), los instrumentos de evaluación permiten evidenciar efectos interactivos sobre los efectos individuales.

El análisis de resultados generales de la aplicación del inventario Normativo PAPI-N, demuestra que la interacción dentro de ambiente laboral depende de la percepción de los evaluados de tal manera los niveles productivos dependerán de comportamiento y de la interacción social, ajustándose a las necesidades del entorno laboral de cada individuo, teniendo como necesidad la búsqueda de pertenencia y aceptación por el equipo de trabajo, por otro lado la los evaluados del sexo femenino presenta una tendencia mayor de interacción social en el ambiente laboral que los del sexo masculino.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez Aguilar, N., Marín Rodríguez, C., & Torres Bugdud, A. (2012). La interacción tutor - estudiante en la Educación Superior. Un acercamiento a su diagnóstico. *Scielo*, 409-426.
- Bermúdez Moreno, J., Pérez - García, A. M., Ruiz Caballero, J. A., Sanjuán Suárez, P., & Rueda Laffond, B. (2012). *Psicología de la Personalidad*. Madrid: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Bermúdez Moreno, j., Perez Garcia, A. M., Ruiz Caballero, J. A., Sanjuán Suárez, P., & Rueda Laffon, B. (2012). *Psicología de la Personalidad*. En j. Bermúdez Moreno, A. M. Perez Garcia, J. A. Ruiz Caballero, P. Sanjuán Suárez, & B. Rueda Laffon, *Psicología de la Personalidad* (págs. 39-47). Madrid: Grafo, S.A.
- Bigi, M. (2015). El Modelo de los cinco Factores de la Personalidad y la Teoría triangular del Amor. *Revista de Investigación en Psicología Social*, 77.
- Cabrera, C. N., & Schwerdt, F. (3 al 5 de diciembre de 2014). Aplicabilidad de los aportes de Elton Mayo en la gestión de las Pequeñas y Medianas organizaciones de la ciudad de Bahía Blanca. *Aplicabilidad de los aportes de Elton Mayo en la gestión de las Pequeñas y Medianas organizaciones de la ciudad de Bahía Blanca*. Ensenada, Argentina, Argentina: Creative Commons Argentina.
- Calderón V, J. A., & Mousalli K., G. M. (2012). Capital humano: Elemento de diferenciación entre las organizaciones. *Actualidad Contable FACES Año 15 N° 24*, 5-18.
- CEPAL/OIT. (2012). Productividad laboral y Distribución. *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*, 1-28.



- Chico Librán, E. (2015). Manual de psicología de la personalidad. *Editorial Club Universitario*, 1-43.
- Costa, P. T., & MacCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI). *Professional Manual (Vol. 13)*. Odessa: *Psychological Assessment Resources*.
- Enciso Forero, E., & Perilla Toro, L. E. (2011). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 5-22.
- Kuhl, J., Kazén, M., & Quirin, M. (2014). La teoría de la interacción de sistemas de la personalidad. *Redalyc.org*, 90-99.
- Laak, J. T. (1996). Las Cinco Grandes de la Personalidad. *Revista de Psicología de la PUCP*, 53.
- Laak, J. T. (1996). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad. *Revista de Psicología de la PUCP*, 129-181.
- Mayo, E. (1946). The humans problems of Industrial Civilization. *Mass.: Harvard University*, .
- Moreno Briceño, F., & Godoy, E. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. *International Journal of Good Conscience*. 7(1), 57-67.
- OCDE. (2015). El futuro de la productividad. *Nota del Departamento Económico y de la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 1-7.

- OCDE. (2015). EL FUTURO DE LA PRODUCTIVIDAD. *Nota del Departamento Económico y de la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 1-7.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (03 de Noviembre de 2016). *Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo áreas prioritarias de trabajo de la OIT en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo (OIT): <http://www.ilo.org/Search5/search.do?searchLanguage=es&searchWhat=Desarrollo+productivo%2C+formalizaci%C3%B3n+laboral+y+normas+del+trabajo>
- Polo de Lobatón, G. (2012). Teoría organizacional para la gerencia humana como factor de desarrollo a escala humana. *Clío América*, 52-71.
- Rovira, I., & De Tarragona, V. (2015). MANUAL DE PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD. *Manual de psicología de la personalidad*, 417.
- Sánchez Teruel, D., & Robles Bello, A. (2013). El modelo “Big Five” de personalidad y conducta delictiva. *INTERNATIONAL JOURNAL OF*, 102-109.
- Sanin Posada, J. A., & Salanova Soria, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Redalyc.org*, 2.
- Sanz, J., Gil, F., Barrasa, Á., & García Vera, M. (2006). Self-assessment of needs and behavior patterns at work: Psychometric properties of the Personality and Preference Inventory-Normative (PAPI-N). *Personality and Individual Differences*, 41(5). *Elsevier*, 837-847.
- Seelbach González, G. A. (2013). Teorías de la Personalidad. *Red Tercer Milenio*, 1-91.

SENPLADES. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017*. Quito: El Conejo.

SENPLADES. (13 de julio de 2017). Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021,  
Planificamos para toda una vida. *Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021*.  
Quito, Pichincha, Ecuador: Telegrado.

Shultz, D., & Schultz, S. E. (2010). Teorias de la Personalidad. En D. P. Shultz, & S. E. Schultz, *Teorias de la Personalidad 9a ed.* (págs. 1-560). Mexico, D.F.:  
Cengage Learning.