

Jairo Ramón Villasmil Ferrer

<https://doi.org/10.35381/s.v.v9i17.4445>

Personalidad Narcisista y Clima Organizacional

La personalidad se define como un conjunto de patrones y características de una individuo, referentes a los sentimientos, pensamientos, conductas y actitudes, que lo hacen ser diferente de los demás. Este constructo psicológico se desarrolla desde la biología (genética) pasando por las relaciones e interacciones con el entorno (es decir, las experiencias). Entre sus características primordiales se plantea que es un patrón comportamental relativamente estable a lo largo de un tiempo, aunque se manifiesta de forma diferente dependiendo de cada situación. Abarca rasgos que pudieran ser positivos y negativos (siendo relativo y dependiendo de la situación). Y finalmente permite al sujeto construir su identidad y poder adaptarse al mundo.

Es importante distinguir entre los rasgos de personalidad, que se caracterizan por tener cierta estabilidad temporal; y los estados emocionales, que son más variables y transitorios. Un rasgo de personalidad es un patrón cognitivo, afectivo y conductual que pese a que el sujeto pueda pasar por distintas situaciones, éste se mantiene. Por otra parte, los estados emocionales pudieran variar, ligados a aspectos afectivos y al momento, anímicamente hablando.

Estos rasgos de personalidad podrían transformarse en anómalos y pasar a ser trastornos cuando son inflexibles y causan malestar (a sí mismo o a otros sujetos). En esta reflexión escrita se tocará los trastornos que algunos individuos presentan relativos a su personalidad, constituyéndose en patrones desadaptativos, notoriamente arraigados, haciendo que usualmente rechacen orientaciones o atención psicológica. Con frecuencia niegan sus problemas (y sin ser conscientes) los demás los perciben como síntomas de un trastorno, siendo su evolución relativamente impredecible. Según el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos mentales, quinta edición (DSM-V) son patrones conductuales y de pensamiento que suelen desviarse de las expectativas

Jairo Ramón Villasmil Ferrer

culturales, siendo inflexibles y poco saludables. Estas conductas interfieren en el desempeño del sujeto en el trabajo, en sus relaciones interpersonales y también en otros ámbitos.

A todo este conjunto de características disfuncionales se le conoce entonces como Trastornos de la Personalidad, de los cuales existe una clasificación con varias manifestaciones. Sin embargo, para efectos de esta reflexión solo se abordará el Narcisismo, tanto el “Trastorno de Personalidad Narcisista”, como en el “narcisismo” como rasgo. El trastorno de personalidad narcisista está caracterizado por un patrón general con un exagerado sentido de egocentrismo, sensación de grandeza, necesidad de adulación y falta de empatía.

Debido a que los narcisistas tienen dificultad para regular la autoestima, requieren ser elogiados, buscando afiliarse con instituciones o personas especiales; tienden además a devaluar a los demás para poder mantener un sentido de superioridad. Se consideran especiales, y por eso esperan ser tratados como tales, tolerando muy poco la crítica. Desean fortuna y fama, creyendo estar autorizados para (casi) todo. Por esto sus relaciones a nivel interpersonal son frágiles, al tener poca capacidad para mostrar comprensión. Es frecuente que se aprovechen de las personas de su entorno, incluyendo lo laboral.

Todo lo anteriormente expuesto devela la forma como los trastornos de personalidad pueden afectar al clima de la organización, ya que son personas que con frecuencia pueden tener dificultades para relacionarse con sus colegas. De manera muy particular el narcisista se evidencia por reaccionar a las críticas con sentimientos de rabia, sensación de humillación y vergüenza, y por tener excesivos sentimientos de egocentrismo exageran sus talentos y logros. Están constantemente preocupados en fantasías de poder, éxito, inteligencia y belleza, por lo que se aprovechan de otros para el logro de sus metas.

Jairo Ramón Villasmil Ferrer

Este conjunto de sensaciones e impresiones negativas, influyen en el comportamiento de los compañeros de trabajo. Y dado que el clima de una organización implica la percepción de los trabajadores sobre su ambiente laboral, se afecta la motivación de los trabajadores y la sensación de bienestar en el trabajo. Elementos del clima tales como la toma de decisiones, las relaciones en el plano interpersonal y la comunicación son impactadas de forma negativa, y en menor grado las prácticas, las políticas y medidas de la organización. Un positivo clima organizacional favorece el bienestar de los trabajadores pero un clima negativo puede generar inseguridad laboral, sensación de estrés crónico y falta de apoyo a nivel social. Los empleados con rasgos narcisistas pueden ser percibidos como egocéntricos, manipuladores o impredecibles y al estar influenciado el clima por las emociones de los miembros de la organización, se puede generar tensión y conflictos en el sitio de trabajo. Cuando la personalidad de un trabajador no encaja en los requerimientos y necesidades de ese puesto, la productividad y por ende su satisfacción pueden disminuir.

Se concluye esta reflexión invitando a abordar para profundizar estudios en el tema, debido a la manera en que afectan la productividad, la satisfacción y también el compromiso de los trabajadores para el logro de los objetivos de la empresa. ¿Es posible combinar las capacidades y recursos de estos individuos con las metas de la organización? ¿Podría favorecerse el cumplimiento de las tareas con mayor motivación y de forma eficiente? ¿Como mejorar el bienestar psicológico de estas personas y sus compañeros en el trabajo?

Dr. Jairo Ramón Villasmil Ferrer. Ph.D
jaravife2004@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Santa Ana de Coro, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0000-0002-5535-3132>