

# Efecto de los rasgos de la personalidad en el desempeño: Una revisión literaria

## The effect of Personality Traits on performance: A literary review

Javiera Müller Núñez<sup>1</sup>, Ana Chamorro Velásquez<sup>2</sup>,

Andrea Burgos Zamora<sup>3</sup>

### RESUMEN

Adicional a los controles administrativos financieros y contables dentro de las organizaciones, otro elemento que afecta el desempeño organizacional son los aspectos internos de los individuos, como la personalidad. La personalidad influye en cómo una persona piensa, siente y se comporta en su lugar de trabajo. Cada rasgo de personalidad puede afectar de manera diferente el desempeño organizacional e interactuar de distintas formas con los controles administrativos y los incentivos.

El objetivo del estudio es analizar el estado actual de la literatura científica respecto a los efectos de las personalidades en el desempeño organizacional para identificar posibles áreas de investigación futuras. El artículo emplea un enfoque de revisión sistemática de literatura cualitativo con análisis documental y de contenido basado en el método ProKnow-C, utilizando resultados de búsqueda en bases de datos como Web of Science y Scopus.

Dentro de los hallazgos, se encontró que el país con mayor influencia en esta temática es Estados Unidos, y la revista científica con mayor interés en esta área es la International Journal of Selection and Assessment. El modelo más utilizado para estudiar los rasgos de personalidad es el de los Cinco Grandes. Los factores que más influyen en el desempeño organizacional son la conciencia, la amabilidad, la extraversión y la apertura a la experiencia. Mientras que los dos primeros afectan más en medidas no financieras, los dos últimos lo hacen en medidas financieras. Finalmente, el neuroticismo impacta negativamente en ambas medidas.

**Palabras clave:** cinco grandes, comportamiento organizacional, desempeño laboral, personalidad, rasgos psicológicos.

*Recepción: 15/12/2023. Aprobación: 17/07/2024.*

### ABSTRACT

In addition to financial, administrative, and accounting controls within organizations, another element that affects organizational performance are the internal aspects of individuals, such as personality. Personality influences how a person thinks, feels, and behaves in their

---

1 Carrera Ingeniería en Información y Control de Gestión, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Valparaíso, Chile. [Javiera.muller@uv.cl](mailto:Javiera.muller@uv.cl)

2 Carrera Ingeniería en Información y Control de Gestión, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Valparaíso, Chile. [Ana.chamorro@alumnos.uv.cl](mailto:Ana.chamorro@alumnos.uv.cl)

3 Carrera Ingeniería en Información y Control de Gestión, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Valparaíso, Chile. [Andrea.burgos@alumnos.uv.cl](mailto:Andrea.burgos@alumnos.uv.cl)

workplace. Each personality trait can affect organizational performance in different ways and interact differently with administrative controls and incentives.

The study's objective is to analyze the current state of scientific literature regarding the effects of personalities on organizational performance to identify potential areas for future research. The article employs a qualitative systematic literature review approach with documentary and content analysis based on the ProKnow-C method, utilizing search results from databases such as Web of Science and Scopus.

Among the findings, it was found that the country with the greatest influence in this area is the United States, and the scientific journal most interested in this field is the International Journal of Selection and Assessment. The most commonly used model for studying personality traits is the Big Five. The factors that most influence organizational performance are conscientiousness, agreeableness, extraversion, and openness to experience. Of these factors, the first two have more effect on non-financial measures while the last two have more effect on financial measures. Finally, neuroticism negatively impacts both measures.

**Keywords:** big five, job performance, organizational behavior, personality, psychological traits.

## INTRODUCCIÓN

Desde la influyente contribución de Bowles et al. (2001), la idea de que los rasgos de personalidad pueden explicar el éxito individual en el mercado laboral ha ganado aceptación en el campo de la economía. Estudiar este concepto es relevante porque la personalidad, entendida como un conjunto de atributos y rasgos psicológicos, influye en cómo una persona piensa, actúa y siente (Alderetti et al, 2024; Bolin & Neuman, 2006). Estos rasgos son desarrollados a largo plazo y tienden a ser atributos estables en una persona generando indicios sobre como interactuará en determinadas situaciones (Yang & Hwang, 2014) incluido en contextos de trabajo (Seifzadeh et al., 2021a; Penney et al., 2011).

La personalidad de los individuos puede llegar a incidir en el desempeño organizacional (Raja & Johns, 2010), por lo que deben ser un elemento de análisis dentro de la organización, entre otros, para evitar un ambiente laboral hostil (Glass, 2007). Esta área requiere seguir investigando para comprender como estas variables afectan el desempeño organizacional (Hossain et al, 2024; Alderotti et al, 2023; Mao et al, 2022; Koodamara et al., 2021). Por lo que el objetivo de este estudio es analizar el estado del arte de la literatura con respecto a los rasgos de la personalidad y su efecto en términos financieros y no financieros.

Existen diferentes modelos que abordan estos rasgos para comprender la personalidad, el más utilizado en la literatura es el modelo de los Cinco grandes (Alderotti et al, 2023), propuesto por Costa and McCrae (1992). Entre los cinco grandes podemos encontrar (Gosling et al., 2003):

- **Extraversión:** Personas que buscan ser estimulados y, por consiguiente, estar buscando constantemente compañía y búsqueda de emociones (Gosling et al., 2003).
- **Amabilidad:** Personas compasivas, generosas y empáticas, en su puntuación baja las características serán en desconfianza, egoísmo y otros (Gosling et al., 2003).
- **Conciencia:** Características de perseverancia, responsabilidad y autodisciplina, se involucrarán más con el trabajo que desarrollan (Yang & Hwang, 2014). El bajo puntaje en este rasgo, se relaciona con la impulsividad e irresponsabilidad.
- **Apertura a la experiencia:** Disposición a experimentar nuevas experiencias y emociones, personas proactivas y tendientes a ser innovadoras en el trabajo (Montani et al., 2015; Zhao & Seibert, 2006).

- **Neuroticismo:** Inestabilidad emocional de las personas, quienes califican con un alto grado pueden llegar a tener un desempeño deficiente (Huynh et al., 2020). Incluye la intensidad de sentir emociones tanto positivas como negativas constantemente (Prewett et al., 2018)

El modelo HEXACO incorpora al modelo de los cinco grandes un sexto factor el cual es Honestidad-Humildad (Anglim et al., 2017; Ashton & Lee, 2007; Han et al., 2017a), que incluye tender a la justicia, sinceridad, modestia y serán menos propensas en utilizar a personas o factores para obtener un beneficio personal (Ashton & Lee, 2007); por otro lado, en este modelo el rasgo de neuroticismo de los cinco grandes se aborda desde la perspectiva de estabilidad emocionalidad (puntuación baja de neuroticismo en los cinco grandes).

Los resultados vistos en la literatura más actualizada de los rasgos de personalidad y la gestión respaldan una asociación positiva entre los ingresos personales y los rasgos de Apertura, Responsabilidad (Conciencia) y Extraversión, al tiempo que revela una asociación negativa entre los ingresos y los rasgos de Amabilidad y Neuroticismo (Alderotti et al, 2023). También se encontró que la amabilidad, la responsabilidad, la extraversión, la estabilidad emocional, la apertura, la autoeficacia y el apoyo social influyen significativamente en la intención de emprendimiento social (Hossain et al, 2024).

Pocos estudios se centran en el desempeño personal del individuo que afectaría el desempeño organizacional, definido como el resultado obtenido por medio de las acciones efectuadas por la propia organización (Tseng & Lee, 2014). No obstante, diversos autores mencionan fundamental comprender variables tanto financieras como no financieras para llevar a cabo una correcta medición de éste (Yadav et al., 2013), lo que nos lleva a la pregunta de investigación: ¿Cómo influyen los diferentes rasgos de personalidad en el desempeño organizacional, tanto en términos financieros como no financieros, de acuerdo a la literatura actual?. El estudio se organiza de la siguiente manera, posterior a esta introducción se encuentra la metodología, posterior los resultados y finalmente la discusión con las conclusiones.

## METODOLOGÍA, MATERIAL Y MÉTODO

La metodología principal utilizada en este estudio es la revisión sistemática de la literatura con un enfoque cualitativo no experimental basado en la interpretación de estudios previamente publicados. Se utiliza el método del Proceso de Desarrollo del Conocimiento – Constructivista (ProKnow-C) (Ensslin et al., 2012) además de análisis documental y de contenido de los artículos identificados en la literatura como portafolio relevante bibliográfico para ampliar los análisis y discusión. La variable dependiente es el desempeño organizacional financiero y no financiero y las independientes los rasgos de la personalidad que se puedan encontrar en la literatura. La selección de la muestra de artículos se realizó mediante un proceso riguroso de inclusión y exclusión basado en la relevancia de los estudios para el tema investigado. Para el estudio, la búsqueda se realiza identificando los artículos científicos de las bases de datos WOS, en la base de datos Core Collection y en Scopus, usando los campos: título. Se establecen los años de búsqueda de 1980-2023 y las ecuaciones de búsqueda son las siguientes:

**Tabla 1**  
**Ecuaciones de búsqueda (WOS)**

---

Title ("Personality\*" or "Personal characteristic\*" or "Personality type\*" or "psychological characteristic\*" or "human characteristic\*" or "Psychological\*") and Title ("Management Control System\*" or "performance\*" or "management\*" or "dysfunctional behavi\*" or "unethical behavi\*")

---

**Tabla 2**  
**Ecuaciones de búsqueda (SCOPUS).**

---

(TITLE("Personality\*" or "Personal characteristic\*" or "Personality type\*" or "psychological characteristic\*" or "human characteristic\*" or "Psychological\*") AND TITLE("Management Control System\*" or "performance\*" or "management\*" or "dysfunctional behavi\*" or "unethical behavi\*")) AND ( LIMIT-TO ( PUBSTAGE,"final" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA,"BUSI" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SRCTYPE,"j" ) ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE,"ar" ) )

---

La búsqueda se generó el 11 de mayo de 2023 y generó un número de 1650 documentos en la base de datos WOS, en COPUS se generan un total de resultados de 2072, por lo que se comienza con 3722 artículos. Posterior, se genera un filtro de tipo de documento artículo y así descartar conferencias, *proceedings*, material editorial y otros.

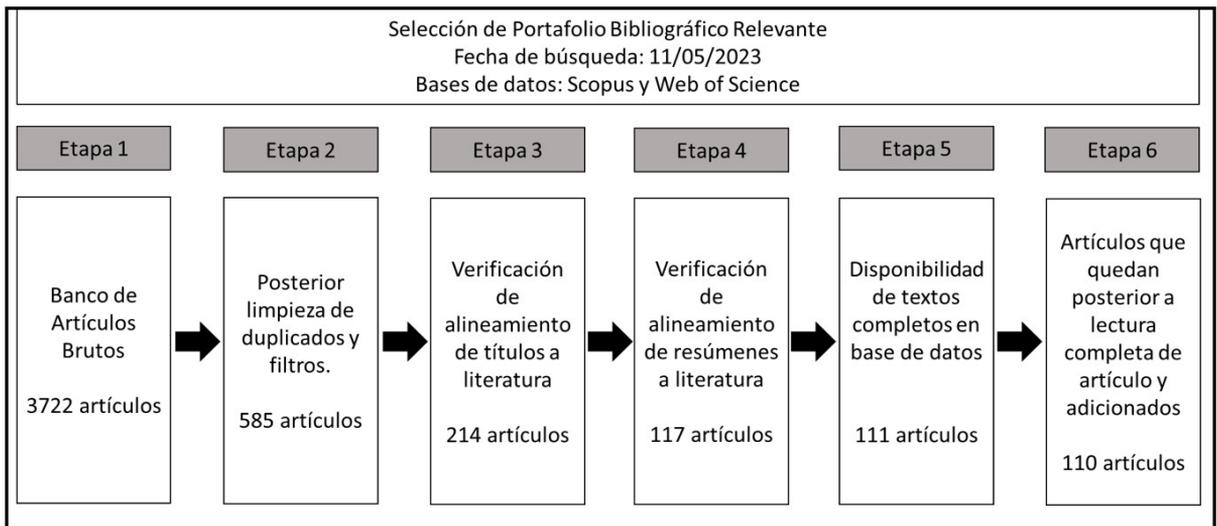
**Tabla 3**  
**Criterios de Inclusión.**

Elemento	Criterio
Área del conocimiento	WOS: Management, Business Economics and Psychology Scopus: Business, Management and Accounting.
Tipo de documento	Artículos
Fuente	Revistas Científicas
Etapas de Publicación	Final

Luego del filtro quedan 394 artículos en Scopus y 202 en WOS, posteriormente acorde a la metodología ProKnow-C se eliminaron duplicados quedando en 585 artículos. En la etapa 3, se procede a realizar lectura de los títulos para filtrar los que no estén asociados al tema de investigación. A partir de la lectura integral del título, se analizó la coherencia de los artículos y se estableció una limitación temporal de 20 años. Como resultado, un total de 214 artículos constituyeron la etapa 3.

En la etapa 4, se realiza lectura del resumen para determinar los artículos que tienen alineamiento al tópicos de estudio, quedando un total de 117 artículos.

**Figura 1**  
**Proceso de Portafolio Bibliográfico Relevante.**

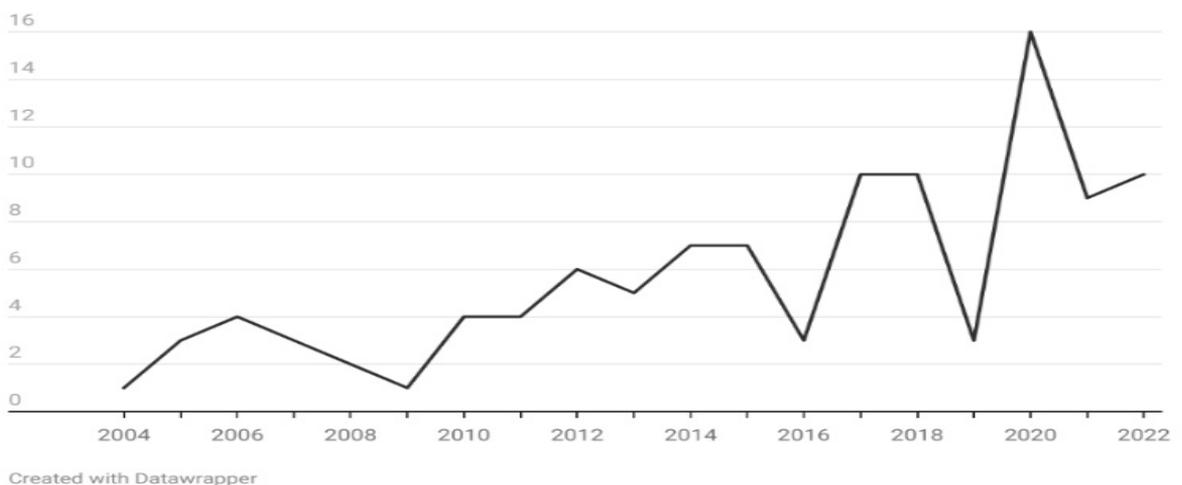


La etapa 5 implica identificar los artículos disponibles para acceder a ellos, en este caso, se pudo acceder a 111. Finalmente, en la etapa 6 se realiza una lectura completa de los artículos para eliminar los no alineados al tema de investigación, quedando en 110 artículos

## RESULTADOS

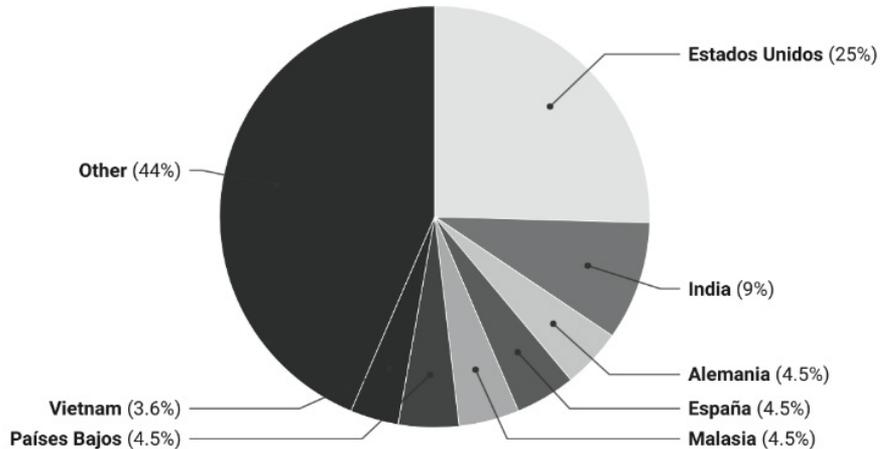
En este apartado se presenta el resultado del análisis bibliográfico. En la figura 2 es posible visualizar la frecuencia de publicaciones científicas por año en la temática de investigación, donde se ve que ha ido en aumento y el 2021 ha sido el *peak*.

**Figura 2**  
**Frecuencia de publicaciones científicas en el área por año.**



En la figura 3, es posible analizar la distribución de publicaciones efectuadas por los países. Se puede observar que el 25% de los artículos estudiados corresponde a un origen estadounidense.

**Figura 3**  
**Publicaciones por país.**



Created with Datawrapper

Sobre el análisis de las palabras claves las que se utilizan con mayor frecuencia son *Personality*, *Job Performance* y *Big Five*. Sobre las revistas científicas que disponen artículos sobre este tema de estudio (ver figura 4), se puede observar que lidera la *International Journal of Selection and Assessment*, seguido de *Human Performance*.

**Figura 4**  
**Revistas científicas con mayores publicaciones en PBR.**



Created with Datawrapper

En la figura 5 es posible observar que la variable dependiente de estudio el cual corresponde a las mediciones de desempeño efectuadas en la literatura abordada corresponde mayormente a mediciones no financieras, principalmente por evaluaciones de desempeño de centros de responsabilidades o a nivel individual.

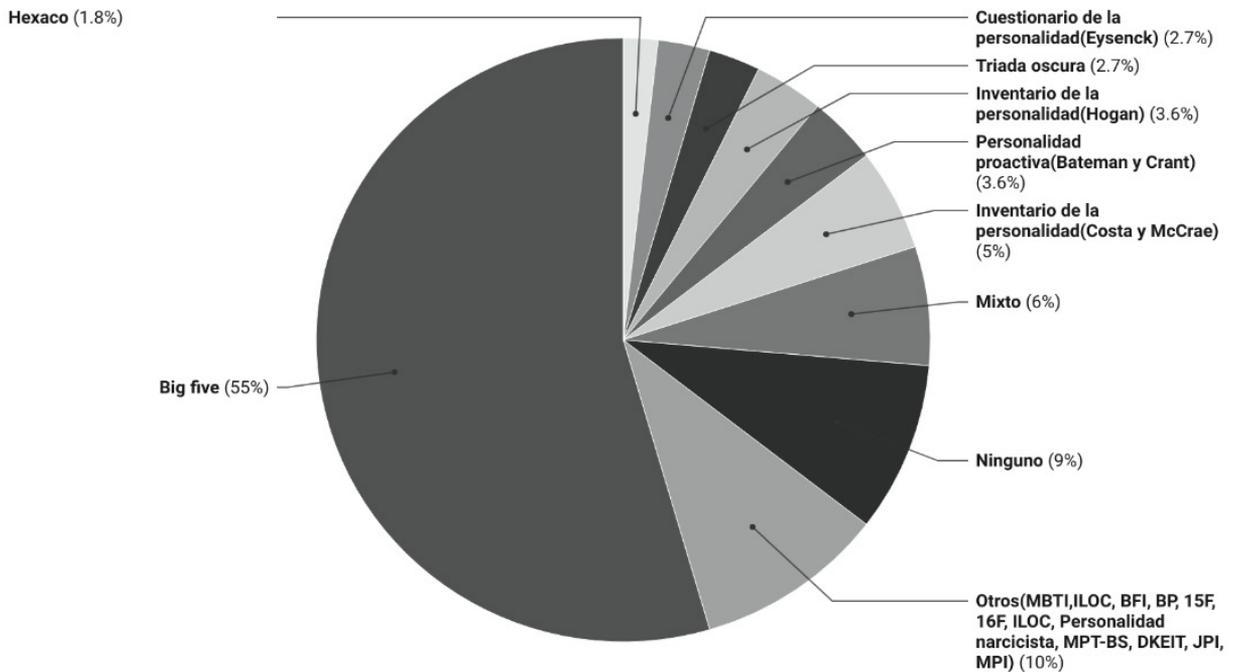
**Figura 5**  
**Contexto variable dependiente en PBR.**



Created with Datawrapper

Tal como se observa en la figura 6, el modelo de personalidad que prima en la revisión literaria abordada hace referencia a *Big Five* con un 55%.

**Figura 6**  
**Modelos utilizados en PBR.**



Created with Datawrapper

A continuación, se realiza un análisis más profundo para conocer cómo afectan los rasgos de la personalidad de los Cinco Grandes al desempeño según el PBR.

**Tabla 4**  
**Resultados rasgos de personalidad.**

Rasgo de personalidad	Implicancia en rendimiento	Detalle
Extraversión	Positivo	Impacta positivamente en la medición del rendimiento financiero (Lilford et al., 2014; Mhlanga, 2019; Nguyen et al., 2023; Phung & Khuong, 2017; Sobaih et al., 2022; Wang & Chen, 2020; Yusuf et al., 2023)
	Negativo	No se encuentran referencias.
Amabilidad	Positivo	Influye positivamente en el intercambio de conocimiento (Abou-Shouk et al., 2022), en el desempeño individual laboral (Kiziloglu et al., 2021a; Siam et al., 2017; Sobaih et al., 2022; Yusuf et al., 2023) y con el desempeño en equipos (Kollmann et al., 2021).
	Negativo	Influye negativamente en el rendimiento en empresas jerárquicas, autoritarias con limitada autonomía (Ashill et al., 2020; Saari et al., 2017; Warr et al., 2005). Baja amabilidad se relaciona positivamente con la participación en comportamientos contraproducentes en el lugar de trabajo (Helle et al., 2018).
Conciencia	Positivo	Impacta positivamente con el rendimiento laboral obtenido, (Ameer et al., 2022; Arnulf, 2012; de Vries A. et al., 2014; Han et al., 2017a; Huynh et al., 2020; Kiziloglu et al., 2021b; Kollmann et al., 2021; Lilford et al., 2014; Mhlanga, 2019; Phung & Khuong, 2017).
	Negativo	Negativo en el rendimiento financiero de la organización, dado que prefieren hacer ellos mismos las cosas, evitan decisiones arriesgadas y no responden inmediatamente a los cambios del mercado (Nadkarni, S., & Herrmann, P. 2010; Wang & Chen, 2020). Baja conciencia se relaciona positivamente con la participación en comportamientos contraproducentes en el lugar de trabajo (Helle et al., 2018).
Apertura a la experiencia	Positivo	Tienen mayor disposición para trabajar en equipos (Stevens & Ash, 2021) e impacta positivamente en el rendimiento medido en términos financieros (Arnulf, 2012; Aronson et al., 2006; Han et al., 2017b; Huynh et al., 2020; Mhlanga, 2019; de Jong et al., 2013).
	Negativo	Se detecta un rendimiento negativo en términos de inversiones financieras en entornos de alta incertidumbre (Phung & Khuong, 2017; Wang & Chen, 2020; Yusuf et al., 2023).
Neuroticismo	Positivo	No se encuentran referencias.
	Negativo	Relación negativa respecto al rendimiento laboral no financiero y del retorno de inversión financiera (Akhtar et al., 2018b; Arnulf, 2012; Blickle et al., 2010; Debusscher et al., 2016; Huynh et al., 2020; Kiziloglu et al., 2021b; Lilford et al., 2014; Phung & Khuong, 2017; Siam et al., 2017; Yusuf et al., 2023) .

De lo anterior se puede analizar que extraversión y apertura a la experiencia tienen mayor cantidad de resultados positivos en contextos financieros y, por el contrario, amabilidad y conciencia tienen más resultados positivos en contextos no financieros, como lo son medición de desempeño de equipos y evaluación de desempeño individual. A diferencia de Prewett et al. (2018), que indicaban que el neuroticismo podía tener implicancias positivas como negativas, en este estudio se encontró que altos niveles de neuroticismo impacta negativamente tanto en términos no financieros como financieros por lo que sería un rasgo negativo para reclutar, por lo que incorpora el desafío de aprender a gestionar, con herramientas, controles y/o normativas, a las personas con rasgos de neuroticismo en una organización.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Al estudiar los rasgos de la personalidad, que son atributos que tienden a ser estables en una persona a largo plazo, puede indicarnos indicios sobre como actuará en diferentes situaciones (Yang & Hwang, 2014), lo que nos apoya a comprender más su futuro desempeño. En este estudio se realizó un análisis para conocer el estado del arte de la literatura con respecto a los rasgos de la personalidad y su efecto en términos financieros y no financieros.

Los hallazgos indican que la producción científica en este ámbito va en aumento, el país donde más producción científica es Estados Unidos, además la revista científica más interesada en aceptar investigaciones de esta área es la *International Journal of Selection and Assessment*, por lo que se le sugiere a futuros investigadores en esta área tener presente esta revista al momento de enviar sus estudios. Además, podemos dar a conocer que las palabras claves más utilizadas en esta línea de investigación son *Personality*, *Job Performance* y *Big Five* lo que nos brinda una guía y apoyo para poder encontrar las búsquedas al momento de publicar. Asimismo, el modelo más utilizado para medir personalidad y sus factores es el modelo de los Cinco Grandes, por lo que sería el modelo más validado en la literatura para el estudio de los rasgos de personalidad al igual que en Alderotti et al (2023), pero también se ha ido destacando la incorporación de variables específicas de la personalidad como los rasgos del narcisismo (Shang et al, 2023; Liu et al, 2022), personalidad proactiva (Crant & Bateman, 2000), rasgos de cooperación (Gómez-Ruiz & Sánchez-Expósito, 2020), entre otros que son posibles de aplicar para el estudio del comportamiento organizacional.

Cuando el desempeño se mide en términos financieros, los factores de la personalidad que más afectan positivamente son: extraversión y apertura a la experiencia. Por el contrario, cuando el desempeño se mide en términos no financieros los factores que más influyen al desempeño son: conciencia y amabilidad. Se puede agregar que cuando el desempeño fue medido de forma no financiera incluía mediciones de desempeños de equipos o individuales por sobre características presupuestarias o indicadores relacionados al cargo. Finalmente, el neuroticismo afecta negativamente en términos de desempeño financieros y no financieros. Por lo anterior, concluimos que al igual que Raja & Johns (2010) que efectivamente la personalidad de los individuos incide en el desempeño organizacional.

Los rasgos de extraversión y apertura a la experiencia muestran una relación positiva con el desempeño financiero, lo que sugiere que los individuos que puntúan alto en estos rasgos son más propensos a generar beneficios en centros de responsabilidades medidos en términos financieros como medidas de eficiencia, reducción de costos, entre otros. Por el contrario, la amabilidad y la conciencia se asocian más con un desempeño positivo en áreas no financieras, por lo que podrían potenciarse este tipo de personalidades para perseguir indicadores relacionados a la sostenibilidad, tópico creciente en la investigación (Álvarez & Jara, 2024). Por el contrario, baja amabilidad y conciencia se relacionan positivamente con la participación en comportamientos contraproducentes en el lugar de trabajo (Helle et al., 2018).

Algunos rasgos como el de amabilidad, se da cuenta en la literatura que dependen de factores organizacionales por ejemplo influye negativamente en empresas jerárquicas, autoritarias con limitada autonomía (Ashill et al., 2020; Saari et al, 2017; Warr et al., 2005), lo que nos da luces de que los rasgos de personalidad interactúan con el entorno como con los diferentes diseños organizacionales, por lo que se llama a estudiar variables intermedias en la relación entre personalidad y desempeño (por ejemplo; liderazgo, diseños y usos de sistemas de control de gestión, incentivos, normativas o género) principalmente para apalancar el rasgo de neuroticismo sobre el desempeño. También, al igual que otros autores (Hossain et al, 2024; Alderotti et al, 2023; Mao et al, 2022) se coincide con el llamado a la literatura a ampliar el estudio del efecto de la personalidad en rubros organizacionales, culturas y generaciones.

Finalmente, es crucial diseñar herramientas de gestión que se adapten a las diferentes personalidades presentes en la fuerza laboral. Por lo anterior, se sugiere a los tomadores de decisiones que no basta con potenciar la gestión y normativas de las organizaciones para mejorar el desempeño, si no también preocuparse de que las personas estén alineadas a lo requerido según los puestos de trabajo para potenciar los resultados financieros o no financieros, según sea el caso. Es importante mencionar las limitaciones del estudio, ya que está basado en las bases de datos Wos y Scopus, pudiendo en un futuro abarcar mayor cantidad de datos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abou-Shouk, M., Zoair, N., Aburumman, A., & Abdel-Jalil, M. (2022). The effect of personality traits and knowledge-sharing on employees' innovative performance: A comparative study of Egypt and Jordan. *Tourism Management Perspectives*, 44. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.101024>
- Akhtar, F., Thyagaraj, K. S., & Das, N. (2018a). Perceived Investment Performance of Individual Investors is Related to the Big-Five and the General Factor of Personality (GPF). *Global Business Review*, 19(2), 342–356. <https://doi.org/10.1177/0972150917713527>
- Alderotti, G., Rapallini, C., & Traverso, S. (2023). The Big Five personality traits and earnings: A meta-analysis. *Journal of Economic Psychology*, 94, 102570.
- Álvarez, D. A., & Jara, L. (2024). Adopción de indicadores de sostenibilidad y características de los directorios en Chile post NCG 461. *CAPIC REVIEW*, 22, 1-16.
- Ameer, A., Naz, F., Gul Taj, B., & Ameer, I. (2022). The impact of manager's personality traits on project success through affective professional commitment: the moderating role of organizational project management maturity system. *Journal of Facilities Management*, 20(2), 284–305. <https://doi.org/10.1108/JFM-02-2021-0020>
- Anglim, J., Knowles, E. R. V., Dunlop, P. D., & Marty, A. (2017). HEXACO personality and Schwartz's personal values: A facet-level analysis. *Journal of Research in Personality*, 68, 23–31. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.04.002>
- Arnulf, J. K. (2012). Organizational change capacity and composition of management teams: A visualization of how personality traits may restrain team adaptability. *Team Performance Management*, 18(7), 433–454. <https://doi.org/10.1108/13527591211281156>
- Aronson, Z. H., Reilly, R. R., & Lynn, G. S. (2006). The impact of leader personality on new product development teamwork and performance: The moderating role of uncertainty. *Journal of Engineering and Technology Management - JET-M*, 23(3), 221–247. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2006.06.003>
- Ashill, N. J., Semaan, R. W., Gibbs, T., & Gazley, A. (2020). Personality trait determinants of frontline employee customer orientation and job performance: a Russian study. *International Journal of Bank Marketing*, 38(5), 1215–1234. <https://doi.org/10.1108/IJBM-11-2019-0407>

- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 150–166. <https://doi.org/10.1177/108886830629490>
- Bolin, A. U., & Neuman, G. A. (2006). Personality, process, and performance in interactive brainstorming groups. *Journal of Business and Psychology*, 20(4), 565–585. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-9000-7>
- Bourne, M., Neely, A., Mills, J., & Platts, K. (2003). Implementing performance measurement systems: a literature review. En *Int. J. Business Performance Management* (Vol. 5, Número 1).
- Bowles, S., H. Gintis, and M. Osborne (2001). Incentive-enhancing preferences: Personality, behavior, and earnings. *American Economic Review* 91 (2), 155{158.
- de Jong, A., Song, M., & Song, L. Z. (2013). How Lead Founder Personality Affects New Venture Performance: The Mediating Role of Team Conflict. *Journal of Management*, 39(7), 1825–1854. <https://doi.org/10.1177/0149206311407509>
- de Vries A., de Vries R.E., Born M.P., & van den Berg R.H. (2014). *Persoonlijkheid als voorspeller van werkprestatie en contraproductief werkgedrag*.
- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of organizational Behavior*, 21(1), 63-75.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory: Professional manual*. Psychological Assessment Resources.
- Debusscher, J., Hofmans, J., & De Fruyt, F. (2016). Do personality states predict momentary task performance? The moderating role of personality variability. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 330–351. <https://doi.org/10.1111/joop.12126>
- Ensslin, L., Ensslin, S., & Pacheco, G. (2012). A study about safety in football stadiums based on bibliometric analysis of international literature. *Perspectivas Em Ciencia Da Informacao*, 17(2), 71-91. doi:10.1590/S1413-99362012000200006
- Fullarton, C., Fuller-Tyszkiewicz, M., & von Treuer, K. (2014). The mediating role of work climate perceptions in the relationship between personality and performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 525–536. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.764601>
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*, 39(2), 98–103. <https://doi.org/10.1108/00197850710732424>
- Gomez-Ruiz, L., & Sánchez-Expósito, M. J. (2020). The impact of team identity and gender on free-riding responses to fear and cooperation sustainability. *Sustainability*, 12(19), 8175.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504–528. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)
- Halim, F. W., Waheeda, S., Haidz, M., Zainal, A., Omar, F., & Othman, M. A. (2013). SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES Exploring the Mediating Mechanisms in the Personality-Job Performance Relationship. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum*, 21, 193–204. <http://www.pertanika.upm.edu.my/>
- Han, M. P., Seok, B. I., & Kim, J. H. (2017a). Effects of six personality factors of ceos at small and medium-sized enterprises on performance in business management: Focusing on learning and growth. *Asian Academy of Management Journal*, 22(2), 97–128. <https://doi.org/10.21315/aamj2017.22.2.4>
- Harari, M. B., Rudolph, C. W., & Laginess, A. J. (2015). Does rater personality matter? A meta-analysis of rater Big Five-performance rating relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(2), 387–414. <https://doi.org/10.1111/joop.12086>
- Helle A. C., DeShong H. L., Lengel G. J., Meyer N. A., Butler J., Mullins-Sweatt S. N. (2018). Utilizing Five Factor Model facets to conceptualize counterproductive, unethical, and organizational citizenship workplace behaviors. *Personality and Individual Differences*, 135, 113–120. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.056>

- Hossain, M. U., Arefin, M. S., & Yukongdi, V. (2024). Personality traits, social self-efficacy, social support, and social entrepreneurial intention: The moderating role of gender. *Journal of Social Entrepreneurship*, 15(1), 119-139.
- HUYNH, T. L., NGUYEN, H. M., & KIEU, T. T. B. (2020a). The Impact of Salesperson's Personality to Job Performance in Machinery Industry in Viet Nam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 377-389. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.377>
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*.
- Kiziloglu, M., Dluhopolskyi, O., Koziuk, V., Vitvitskyi, S., & Kozlovskyi, S. (2021a). Dark personality traits and job performance of employees: The mediating role of perfectionism, stress, and social media addiction. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 533-544. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.43](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.43)
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Linstaedt, J. W., & Kensbock, J. M. (2021). Personality composition and performance in entrepreneurial teams: Understanding the impact of stability and plasticity traits in a relative contribution model. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 13(3), 262-287. <https://doi.org/10.1504/IJEV.2021.116840>
- Koodamara, N. K., Prabhu, N., Suhan, M., & Narayanan, S. L. (2021). Big Five personality traits and ethical climate: A test of antecedents of unethical behaviour. *Journal of Education for Business*, 96(4), 243-251. <https://doi.org/10.1080/08832323.2020.1812487>
- Liem, V. T., & Hien, N. N. (2020). Exploring the impact of dynamic environment and CEO's psychology characteristics on using management accounting system. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1712768>
- Lilford, N., Vigar-Ellis, D., & Nel, D. (2014). Big Five personality traits and financial salesperson performance: An application of Chernoff faces. *Journal of Financial Services Marketing*, 19(2), 146-154. <https://doi.org/10.1057/fsm.2014.10>
- Liu, Z., Zhang, X., Xu, H., Deng, H., Li, J., & Lan, Y. (2022). The effect of i-deals on employees' unethical behavior during the COVID-19 pandemic: The roles of hubristic pride and grandiose narcissism. *Frontiers in psychology*, 13, 938864.
- Mackey, J. D. (2021). Why and how predators pick prey: Followers' personality and performance as predictors of destructive leadership. *Journal of Business Research*, 130, 159-169. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.002>
- Mahmoud, M. A., Ahmad, S., & Poespowidjojo, D. A. L. (2020). Intrapreneurial behavior, big five personality and individual performance. *Management Research Review*, 43(12). <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0419>
- Mai, C., Büttgen, M., & Schwarzinger, D. (2017). "Think-Manager-Consider-Female": An Empirical Analysis Regarding Stereotypical Views on Alpha-Women and her Personality Within Senior Management Using Big Five and Dark Triad. *Schmalenbachs Zeitschrift für Betriebswirtschaftliche Forschung*, 69(2), 119-152. <https://doi.org/10.1007/s41471-016-0022-9>
- Mao, X., Zhang, J., Cheng, T. E., & Liu, Y. (2022). How to Choose a Downstream Partner for a Manufacturer Considering Firms' Personal Traits?. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 71, 1409-1421.
- Mhlanga, O. (2019). Identification of personality traits affecting entrepreneurial performance in the hospitality subsector: A five-factor personality model. *Acta Commercii*, 19(2). <https://doi.org/10.4102/ac.v19i2.651>
- Montani, F., Battistelli, A., & Odoardi, C. (2015). Proactive goal generation and innovative work behavior: The moderating role of affective commitment, production ownership and leader support for innovation. *Journal of Creative Behavior*, 51, 107-127.
- Nassif, A. G. (2019). Heterogeneity and centrality of "dark personality" within teams, shared leadership,

- and team performance: A conceptual moderated-mediation model. *Human Resource Management Review*, 29(4). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.11.003>
- Nguyen, C. T. P., Nguyen, D. T., & Nguyen, H. T. (2023). Personality traits and firm innovation performance: the mediation effect of entrepreneurial innovativeness. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 15(1), 113–132. <https://doi.org/10.1108/JEEE-04-2021-0170>
- Pelt, D. H. M., van der Linden, D., Dunkel, C. S., & Born, M. P. (2017). The general factor of personality and job performance: Revisiting previous meta-analyses. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(4), 333–346. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12188>
- Penney, L. M., David, E., & Witt, L. A. (2011). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human Resource Management Review*, 21(4), 297–310. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.005>
- Phung, T. T. M., & Khuong, M. N. (2017). Personality traits, perceived risk, uncertainty, and investment performance in Vietnam. *Global Business and Finance Review*, 22(1), 67–79. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2017.22.1.67>
- Prewett, M. S., Brown, M. I., Goswami, A., & Christiansen, N. D. (2018). Effects of Team Personality Composition on Member Performance: A Multilevel Perspective. *Group and Organization Management*, 43(2), 316–348. <https://doi.org/10.1177/1059601116668633>
- Raja, U., & Johns, G. (2010). The joint effects of personality and job scope on in-role performance, citizenship behaviors, and creativity. *Human Relations*, 63(7), 981–1005. <https://doi.org/10.1177/0018726709349863>
- Seifzadeh, M., Salehi, M., Abedini, B., & Ranjbar, M. H. (2021a). The relationship between management characteristics and financial statement readability. *EuroMed Journal of Business*, 16(1), 108–126. <https://doi.org/10.1108/EMJB-12-2019-0146>
- Shang, R., Wang, Z., & Zu, Y. (2023). Manager narcissism, target difficulty, and employee dysfunctional behavior. *Contemporary Accounting Research*, 40(3), 1795–1822.
- Shahreki, J. (2020). The Relationship between Personality Traits and Individual Performance: A Case Study in Malaysian Hotel Industry. *International Journal of Business Excellence*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1504/ijbex.2020.10023279>
- Siam, M. R. A., Qaralleh, S. J., Mahmoud, S. A., Saad, H., & Lawgaly, A. (2017). *The Moderating Effect of Social Media Usage on the Relationship Between Personality Trait and Job Performance in Private Sector in Jordan*. 14, 2017. <http://www.serialsjournals.com>
- Simha, A., & Parboteeah, K. P. (2020). The Big 5 Personality Traits and Willingness to Justify Unethical Behavior—A Cross-National Examination. *Journal of Business Ethics*, 167(3), 451–471. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04142-7>
- Simonet, D. V., Tett, R. P., Foster, J., Angelback, A. I., & Bartlett, J. M. (2018). Dark-Side Personality Trait Interactions: Amplifying Negative Predictions of Leadership Performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(2), 233–250. <https://doi.org/10.1177/1548051817727703>
- Sobaih, A. E. E., Al-qutaish, A. A., Gharbi, H., & Abu Elnasr, A. E. (2022). The Impact of Owner-Managers' Personality Traits on Their Small Hospitality Enterprise Performance in Saudi Arabia. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/jrfm15120585>
- Stevens, C. D., & Ash, R. A. (2021). PERSONALITY AND PREFERENCES FOR CHARACTERISTICS OF PAY FOR PERFORMANCE PLANS: A PATH TO JOB SATISFACTION AND CUSTOMER SATISFACTION. En *Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction and Complaining Behavior* (Vol. 34).
- Tseng, S. M., & Lee, P. S. (2014). The effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 27(2), 158–179. <https://doi.org/10.1108/JEIM-05-2012-0025>
- Wang, S., & Chen, X. (2020). Recognizing CEO personality and its impact on business performance: Mining linguistic cues from social media. *Information and Management*, 57(5). <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.103173>

- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Yusuf, M., Nugraha, Disman, & Sari, M. (2023). Optimization of investment performance based on personality traits. *Quality - Access to Success*, 24(192), 68–72. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.09>
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259–271. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.259>



Esta obra está bajo una licencia de  
Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional