

Variables asociadas a la triada oscura de la personalidad en trabajadores de empresas. Una revisión sistemática

José-Alfonso Mesía-Guevara *, Miguel Ángel Basauri Delgado

Universidad Femenina del Sagrado Corazón

* Contacto: josemesia@unife.edu.pe

Resumen: Los rasgos de la triada oscura de personalidad (Maquiavelismo, narcisismo y psicopatía) están presentes en las organizaciones y afectan a todos. Se realizó una revisión sistemática de las variables asociadas a ésta en trabajadores. Se utilizaron la Guía PRISMA y los recursos de Web of Science, ScienceDirect y PubMed, años 2021-2024; se encontraron 10 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión propuestos. Europa fue el continente con más publicaciones. Las relaciones entre los rasgos de la triada oscura fueron positivos; la relación entre el maquiavelismo y el narcisismo osciló de .22 a .63; mientras que entre el maquiavelismo y la psicopatía fue de .36 a .82; y, entre el narcisismo y la psicopatía fue de .31 a .69. Las 45 variables asociadas se agruparon en seis componentes: 1) Las características del equipo y del líder; 2) Compromiso laboral y profesional; 3) Características individuales y de personalidad; 4) Liderazgo y desempeño organizacional; 5) Características de los miembros del equipo; y, 6) Experiencia laboral. Los rasgos de la triada oscura afectan el comportamiento de las personas en el entorno laboral, por lo que urge investigar el tema en diferentes contextos culturales y organizacionales.

Palabras Clave: variables asociadas, triada oscura, personalidad, empresa, revisión sistemática.

Title: Variables associated with the dark triad of personality in corporate workers. A systematic review.

Abstract: The traits of the dark personality triad (Machiavellianism, narcissism and psychopathy) are present in organizations and affect everyone. A systematic review of the variables associated with this trait in workers was carried out. The PRISMA Guide and the resources of Web of Science, ScienceDirect and PubMed, years 2021-2024, were used; 10 articles were found that met the proposed inclusion and exclusion criteria. Europe was the continent with the most publications. The relationships between the dark triad traits were positive; the relationship between Machiavellianism and narcissism ranged from .22 to .63; while between Machiavellianism and psychopathy was .36 to .82; and, between narcissism and psychopathy was .31 to .69. The 45 associated variables were grouped into six components: 1) Team and leader characteristics; 2) Work and professional commitment; 3) Individual and personality characteristics; 4) Leadership and organizational performance; 5) Team member characteristics; and, 6) Work experience. The traits of the dark triad affect people's behavior in the work environment, so it is urgent to investigate the topic in different cultural and organizational contexts.

Keywords: associated variables, dark triad, personality, company, systematic review.

Paulhus y Jones (2014) estudiaron profundamente las tres personalidades socialmente aversivas, donde se ubican el narcisismo, el maquiavelismo y la psicopatía; pero la amplitud de estudios sobre cada una de ellas ha generado confusión para diferenciarlas con claridad. Los mismos autores en el año 2002 propusieron el término "tríada oscura" con el fin de estudiar estos rasgos en forma conjunta y así evitar superposiciones en las características de cada una (Paulhus y Jones, 2002).

La tríada oscura de personalidad se conceptualiza como la suma de tres rasgos que caracterizan y diferencian el comportamiento de algunas personas; los cuales interactúan entre sí y son: el maquiavelismo, el narcisismo y la psicopatía. Estos rasgos han sido calificados como negativos, tóxicos y malévolos, pues las personas se caracterizan por ser manipuladoras y explotadoras, carentes de empatía y egocentrismo extremo para conseguir beneficio propio (Hernández y Acosta, 2022; LeBreton et al., 2018).

Sobre el maquiavelismo Paulhus y Jones (2014) consideran que en este rasgo de personalidad se destaca la manipulación, el afecto no sincero y una conducta evidente de cálculo estratégico. No todo es negativo, pues la persona con este rasgo es un negociador inteligente (valorado por las organizaciones), admiran a las personas astutas y buscan aprender de ellos, se ven a sí mismos como charlatanes. Además, estas personas planifican sus conductas con anticipación, son más estratégicos que

impulsivos, son hábiles en hacer aliados para obtener sus fines y están preocupados porque su reputación se mantenga intachable. Algo que llamó la atención de los investigadores es que evitan manipular a los miembros de la familia. Finalmente, el maquiavelismo se diferencia de la psicopatía en términos de respuesta temporal, éstos últimos son impulsivos, pero los primeros evalúan el impacto de su conducta en su reputación. Por su parte, Nazari et al. (2015) afirman que el maquiavelismo como rasgo de personalidad, es la tendencia a usar a otras personas como herramientas para alcanzar los objetivos propios.

El narcisismo, descrito por Paulhus y Jones (2014) se caracteriza por una exagerada sobrevaloración personal, una necesidad casi obsesiva de admiración y una ausencia de empatía por las otras personas; los narcisistas buscan constantemente refuerzo del ego y superación personal, los que puede llevarlos a conductas autodestructivas pues consideran que su propia competencia es más que suficiente para lograr sus objetivos. Consideran que merecen todo y se muestran agresivos cuando su grandiosidad se ve amenazada. Este rasgo forma parte de la tríada oscura y se diferencia del maquiavelismo y la psicopatía por centrarse en todo aquello que infle su ego, que de identidad a su ego; a estas personas les motiva las ganancias instrumentales o materiales, para ello usan tácticas manipuladoras para cuidar su propia imagen y lograr la atención y la admiración de los demás. Para Cleary (2023), el narcisismo

como rasgo de personalidad se puede definir como una percepción sobre dimensionada de derecho frente a otros, ausencia de empatía y gran necesidad de admiración.

El tercer componente de la tríada oscura es la psicopatía; ésta se caracteriza por la insensibilidad y la manipulación, falta de empatía y orientación hacia el comportamiento antisocial. La conducta de los psicópatas está motivada por objetivos instrumentales y un deseo de poder y control; también suelen mostrar conductas impulsivas y riesgosas, no muestran remordimiento o culpa por las consecuencias de sus acciones y muestran desprecio por las normas sociales. Adicionalmente a lo mencionado los investigadores incluyen otros elementos vinculados a la psicopatía como el gusto por la venganza, la evitación de situaciones peligrosas, el comportamiento de búsqueda de emociones fuertes y el hecho de centrarse en el beneficio personal a través de sus planes y acciones (Paulhus y Jones, 2014). Por otra parte, la psicopatía en opinión de Vincenza Minò (2019) no es un desorden del comportamiento o un desorden de personalidad antisocial; los psicópatas carecen de lazos emocionales sinceros hacia otros, tampoco sienten remordimiento, actúan con frialdad, se muestran seductores y manipuladores sólo para conseguir sus propósitos egoístas; muchas veces se convierten en depredadores, sádicos y esconden actos violentos.

Los rasgos de personalidad oscura han sido estudiados y medidos de forma separada

desde la década de 1950, pero en los últimos años, se está utilizando la Dirty Dozen (DD) como un inventario para medir constructos de personalidad antagonistas; consta de ítems que miden doce rasgos asociados a la Tríada Oscura: Maquiavelismo, Narcisismo, Psicopatía, Egoísmo, Sadismo, Envidia, Derecho, Explotación, Desconfianza, Cinismo, Manipulación e Insensibilidad. Este inventario ayuda a los investigadores a estudiar las relaciones entre estos rasgos y su conexión con diferentes conductas, como las relaciones interpersonales, el comportamiento en el lugar de trabajo y el bienestar psicológico. Dicho instrumento fue revisado por Alderson-Day (2022) en cuanto a la fiabilidad test-retest y validez de constructo; el mismo investigador revisó la Short Dark Triad [SD3] que también mide constructos de personalidad antagonistas y se usa en diversas investigaciones. La escala SD3 consta de 27 ítems que mide tres rasgos: Maquiavelismo, Narcisismo y Psicopatía. Todos los ítems se presentan en formato tipo Likert con anclas de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo), lo que favorece una evaluación breve y eficaz de estos rasgos oscuros de personalidad en los individuos, por sus características permite realizar investigaciones y encuestas a gran escala. Al igual que la DD, se orienta a examinar las relaciones entre estos rasgos oscuros de la personalidad en los individuos y otras conductas.

Los rasgos de personalidad oscura también se pueden identificar en las empresas u

organizaciones. Fragouli (2018) afirma que los líderes carismáticos inspiran y motivan a sus seguidores con una visión atractiva, su carisma puede ser fingido con el único objetivo de satisfacer su narcisismo y ansias de poder, lidera con una conducta no ética y muchas veces destructiva (Ali y Chamorro-Premuzic, 2023). Pese a lo mencionado, estos líderes son percibidos como héroes, usan su carisma como una herramienta para alcanzar sus fines egoístas, este comportamiento del líder tolera la conducta poco ética en favor de la organización, poniendo en riesgo a la misma y afectando el bienestar de los miembros (Zhang et al., 2020).

Los líderes en la actualidad, en un escenario altamente inestable y de grandes cambios después de la pandemia, necesitan desarrollar, entre otras competencias, la empatía con los trabajadores con el fin de mantenerlos motivados para que permanezcan en la organización, así también, necesitan tomar en cuenta que los trabajadores valoran cada día más su bienestar y que este se relaciona con el rendimiento en la empresa (World Economic Forum [WEF], 2022). La conducta auténtica de los líderes, gerentes, supervisores y todo aquel que tenga a su cargo personas y capacidad de decisión juegan un papel fundamental en el clima y la cultura organizacional; en otras palabras, los rasgos de la tríada oscura de personalidad deben estar bajo control para no afectar desempeño de los trabajadores y el rendimiento de la empresa.

En revisiones sistemáticas y metaanálisis de los últimos años sobre la tríada oscura de personalidad, se encontraron factores externos que influyen en la falsificación de su medida, tal como sucede con la medida de personalidad de las Cinco Grandes (Walker et al., 2022). Por su parte, Tariq et al. (2021) estudiaron el aspecto positivo de la tríada oscura de personalidad, específicamente la gestión de las impresiones en la creación de redes sociales que aportan tres beneficios: acceso a la información, recursos y patrocinio; en otras palabras, que contribuyen en su éxito profesional. Por último, Miao et al. (2023) encontraron que, para predecir el comportamiento laboral contraproducente, es necesario tomar en cuenta los altos niveles de los rasgos de la tríada oscura, sólo atenuados por el género.

Por lo mencionado, las revisiones previas se enfocaron en factores específicos que influyen en la falsificación de la medida de la tríada oscura de personalidad, en la gestión de las impresiones para el éxito profesional y en el comportamiento laboral contraproducente. Sin embargo, la presente investigación complementa lo realizado hasta la actualidad, se dirige a cubrir un área más amplia de factores en diferentes sectores empresariales asociadas a la tríada oscura. Por tal motivo, el objetivo del presente estudio fue realizar una revisión sistemática de las variables que se encuentren asociadas a la tríada oscura de la personalidad en trabajadores de empresas.

Método

Diseño

De acuerdo con la clasificación propuesta por Losada et al. (2022) referente a los métodos de investigación en psicología, el presente estudio es una revisión sistemática. Estos estudios se caracterizan por examinar detalladamente estudios primarios, con un enfoque riguroso en la recolección de datos, pero sin recurrir a los métodos estadísticos tradicionales para integrar dichos estudios (Ato et al., 2013). Para Montero y León (2007) la investigación cumple los criterios de un estudio teórico clásico, ya que no se proporcionan datos empíricos originales ni se presentan análisis nuevos de datos previamente recopilados.

Pregunta problema

¿Cuáles son los factores asociados a la triada oscura de la personalidad en la empresa?

Criterios de elegibilidad de estudios

Se incluyeron estudios publicados entre los años 2021 y 2024, originales en su contenido, con un análisis estadístico enfocado en asociaciones o correlaciones, publicados en acceso abierto y redactados en inglés.

Además, se seleccionaron los estudios que hayan sido realizados exclusivamente con trabajadores de empresas como participantes y que incorporen la evaluación de la triada oscura de la personalidad, la cual comprende la psicopatía, el narcisismo y el maquiavelismo.

Por otro lado, fueron excluidos los artículos que estaban fuera del rango temporal seleccionado, con acceso restringido, artículos de revisión con o sin metaanálisis, junto con cartas al editor, capítulos de libro o libros. Se prescindió de los estudios experimentales, descriptivo-comparativos, explicativos sin correlación y revisiones de propiedades psicométricas. Además, se rechazaron los estudios que incluían como participantes a trabajadores que no pertenecían a empresas o a estudiantes en prácticas preprofesionales, al igual de los estudios que solo evaluaban uno de los componentes de la triada oscura de la personalidad.

Procedimiento

La presente investigación siguió los criterios establecidos en la declaración PRISMA 2020 (Page et al., 2020). Para el proceso de búsqueda de los artículos se usó un índice de citas (Web of Science) y dos bases de datos (ScienceDirect y PubMed); las cuales permitieron la exportación de los metadatos en una hoja de Excel para su análisis. Las palabras clave utilizadas fueron en inglés y se ajustaron a través del PubMed MeSH terms: “work”, “organization”, “business” y “association”. Algunas palabras claves no fueron normalizadas en el MeSH debido a que no se encontraron como "dark triad". Para identificar la correlación y relación en los títulos se añadió a la ecuación de búsqueda la raíz “relation”. Cabe resaltar que al realizar la búsqueda con palabras clave en

español no se encontraron artículos (“triada oscura”, “trabajo”, “organización”, “empresa”, “relación” y “asociación”). Los operadores booleanos que permitieron la integración de las palabras clave fueron “AND” y “OR”. En la recolección de datos se incluyeron los artículos publicados hasta el 4 de febrero del 2024. Los detalles se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1
Análisis de la búsqueda realizada en índice de citas y bases de datos

Índice de citas y Base de datos	Ecuación	Operadores booleanos	Filtros utilizados	Cantidad de resultados
Web of Science	("dark triad") AND (work OR organization OR business) AND (relation OR association)		2021-2023 Open access Articles	27 resultados
ScienceDirect	"dark triad personality" AND ("work" OR "organization" OR "business") AND ("relation" OR "association")	AND / OR	2021-2024 Research articles Open Access/Open archive	102 resultados
PubMed	("dark triad") AND (work OR organization OR business) AND (relation OR association)		2021-2024 Free Full text	30 resultados

Nota. La tabla detalla los recursos utilizados y las estrategias de búsqueda

Se logró registrar un total de 159 unidades de análisis entre las tres bases de datos. Luego, se procedió a descargar los metadatos de todos los artículos encontrados para ingresarlos al aplicativo Rayyan QCRI (Ouzzani et al., 2016), el cual facilita el filtrado y revisión de estudios sistemáticos.

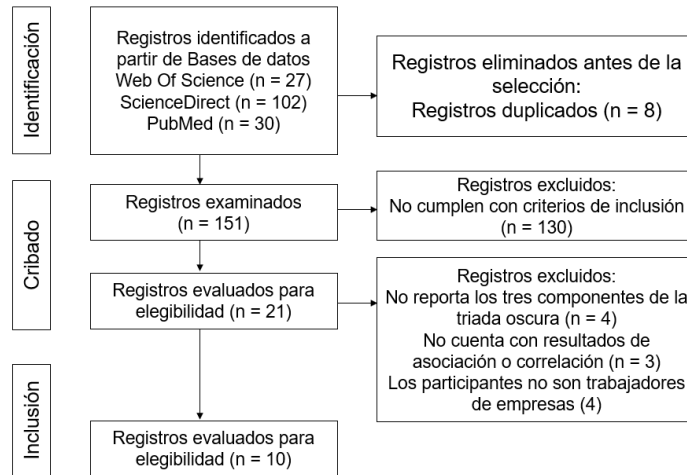
Se detectaron y descartaron 8 estudios duplicados, quedando la cantidad de 151 artículos por analizar. Para una mejor selección de artículos, en el aplicativo Rayyan se seleccionó el comando “Blind”, el cual permitió un análisis ciego de la selección de artículos. Dos investigadores trabajaron de forma

independiente para realizar una evaluación exhaustiva de títulos y resúmenes, con el fin de determinar la pertinencia de los artículos según los criterios de elegibilidad. En esta etapa se excluyeron 130 artículos, quedando 21 estudios por revisar de forma completa. Para ello, se descargaron los metadatos de los artículos seleccionados en el aplicativo Rayyan y se creó una hoja de Excel en la cual se incluyeron los siguientes encabezados: identificador, autores y año, título de publicación, muestra y lugar, objetivo del estudio, variables, instrumentos de evaluación y resultados. Por último, al revisar el texto completo de los 21 artículos seleccionados,

se pudo identificar que 11 no cumplían con los criterios de inclusión/exclusión, quedando finalmente, la cantidad de 10 artículos por discutir cómo se puede ver en la Figura 1.

Figura 1.

Flujograma de identificación y selección de artículos para la revisión sistemática



Nota. La figura fue adaptada de Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n71

Resultados

En el proceso de búsqueda se seleccionaron 10 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión, donde se abordaron las variables que se encuentran relacionadas con la triada oscura.

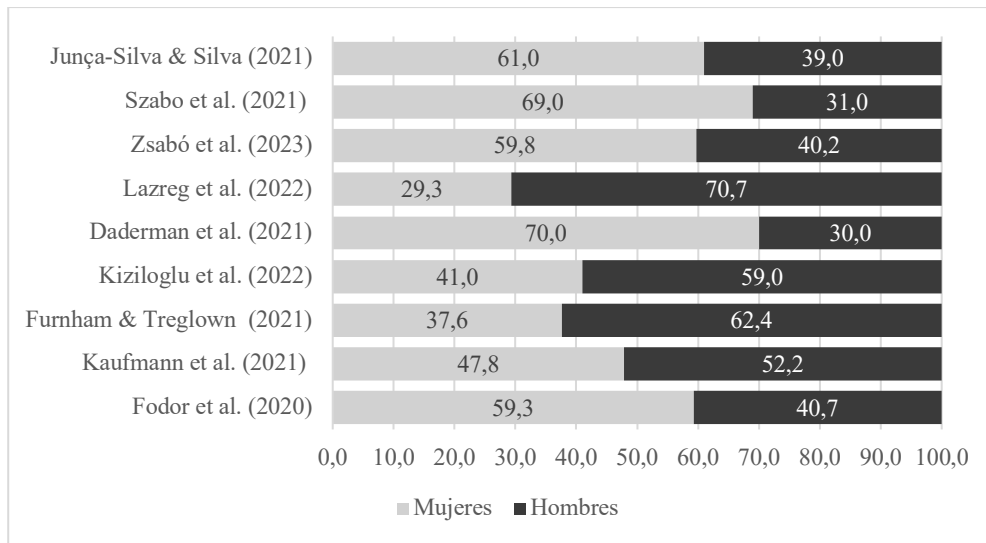
Los artículos registrados se ubican en su mayoría dentro del continente europeo (Países Bajos, Reino Unido, Suecia, Hungría y Portugal), seguido de Oceanía (Nueva Zelanda y Australia), Asia (Turquía) y África (Túnez). En cuanto a los años de investigación, se halló una mayor cantidad de publicaciones en el año 2021 (6 artículos), seguido por el 2022 (2 artículos), 2023 (2 artículos) y 2020 (1 artículo).

La cantidad total de participantes fue 3934 trabajadores de diferentes empresas del sector público y privado. Entre los puestos laborales identificados se reconocieron a supervisores y calificadores del desempeño laboral, empleados de fábricas de productos textiles y producción industrial, y puestos de alta dirección (director general o gerente). La edad promedio registrada de los trabajadores osciló entre un mínimo de 28.4 (Fodor et al., 2021) a un máximo de 70.7 (Lazreg et al., 2022).

Respecto al sexo, se evidenció una mayor proporción de mujeres en comparación con los hombres para los estudios donde se pudo registrar dicha medida, tal como se aprecia en la Figura 2.

Figura 2.

Distribución porcentual del sexo según los estudios reportados



Nota. La figura compara las poblaciones de mujeres y hombres que participaron en los estudios.

El instrumento más utilizado para evaluar la triada oscura de la personalidad fue la Escala Dirty Dozen de Jonason y Webster (2010), ya que se evidencia en cinco artículos; seguido de su versión abreviada Short Dark Triad [SD3] (Jones y Paulhus, 2014) con 4 artículos; y finalmente, en un artículo se registra el uso de la Escala de Narcisismo de Ítem Único (Özsoy et al., 2017) y su extensión para los demás rasgos de la triada oscura (Kiziloglu et al., 2022).

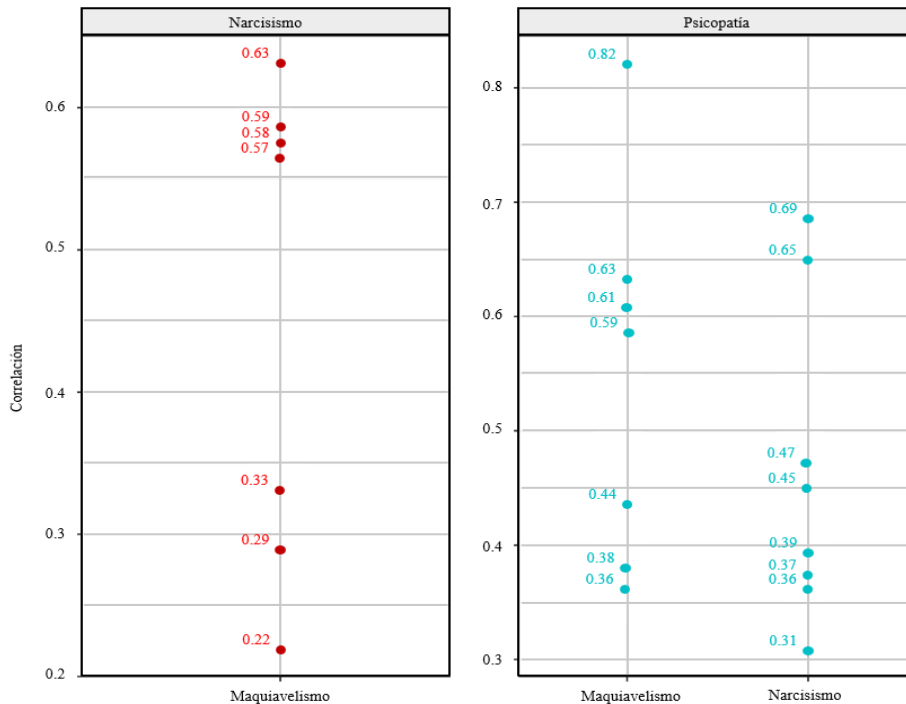
En cuanto a la estructura de la variable, se encontró que en dos estudios estuvo representada como una medida global de triada oscura (Fodor et al., 2021; Haar y de Jong, 2023); no obstante, en los demás estudios realizaron análisis a través de cada uno de sus componentes narcisismo, maquiavelismo y psicopatía.

Antes de mencionar las variables que se encuentran relacionadas con la triada oscura en los trabajadores, resulta importante identificar la relación entre cada uno de los rasgos de la presente variable.

En este sentido, el grado de relación entre el maquiavelismo con el narcisismo osciló de un mínimo de .22 (Szabo et al., 2021) a un máximo de .63 (Furnham y Treglown, 2021); mientras que entre el maquiavelismo con la psicopatía fue de .36 (Zsabó et al., 2023) a .82 (Furnham y Treglown, 2021); por último, entre el narcisismo con la psicopatía existieron valores de .31 (Lazreg et al., 2022) a .69 (Daderman et al., 2021).

Para una mejor visualización de las correlaciones halladas se puede observar en la Figura 3.

Figura 3.
 Diagrama de dispersión de líneas de ajuste y valores de correlación



Nota. La figura muestra la intensidad de la relación entre las variables de la triada oscura y sus valores respectivos.

Se halló que existen 45 variables correlacionadas a los rasgos de la triada oscura en los artículos seleccionados. Al momento de examinar las variables que se encuentran relacionadas con el rasgo de maquiavelismo de la triada oscura se identificaron asociaciones con una tendencia positiva y negativa. Las variables que se relacionaron de forma positiva con el maquiavelismo fueron el compromiso normativo a la profesión, la competitividad, la absorción, la adicción al trabajo, el rencor, el sadismo, la extraversión, la concordancia, la honestidad-humildad, el comportamiento laboral contraproducente, la intención de rotación y la intención de corrupción (Zettler y Solga, 2021; Papaioannou y Zougkou 2022; O’Boyle et al.,

2021). En lo que respecta a las relaciones negativas, se encontró que los niveles más altos de maquiavelismo se encontraron relacionados con una menor presencia de los años de trabajo, la ambigüedad, la escrupulosidad, el comportamiento cívico organizativo y diferentes rasgos de la personalidad como la extraversión, la amabilidad, la apertura, la conciencia y la honestidad (Furnham y Treglown, 2021; Kaufmann et al., 2021; Kiziloglu et al., 2022; Szabo et al., 2021).

Las variables que se encuentran relacionadas de forma directa con el rasgo de narcisismo de la triada oscura fueron el compromiso de continuidad, el compromiso normativo a su profesión, la competitividad, el

engagement (vigor, dedicación y absorción), el éxito subjetivo, la adicción al trabajo, el sadismo, el rencor, la extraversión, la franqueza, la satisfacción laboral, la identificación organizacional, el comportamiento laboral contraproducente, la intención de corrupción, la apertura a las experiencias y la curiosidad (Daderman et al., 2021; Furnham y Treglown, 2021; Junça-Silva y Silva, 2021; Kaufmann et al., 2021; Kiziloglu et al., 2022; Szabo et al., 2021; Zsabó et al., 2023; Papaioannou y Zougkou 2022; O'Boyle et al., 2021). Las relaciones inversas para el narcisismo fueron los años de trabajo, la interrupción de la carrera y los rasgos de personalidad como la ambigüedad, la escrupulosidad, la extraversión, la apertura, la conciencia, la concordancia, el neuroticismo, la honestidad, la emocionalidad y la agradabilidad (Daderman et al., 2021; Furnham y Treglown, 2021; Kaufmann et al., 2021; Kiziloglu et al., 2022; Szabo et al., 2021).

Finalmente, las variables que cuentan con una relación directa con la psicopatía en los trabajadores de diferentes empresas del sector público y privado fueron la adicción al trabajo, el sadismo, el rencor, el comportamiento laboral contraproducente, la intención de rotación, la intención de corrupción, el liderazgo explotador y los rasgos de la personalidad como el neuroticismo, la absorción, la extraversión, la concordancia y la honestidad-humildad

(Daderman et al., 2021; Furnham y Treglown, 2021; Kiziloglu et al., 2022; Lazreg et al., 2022; Szabo et al., 2021).

Mientras que las variables que se correlacionan de forma negativa con la psicopatía fueron los años de trabajo, la interrupción de la carrera, el compromiso afectivo, la ambigüedad, el coraje, la satisfacción laboral, el comportamiento cívico organizativo y rasgos de la personalidad como la extraversión, la amabilidad, la apertura, la escrupulosidad, la honestidad, la agradabilidad y la conciencia (Furnham y Treglown, 2021; Kaufmann et al., 2021; Kiziloglu et al., 2022; Szabo et al. 2021; Zsabó et al. 2023).

Otra de las formas como se clasificó la información encontrada en los 10 artículos seleccionados fue a través de la agrupación de variables que comparten aspectos en común dentro de diferentes componentes. En este sentido, las 45 variables (7 repetidas y 38 diferentes) encontradas en las unidades de análisis, estaban asociadas a la triada oscura en los trabajadores se agruparon en seis componentes, tales como 1) Las características del equipo y del líder; 2) Compromiso laboral y profesional; 3) Características individuales y de personalidad; 4) Liderazgo y desempeño organizacional; 5) Características de los miembros del equipo; y 6) Experiencia laboral. Para mayor detalle se puede observar la Tabla 2.

Tabla 2.

Componentes y variables correlacionadas con los rasgos de la triada oscura

Componente	Variables
1. Características del equipo y del líder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tamaño del equipo ▪ Sexo del líder ▪ Intercambio líder/miembro en los miembros
2. Compromiso laboral y profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso normativo a su profesión ▪ Compromiso afectivo ▪ Compromiso de continuidad ▪ Identificación organizacional ▪ Satisfacción laboral ▪ Intención de rotación
3. Características individuales y de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexo ▪ Edad ▪ Neuroticismo ▪ Extraversión ▪ Apertura ▪ Conciencia ▪ Ambigüedad ▪ Escrupulosidad ▪ Competitividad ▪ Vigor ▪ Dedicación ▪ Absorción ▪ Éxito subjetivo ▪ Coraje ▪ Adicción al trabajo ▪ Emocionalidad ▪ Apertura a las experiencias ▪ Curiosidad
4. Liderazgo y desempeño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capital directivo ▪ Rivalidad competitiva ▪ Rendimiento organizacional ▪ Ventas innovadoras ▪ Comportamiento cívico organizativo ▪ Comportamiento laboral contraproducente ▪ Intención de corrupción
5. Características de los miembros del equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Narcisismo colectivo en los miembros ▪ Rendimiento en equipo de los miembros
6. Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Años de trabajo ▪ Interrupción de la carrera

Nota. La tabla muestra los 6 componentes en los que se agruparon las variables que se correlacionan con los rasgos de la triada oscura.

A pesar de que en el presente estudio solo se registraron las variables correlacionadas con la triada oscura, cabe destacar que en la mayoría de los artículos se reconoció a la triada oscura propuesta como una variable independiente (8 artículos), es decir, fue predictora de otras variables. Por otro lado, solo en dos estudios se identificó como una variable moderadora (Daderman et al., 2021; Junça-Silva y Silva, 2021).

Discusión y Conclusiones

El objetivo del presente estudio fue realizar una revisión sistemática de las variables que se encuentran asociadas a la triada oscura de

la personalidad en trabajadores de diferentes rubros empresariales.

Los resultados encontrados indican que Europa es el continente que lidera los estudios en torno a los factores asociados a la triada oscura de personalidad en trabajadores de diferentes rubros empresariales.

En cuanto a los años de investigación, fue el año 2021, primer año post pandemia con mayor producción en este tema, en los siguientes años se observa que la producción representa solo la tercera parte de lo producido en el año 2021.

Sería un gran aporte continuar con las investigaciones sobre este tema en los siguientes

años para monitorear la presencia de la triada oscura en los trabajadores de las organizaciones.

Los participantes en total fueron 3934, con cargos que van desde director general o gerente, supervisor hasta empleados y personal operativo de fábricas; sus edades fluctuaron entre 28.4 y 70.7 años, en mayor proporción fueron mujeres que hombres.

Se reconocieron tres instrumentos para evaluar la triada oscura de la personalidad: 1) Escala Dirty Dozen de Jonason y Webster; 2) Short Dark Triad (SD3); y 3) Escala de Narcisismo de Ítem Único y una adaptación de ítems únicos para los demás rasgos de la triada oscura.

Los estudios evaluaron la variable como una unidad (triada oscura) y también cada uno de los tres componentes de la triada. Sería un gran aporte validar los instrumentos para el contexto latino americano y dirigirlos a niveles específicos de la organización, sea esta pública o privada. Cabe destacar que actualmente existen versiones más actuales sobre la triada oscura.

En cuanto a estudios que revisan las propiedades psicométricas de los instrumentos para evaluar la triada oscura en trabajadores del contexto latinoamericano, solo se encuentran estudios que hayan investigado las propiedades psicométricas de la triada oscura en adolescentes peruanos (Lingán-Huamán et al., 2023) y en adultos masculinos que cumplieron condenas en tres unidades penitenciarias de la Argentina (Resett et al., 2021).

En la presente revisión sistemática se identificaron 45 variables relacionadas con los rasgos de personalidad de la triada oscura en los trabajadores. Para el maquiavelismo, se identificaron correlaciones positivas como el compromiso normativo a la profesión, la competitividad, la absorción en el trabajo, la adicción al trabajo, el rencor, el sadismo, y la concordancia. Estas asociaciones sugieren que los individuos con altos niveles de maquiavelismo pueden estar altamente comprometidos y competitivos, aunque también propensos a comportamientos negativos y manipuladores. En contraste, las relaciones negativas del maquiavelismo con los años de trabajo, la ambigüedad, la escrupulosidad y el comportamiento cívico organizativo indican una menor estabilidad laboral y una tendencia a evitar comportamientos pro-sociales en el entorno organizativo. En cuanto al narcisismo, las variables positivamente correlacionadas incluyen el compromiso de continuidad, la competitividad, el engagement (vigor, dedicación y absorción), y la satisfacción laboral, lo que sugiere que los narcisistas buscan constantemente reconocimiento y éxito personal. Sin embargo, también se asocian con comportamientos negativos como la intención de corrupción y el comportamiento laboral contraproducente. Por otro lado, la psicopatía muestra correlaciones positivas con la adicción al trabajo, el sadismo, el rencor y el liderazgo explotador, indicando que los psicópatas en el lugar de trabajo pueden ser extremadamente

dedicados de manera disfuncional y propensos a comportamientos explotadores. Las correlaciones negativas de la psicopatía con los años de trabajo y la escrupulosidad refuerzan la idea de que estos individuos tienen dificultades para mantener empleos a largo plazo y evitan compromisos afectivos y comportamientos cívicos organizativos. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar los rasgos de la triada oscura al evaluar la dinámica del equipo, la satisfacción laboral y el rendimiento organizacional.

Todas las variables encontradas se agruparon en seis componentes debido a las similitudes que comparten, las cuales se detallan a continuación :

1. Características del equipo y del líder:

Se encontró que el tamaño del equipo y el sexo del líder estaban relacionadas de forma significativa con los rasgos de la triada oscura. Señalaron que los líderes con rasgos de la triada oscura estaba asociada a equipos más pequeños, dado a que pueden ejercer un mayor control y poder sobre los miembros del equipo, evitando así desafíos a su autoridad.

Además, se encontró que los equipos liderados por mujeres tuvieron niveles más altos de narcisismo colectivo, posiblemente debido a un estilo de liderazgo más democrático y orientado a las relaciones, lo que fomenta una percepción más positiva del grupo. Asimismo, el intercambio líder/miembro se ve afectado negativamente en presencia de líderes con

características de la triada oscura, lo que puede deteriorar la relación y la comunicación entre el líder y los miembros del equipo, afectando la cohesión y el rendimiento del grupo (Fodor et al., 2021).

2. Compromiso laboral y profesional, se reportó que el compromiso normativo a la profesión, el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad están relacionados con los rasgos de la triada oscura (Kaufmann et al., 2021). Los empleados que muestran altos niveles de maquiavelismo y psicopatía tienden a tener un compromiso afectivo más bajo y una mayor intención de rotación, lo que puede llevar a una disminución en la estabilidad laboral y en la identificación con la organización. Zsabó et al. (2023) también encontraron que el narcisismo se correlaciona negativamente con la satisfacción laboral y la identificación organizacional.

3. Características individuales y de personalidad, se fundamenta en los resultados de Kaufmann et al. (2021) y Furnham y Treglown (2021), quienes investigaron diversas características individuales y rasgos de personalidad.

Descubrieron que el sexo y la edad de los empleados están relacionados con los rasgos de la triada oscura. Además, características como el neuroticismo, la extraversión, la apertura, la conciencia y la ambigüedad también se correlacionan con estos rasgos.

Por ejemplo, el narcisismo se asocia con una menor escrupulosidad y una mayor

competitividad, mientras que la psicopatía se relaciona con una menor empatía y una mayor agresividad.

4. Liderazgo y desempeño organizacional, se identificó que en el estudio de Haar y de Jong (2023) encontraron que el capital directivo, la rivalidad competitiva, el rendimiento organizacional y las ventas innovadoras estaban relacionados con los rasgos de la triada oscura en los líderes. Demostraron que los líderes con altos niveles de psicopatía y maquiavelismo tienden a adoptar estilos de liderazgo más explotadores, lo que puede disminuir el rendimiento organizacional y aumentar la rivalidad competitiva dentro de la empresa.

5. Características de los miembros del equipo, en el presente componente se halló que el narcisismo colectivo y el rendimiento en equipo de los miembros estuvieron relacionados con los rasgos de la triada oscura (Fodor et al., 2021; Zsabó et al., 2023).

Los equipos que incluyen miembros con altos niveles de narcisismo y psicopatía tienden a mostrar un rendimiento inferior y una mayor propensión a comportamientos contraproducentes, dado que los individuos narcisistas tienden a centrarse en sus propios logros y necesidades, lo que puede llevar a una falta de cooperación y conflictos interpersonales dentro del equipo. Estudios como los de Szabo et al. (2021) muestran que el narcisismo se asocia con una menor empatía y una mayor competitividad, lo que dificulta la cohesión y

colaboración del equipo; además, los individuos con rasgos psicopáticos suelen mostrar una falta de remordimiento y una mayor inclinación hacia comportamientos manipuladores y explotadores. Según Zsabó et al. (2023), esto puede traducirse en un entorno de trabajo donde la desconfianza y el sabotaje se vuelven comunes, afectando negativamente la moral y el desempeño general del equipo.

6. Experiencia laboral, se encontró que Kaufmann et al. (2021) y Junça-Silva y Silva (2021) investigaron la relación entre la experiencia laboral y los rasgos de la triada oscura, donde hallaron que los años de trabajo y la interrupción de la carrera están relacionados con estos rasgos. Los empleados con altos niveles de maquiavelismo y psicopatía tuvieron una mayor probabilidad de interrumpir su carrera y mostrar comportamientos negativos a lo largo de su trayectoria laboral.

Estos estudios aportan una comprensión más profunda de cómo los rasgos de la triada oscura afectan diversos aspectos del comportamiento y desempeño en el entorno laboral. Sin embargo, también se puede identificar ciertas limitaciones. Una de las limitaciones del presente estudio fue la falta de uniformidad en los instrumentos utilizados para evaluar la triada oscura de la personalidad. Aunque se reconocieron tres instrumentos principales, las diferencias en sus versiones y adaptaciones puede afectar la comparación de resultados. Asimismo, la mayoría de los estudios se realizaron en Europa, lo que limita la

generalización de los hallazgos a otras regiones y contextos culturales.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de continuar investigando las variables que se encuentran asociadas a los rasgos de la triada oscura en trabajadores de diferentes contextos culturales y organizacionales. Además, resulta crucial validar y adaptar los instrumentos de evaluación de la triada oscura para diversos entornos laborales, especialmente en regiones dentro del continente americano, como por ejemplo Latinoamérica. Comprender cómo los rasgos de la triada oscura afectan la dinámica del equipo, la satisfacción laboral y el rendimiento organizacional puede ayudar a desarrollar estrategias más efectivas para mitigar sus efectos negativos y promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Referencias

- Alderson-Day, B. (2022). Test-retest reliability and construct validity of the brief dark triad measurements. *Journal of Personality Assessment*, 105(2), 143-148. <https://doi.org/10.1080/00223891.2022.2052303>
- Ali, F., y Chamorro-Premuzic, T. (2023). Exploring the dark triad, reward sensitivity, and punishment sensitivity in a working population. *Frontiers in Psychology*, 14, 1061698. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1061698>
- Ato, M., López, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Cleary, S. C. (2023). Overcoming narcissism. *Think*, 22(63), 31-37. <https://doi.org/10.1017/S1477175622000239>
- *Dåderman, A. M., y Basinska, B. A. (2021). Evolutionary benefits of personality traits when facing workplace bullying. *Personality and Individual Differences*, 177, 110849. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110849>
- *Fodor, O. C., Curşeu, P. L., y Meslec, N. (2021). In leaders we trust, or should we? Supervisors' dark triad personality traits and ratings of team performance and innovation. *Frontiers in Psychology*, 12, 650172. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.650172>
- Fragouli, E. (2018). The dark-side of charisma and charismatic leadership. *Business and Management Review*, 9(4), 298-307. http://www.abrmr.com/myfile/conference_proceedings/Con_Pro_75039/conference_17257.pdf
- *Furnham, A., y Treglown, L. (2021). The dark side of high-fliers: the dark triad, high-flier traits, engagement, and subjective success. *Frontiers in Psychology*, 12, 647676. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.647676>
- *Haar, J., y De Jong, K. (2023). Is the dark triad always detrimental to firm performance? Testing different performance outcomes and the moderating effects of competitive rivalry. *Frontiers in Psychology*, 14, 1061698. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1061698>
- Hernández Acevedo, L. E., y Acosta Huayama, R. M. (2022). Apoyo social percibido y triada oscura de la personalidad en estudiantes y profesionales de la salud. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 117-134. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.22408>
- Jonason, P. K., y Baughman, H. M. (2021). The dirty dozen measure of the dark triad: Validation in seven languages. *Frontiers in Psychology*, 12, 647676. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.647676>

- Jones, D. N., y Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- *Junça-Silva, A., y Silva, D. (2021). Curiosity did not kill the cat: It made it stronger and happy, but only if the cat was not “dark”. *Acta Psychologica*, 221, 103444. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2021.103444>
- *Kaufmann, L. M., Wheeler, M. A., y Sojo, V. E. (2021). Employment precarity strengthens the relationships between the dark triad and professional commitment. *Frontiers in Psychology*, 12, 673226. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.673226>
- *Kızıloğlu, M., Kircaburun, K., Özsoy, E., y Griffiths, M. D. (2022). Work addiction and its relation with dark personality traits: A cross-sectional study with private sector employees. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-022-00973-0>
- Kowalski, C. M., y Vernotica, E. M. (2021). Dark triad traits and their relation to workplace attitudes and behaviors: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 176, 110742. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886921002245#s0075>
- *Lazreg, C., y Lakhal, L. (2022). The downside of managers: The moderator role of political skill and deceptive situation. *Acta Psychologica*, 228, 103619.
- LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K., y Grimaldi, E. M. (2018). The dark triad and workplace behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 387-414. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104451>
- Lee, K., y Ashton, M. C. (2022). The HEXACO personality inventory: A comprehensive assessment of the six major dimensions of personality. *Acta Psychologica*, 225, 103444. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001691822001342>
- Lingán-Huamán, S. K., Charún-Puémape, D., Pajuelo-Almirón, M., y Castillo-Blanco, R. (2023). Dark triad dirty dozen: Psychometric properties and measurement invariance in Peruvian adolescents. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1). <https://doi.org/10.1080/02673843.2023.2255019>
- Losada, A., Zambrano-Villalba, C. y Marmo, J. (2022). Clasificación de métodos de investigación en psicología. *Revista Psicología UNEMI*, 6(11), 13-31. <http://doi.org/10.29076/issn.2602-8379>
- Miao, Y., Wang, J., Shen, R., y Wang, D. (2023). Effects of big five, HEXACO, and dark triad on counterproductive work behaviors: A meta-analysis. *International Journal of Mental Health Promotion*, 25(3). <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2023.02795>
- Montero, I. y León, O. (2007). A guide for naming research studies in psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. https://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf
- Nazari, Z., Lucas, G., y Gratch, J. (2015). Multimodal approach for automatic recognition of machiavellianism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(3), 123-145. IEEE.
- O’Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., y McDaniel, M. A. (2021). A meta-analysis of the dark triad and work outcomes: The mediating role of counterproductive work behaviors. *Personality and Individual Differences*, 177, 111112. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111112>
- Ouzzani, M., Hammady, H., Fedorowicz, Z., y Elmagarmid, A. (2016). Rayyan—a web and mobile app for systematic reviews. *Systematic Reviews*, 5(210), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0384-4>

- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E. A., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., . . . Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *International Journal Of Surgery*, 88, 105906. <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2021.105906>
- Papaioannou, K., y Zougkou, K. (2022). Narcissism and aggression in the workplace: The role of anger and fear. *Journal of Behavioral Addictions*, 11, 509-523. <https://doi.org/10.1007/s11469-022-00973-0>
- Paulhus, D. L., y Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Resett, S., González, P. C., y Zapata, J. (2022). Propiedades psicométricas del Dirty Dozen en adultos masculinos recluidos en establecimientos penitenciarios. Asociación Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 63(2), 103-117. <https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.08>
- Szabó, Z. P., Diller, S. J., Czibor, A., Restás, P., Jonas, E., y Frey, D. (2023). “One of these things is not like the others”: The associations between dark triad personality traits, work attitudes, and work-related motivation. *Personality and Individual Differences*, 205, 112098. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112098>
- Szabó, Z. P., Simon, E., Czibor, A., Restás, P., y Bereczkei, T. (2021). The importance of dark personality traits in predicting workplace outcomes. *Personality and individual differences*, 183, 111112. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111112>
- Tariq, F., Amad, M., y Lingjie, L. (2021). A review of the bright side of dark triad and a road to career success. *Liberal Arts and Social Sciences International Journal (LASSIJ)*, 5(2), 61-78. <https://doi.org/10.47264/idea.lassij/5.2.5>
- Vincenza Minò, M. (2019). Psychopathy in adolescence: Causes, traits and risk behaviours. *Psychiatria Danubina*, 31(suppl 3), 443-446. <https://hrcak.srce.hr/file/383639>
- Walker, S. A., Double, K. S., Birney, D. P., y MacCann, C. (2022). How much can people fake on the dark triad? A meta-analysis and systematic review of instructed faking. *Personality and Individual Differences*, 193, 111622. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111622>
- World Economic Forum. (2022). La Gran Renuncia no ha terminado: Una quinta parte de los trabajadores tiene previsto renunciar en 2022. <https://es.weforum.org/agenda/2022/08/la-gran-renuncia-no-ha-terminado-una-quinta-parte-de-los-trabajadores-tiene-previsto-dimitir-en-2022/>
- Zettler, I., y Solga, M. (2021). Dark personalities in the workplace: Introduction to the research topic. *Frontiers in Psychology*, 12, 673226. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.673226>
- Zhang, X., Liang, L., Tian, G., y Tian, Y. (2020). Heroes or Villains? The Dark side of charismatic leadership and unethical pro-organizational behavior. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5546. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155546>

Recibido: julio, 2024 • Aceptado: octubre, 2024