



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

**Adaptación laboral y dinámicas organizacionales en
personas con Trastorno de Personalidad Obsesivo-
Compulsivo y Trastorno Obsesivo-Compulsivo: un análisis
bidireccional**

Autor/a: Teresa León Palacios

Director/a: María Arantzazu Yubero Fernández

Madrid

2025/2026

Índice

Introducción	2
Objetivos del trabajo	3
Metodología	4
Marco teórico	4
Definición y características del Trastorno de Personalidad Obsesivo-Compulsivo	4
Definición y características del Trastorno Obsesivo-Compulsivo.....	5
Diferencias entre Trastorno de Personalidad Obsesivo-Compulsivo y Trastorno Obsesivo-Compulsivo	6
El trabajador con Trastorno de Personalidad Obsesivo-Compulsivo y/o Trastorno Obsesivo-Compulsivo en el entorno laboral.....	6
Análisis de buenas prácticas y políticas inclusivas existentes.....	6
Recomendaciones para el trabajador con Trastorno de Personalidad Obsesivo-Compulsivo y/o Trastorno Obsesivo-Compulsivo	6
Recomendaciones para la empresa y los empleadores	6
Conclusiones	6
Referencias bibliográficas	7
Anexos	8

Introducción

Los trastornos mentales, según la Organización Mundial de la Salud (2025), “se caracterizan por una alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo”. Por lo general, van asociados a angustia o a discapacidad funcional en otras áreas importantes”. Dentro de los trastornos mentales, un trastorno de personalidad es un patrón persistente e inflexible que se manifiesta en dos o más áreas de las siguientes: cognición, afectividad, funcionamiento interpersonal y/o control de impulsos; y que genera malestar clínicamente significativo o deterioro de la actividad social, laboral y/o otras áreas importantes (American Psychiatric Association, 2014).

Según el DSM-V, existen doce opciones de diagnóstico cuando hablamos de trastornos de la personalidad, diferenciadas entre sí por la sintomatología, área/s en que se manifiesta y otros criterios de diagnóstico. En concreto, el Trastorno de Personalidad Obsesivo-Compulsivo (TPOC) se caracteriza por ser un patrón desadaptativo de perfeccionismo extremo, rigidez cognitiva, preocupación por el orden y los detalles y necesidad de control interno y externo (American Psychiatric Association, 2014).

El metaanálisis realizado por Volkert et al. (2018) señala que el TPOC es el trastorno de personalidad más diagnosticado globalmente. Concretamente, el 6,9% de la población general (excluyendo estudiantes, pacientes clínicos, pacientes psiquiátricos y prisioneros) a nivel global ha sido diagnosticado con un TPOC (Clemente et al., 2022).

Al tratarse de un trastorno de personalidad, este patrón de comportamiento intrínseco para el individuo con TPOC se manifiesta en todas las áreas de su vida, incluyendo el entorno laboral. Sin embargo, la investigación sobre el impacto de este trastorno en el entorno laboral es escasa (Carsey, 2022).

Además del TPOC, en el espectro de los trastornos mentales, encontramos el Trastorno Obsesivo-Compulsivo (TOC), caracterizado por la presencia de obsesiones y/o compulsiones que causan malestar clínicamente significativo y consumen mucho tiempo (más de una hora diaria) de la vida del individuo. La comorbilidad entre el TPOC y el TOC es alta, 23-32 %, por lo que es adecuado considerar ambos para este estudio. No obstante, a pesar de su alta comorbilidad, son trastornos con distintas manifestaciones; el TPOC se caracteriza por un patrón de mala adaptación, rigidez y

perfeccionismo extremo, mientras que el TOC, su principal característica es la presencia de obsesiones y/o compulsiones, realizadas típicamente en respuesta a las obsesiones (American Psychiatric Association, 2014).

Por lo tanto, las adaptaciones al entorno laboral pueden diferir; por esta razón, se quiere investigar el impacto de cada trastorno en el entorno laboral, si fuese necesario hacer distinciones entre las adaptaciones requeridas para cada trastorno y si hay políticas que funcionarían correctamente para ambos trastornos.

Por otro lado, en el entorno académico, cada vez hay más adaptación e inclusión de los trastornos mentales; así, el 87% de las universidades españolas cuentan con adaptaciones curriculares para aquellos alumnos con discapacidad mental (Pérez-Jorge et al., 2021). Como demuestra Freeman (2025) en su investigación sobre adaptaciones curriculares, el acceso temprano a adaptaciones curriculares y servicios de ayuda al estudio adecuados aumentan la tasa de finalización de estudios en estudiantes con dificultades de aprendizaje y trastornos del espectro autista. Es decir, al comprender correctamente cómo afectan estos trastornos al entorno académico, se han podido desarrollar unas pautas que han demostrado ser útiles y favorecer el éxito de la educación universitaria. Podríamos inferir que estas adaptaciones en el entorno laboral de personas con diagnóstico de TPOC y/o TOC también serían beneficiosas para todos los implicados.

Considerando lo expuesto previamente, a lo largo de este trabajo se pretende recopilar la investigación existente para comprender holística y adecuadamente el impacto de este trastorno de personalidad y del TOC en el entorno laboral, no solo desde la perspectiva del individuo sino con un enfoque bidireccional que exponga lo que supone también para el empleador. Por otro lado, pretendiendo favorecer la contratación e inclusión en el entorno laboral de personas con TPOC y/o TOC, se pretende desarrollar unas claves de adaptación para empleado y empleador que sean realmente útiles para ambos.

Objetivos del trabajo

Atendiendo a lo expuesto anteriormente, este trabajo de investigación tiene dos objetivos: uno general y otro específico.

Como objetivo general, se pretende analizar cómo el Trastorno de Personalidad Obsesivo-Compulsivo (TPOC) afecta al funcionamiento laboral, tanto desde la perspectiva del trabajador como organizacional.

Los objetivos específicos del trabajo son los siguientes:

- i. Examinar el impacto del TPOC en la adaptación y el desempeño del trabajador.
- ii. Examinar el impacto del TOC en la adaptación y el desempeño del trabajador.
- iii. Identificar posibles estrategias y adaptaciones laborales que favorezcan la integración del empleado y beneficien a la empresa.

Metodología

Marco teórico

Definición y características del Trastorno de Personalidad Obsesivo-Compulsivo

Según la *American Psychiatric Association* (APA), el trastorno de personalidad obsesivo-compulsivo (TPOC) es:

Un patrón dominante de preocupación por el orden, el perfeccionismo y el control mental e interpersonal, a expensas de la flexibilidad, la franqueza y la eficiencia, que comienza en las primeras etapas de la vida adulta y está presente en diversos contextos [...] (American Psychiatric Association, 2014).⁵⁶

Según la Organización Panamericana de la Salud (2008), no hay un trastorno de personalidad denominado “trastorno de personalidad obsesivo-compulsivo”. Sin embargo, el trastorno F60.5 es un “trastorno de la personalidad que se caracteriza por sentimientos de duda, meticulosidad, verificación y preocupación por los detalles, terquedad, precaución y rigidez excesivas. Puede haber pensamientos o impulsos insistentes y rechazados, que no alcanzan la gravedad de un trastorno obsesivo-compulsivo.” Si bien esta clasificación diagnóstica nombra este trastorno como “trastorno anancástico de la personalidad”, en vez de TPOC como la APA, hablamos del mismo tipo de personalidad: pensamiento rígido y preocupación por el orden y el control que puede manifestarse a través de compulsiones y conductas de verificación.

Al hablar de trastornos de personalidad, es importante, a la hora del diagnóstico, diferenciar entre un diagnóstico de rasgos de un trastorno de personalidad y un diagnóstico de trastorno de personalidad. Cuando un paciente tiene rasgos de un TPOC, estamos ante un paciente que tiene un patrón de comportamiento alineado con un TPOC, pero esa necesidad de control y perfeccionismo no supone un patrón desadaptativo, es decir, no interfiere en su vida diaria. Por ejemplo, es una persona muy centrada en el ahorro pero sin llegar a ser avaro (criterio diagnóstico 7 del TPOC según el DSM-V).

No obstante, cuando hablamos de un TPOC, estamos ante unos rasgos de personalidad que son inflexibles, desadaptativos y que están causando un deterioro funcional en la vida del sujeto (American Psychiatric Association, 2014).

Entre sus características principales destacan una devoción desmesurada al trabajo que desplaza las actividades de ocio, una rigidez moral e inflexible y una marcada dificultad para delegar responsabilidades en otros, a menos que estos acepten someterse estrictamente a su metodología de trabajo (American Psychiatric Association, 2014). En el ámbito laboral, los rasgos de personalidad obsesivo-compulsiva suelen valorarse positivamente. Un perfeccionismo moderado impulsa al empleado a entregar trabajo de alta calidad y a cumplir rigurosamente los objetivos. Sin embargo, cuando estos rasgos se agudizan y hablamos de un TPOC, el perfeccionismo extremo obstaculiza la puntualidad en las entregas, el trabajador tiende a autoimponerse metas inalcanzables y la necesidad de control degenera en una supervisión excesiva del trabajo propio y de sus compañeros (Reyes et al., 2017).

Definición y características del Trastorno Obsesivo-Compulsivo

Según la Organización Panamericana de la Salud (2008), en la CIE-10 el trastorno F42, denominado “trastorno obsesivo-compulsivo”, se caracteriza por la presencia de pensamientos obsesivos, compulsiones o ambos. En cambio, en el DSM-5, el TOC se define como un trastorno caracterizado por la presencia de obsesiones y compulsiones de carácter recurrente que conllevan una pérdida de tiempo significativa para el individuo (American Psychiatric Association, 2014).

La principal diferencia entre estas dos definiciones es que la CIE-10 diagnostica un TOC si sólo existen obsesiones o compulsiones, y, en cambio, para diagnosticar un TOC según el DSM-5, el paciente debe presentar ambas, obsesiones y compulsiones.

Los pensamientos obsesivos, también denominados obsesiones, son ideas, impulsos, temores o imágenes intrusivos y no deseados; el contenido de las obsesiones varía en cada individuo. Las compulsiones son conductas repetitivas irrationales que no generan placer ni cumplen una función útil inmediata. Su propósito es reducir la ansiedad que causan las obsesiones (American Psychiatric Association, 2014).

Diferencias entre Trastorno de Personalidad Obsesivo-Compulsivo y Trastorno Obsesivo-Compulsivo

El trabajador con Trastorno de Personalidad Obsesivo-Compulsivo y/o Trastorno Obsesivo-Compulsivo en el entorno laboral

Análisis de buenas prácticas y políticas inclusivas existentes.

Recomendaciones para el trabajador con Trastorno de Personalidad Obsesivo-Compulsivo y/o Trastorno Obsesivo-Compulsivo

Recomendaciones para la empresa y los empleadores

Conclusiones

Referencias bibliográficas

- American Psychiatric Association. (2014). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (5a ed.). Panamericana.
- Organización Panamericana de la Salud (2008). *Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE-10)* (10^a ed., Vol. 1). OPS.
- Carsey, T. A. (2022). *Model.Disclose(): Examination of Obsessive-Compulsive Disorder Disclosure at Work* [Tesis de doctorado, Portland State University]. Repositorio institucional. <https://doi.org/10.15760/etd.8131>
- Clemente, M. J., Martins Silva, A. S., Pozzolo Pedro, M. O., Paiva, H. S., De Azevedo Marques Périco, C., Torales, J., Ventriglio, A., & Castaldelli-Maia, J. M. (2022). A meta-analysis and meta-regression analysis of the global prevalence of obsessive-compulsive personality disorder. *Heliyon*, 8(7). DOI: 10.1016/j.heliyon.2022.e09912
- Freeman, J. A. (2025). Accommodating Success: Examining the Effects of Accessing Accommodations on Degree Completion Among Community College Students With Non-Apparent Disabilities. *Exceptional Children*, 91(4), 336-358. <https://doi.org/10.1177/00144029251318568>
- Organización Mundial de la Salud (2025, 30 de septiembre). *Trastornos mentales*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
- Pérez-Jorge, D., Ariño-Mateo, E., González-Contreras, A. I., & del Carmen Rodríguez-Jiménez, M. (2021). Evaluation of Diversity Programs in Higher Education Training Contexts in Spain. *Education Sciences*, 11(5), 226. <https://doi.org/10.3390/educsci11050226>
- Reyes, J.F., Rodrígues, E. & Ruiz, M. (2017). El trabajador que sufre un trastorno de personalidad obsesiva en el trabajo. Caso práctico. *Revista Enfermería del Trabajo*, 7(3), pp.80-85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112222>
- Volkert, J., Gablonski, T-C. & Rabung, S. (2018). Prevalence of personality disorders in the general adult population in Western countries: systematic review and meta-analysis. *The British Journal of Psychiatry*, 213(6), 709-715. <https://doi.org/10.1192/bjp.2018.202>

Anexos

Normal