



Tema:

“PREVALENCIA DE LAS DIMENSIONES DE PERSONALIDAD EN LOS
RIESGOS PSICOSOCIALES DE LAS Y LOS COLABORADORES DE UNA
EMPRESA COMERCIALIZADORA: CASO AUTOMOTORES DE LA SIERRA
S.A.”

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicóloga
Organizacional**

Línea de Investigación:

RECURSOS HUMANOS Y/O RIESGO LABORAL

Autora:

KAREN JOHANNA GUZMÁN PESANTEZ

Directora:

MG. ELEONOR VIRGINIA PARDO PAREDES

Ambato – Ecuador

Mayo 2018

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

“PREVALENCIA DE LAS DIMENSIONES DE PERSONALIDAD EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LAS Y LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA: CASO AUTOMOTORES DE LA SIERRA S.A.”

Línea de Investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Autora:

KAREN JOHANNA GUZMÁN PESANTEZ



Eleonor Virginia Pardo Paredes, Ing. Mg.

f.

CALIFICADORA

Carlos Rodrigo Moreta Herrera, Ps. Mg.

f.

CALIFICADOR

Paúl Marlon Mayorga Lascano, Dr. Mg.

f.

CALIFICADOR

Ana del Rocío Martínez Yacelga, Dra. Mg.

f.

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f.

SECRETARIO GENERAL PUCESA



Ambato – Ecuador

Mayo 2018

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **KAREN JOHANNA GUZMÁN PESANTEZ**, con CC. 180490504-8, autora del trabajo de graduación intitulado: "PREVALENCIA DE LAS DIMENSIONES DE PERSONALIDAD EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LAS Y LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA: CASO AUTOMOTORES DE LA SIERRA S.A.", previa a la obtención del título profesional de Psicóloga Organizacional, en la **Escuela de Psicología**.

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, Mayo 2018


KAREN JOHANNA GUZMÁN PESANTEZ

CC. 180490504-8



AGRADECIMIENTO

Indudablemente quiero agradecer a las personas que han sido y son parte de mi vida, de quienes poco o mucho me han enseñado y han hecho la persona que soy ahora.

Quiero extender un gesto de gratitud a mi amada familia, que sin importar la distancia me han hecho sentir el calor de estar juntos y el soporte necesario en los momentos más difíciles, gracias por no soltar mi mano en los tiempos de éxitos y más fuerte aún en los fracasos.

A dos personas que nunca me han abandonado en este camino lleno de altibajos Marlon M. y Rodrigo M. gracias por estar conmigo en tiempos de oscuridad y mostrarme que la luz está más cerca de lo que desea ver.

De manera muy especial quiero agradecer a mi tutora Eleonor, no solamente tiene mi gratitud infinita, si no, el respeto y la admiración por ser una persona llena de dones y regalos espirituales para quienes están a su alrededor.

DEDICATORIA

A mis dos tesoros Samantha y Christopher, por ser la luz en mi vida.

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la prevalencia de las dimensiones de personalidad en los riesgos psicosociales en los colaboradores de una empresa comercializadora, caso: Automotores de la Sierra S.A. Se realizó un estudio cualitativo, con un alcance exploratorio y de diseño no experimental y corte transversal. La investigación se desarrolló a través de un muestreo voluntario contando con la participación de 35 sujetos. De estos sujetos, 22 pertenecen al sexo femenino con una edad que oscila entre 20 y 32 años, con instrucción académica de tercer y cuarto nivel de edad, 13 pertenecen al sexo masculino con edades que oscilan entre los 18 y 40 años de edad, con una instrucción académica entre primaria a cuarto nivel. Los instrumentos utilizados en esta investigación para evaluar las dimensiones de personalidad fueron el Cuestionario BIG-FIVE y para la evaluación de riesgos psicosociales el test F-PSICO. Los resultados contrastados entre los instrumentos revelan que en la dimensión Energía y Estabilidad Emocional prevalece el factor de riesgo psicosocial participación/supervisión con un porcentaje de 82 % y 73,5 % mientras que en las dimensiones de personalidad Afabilidad, Tesón y Apertura mental prevalece el factor de riesgos carga de trabajo con un porcentaje de 90,5 %, 85,5 %, 91 %.

Palabras clave: *colaboradores, dimensiones, personalidad, riesgo psicosociales*

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the prevalence of personality dimensions in psycho-social risks in the employees of the retail company, Automotores de la Sierra S.A. A qualitative study was carried out which was exploratory with a non-experimental and cross-sectional design. It considered a sample with the voluntary participation of 35 people, 22 females between the ages of 20 and 32 with undergraduate and post-graduate university education and 13 males between the ages of 18 and 40 with an education level that ranges from elementary to post-graduate studies. The instrument used to evaluate personality dimensions in this study was the BIG-FIVE Questionnaire, and the F-PSICO test was used to evaluate psycho-social risks. The results that were contrasted between the instruments reveal that in the dimension of energy and emotional stability overrides the psycho-social risk factor of participation/supervision with the percentages of 82% and 73.5%, while the personality dimensions of kindness, determination and open-mindedness overrides the risk factor of workload with the percentages of 90.5%, 85.5% and 91%.

Key words: employees, dimensions, personality, psycho-social risks

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE GRÁFICOS	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
1. PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DEL TRABAJO	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Problema	5
1.2.1. Descripción del problema	5
1.2.2. Preguntas básicas	8
1.2. Objetivos	9
1.3.1. Objetivo general	9
1.3.2. Objetivos específicos	9
1.4. Hipótesis de trabajo	10
1.5 Variables	10
CAPÍTULO II	11
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Personalidad	11
2.1.1 Concepto	11

2.1.2 Antecedentes históricos	12
2.1.3 Tipos	13
2.1.4 Rasgos de personalidad	14
2.1.5 Dimensiones o factores de la personalidad.....	16
2.2.3 El Cuestionario “BIG FIVE” (BFQ, Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 2007)....	17
2.2 Riesgos psicosociales	20
2.2.1 Concepto y antecedentes históricos.....	21
2.2.2 Riesgos laborales	23
2.2.3 Evaluación del riesgo psicosocial.....	24
2.2.4 Método de evaluación F-PSICO (INSHT, 1997)	25
2.2.5 Descripción de factores según F-PSICO (INSHT, 1997).....	26
2.2.6 Efectos de los riesgos psicosociales	32
CAPÍTULO III	33
3. METODOLOGÍA.....	33
3.1. Tipo y diseño de la investigación	33
3.2 Métodos y Técnicas	34
3.3 Instrumentos de medición.....	35
3.3.1 Ficha <i>Ad Hoc</i> sociodemográfica.....	35
3.3.2 BFQ CUESTIONARIO “BIG FIVE” de Caprara,V. Barbaranelli., y C. Borgogni, L. (2007).....	35
3.3.3 Método de evaluación FPSICO	36
3.6 Participantes y muestreo	36
3.7 Procedimiento metodológico.....	37
3.8 Análisis de datos.....	38
CAPÍTULO IV	40
4. RESULTADOS	40
4.1 Análisis Sociodemográfico.....	40

4.2. Análisis de riesgos psicosociales y dimensiones de la personalidad.....	41
4.1.1 Dimensión Energía	44
4.1.1.2 Energía puntuación alta y muy alta	45
4.1.2 Dimensión Afabilidad.....	46
4.1.2.1 Afabilidad puntuación muy baja y baja.....	46
4.1.2.2 Afabilidad puntuación alta y muy alta.....	47
4.1.3 Dimensión Tesón.....	48
4.1.3.1 Tesón puntuación baja y muy baja	48
4.1.3.2 Tesón puntuación alta y muy alta	49
4.1.4 Estabilidad Emocional.....	50
4.1.4.1 Estabilidad Emocional puntuación baja y muy baja.....	50
4.1.4.2 Estabilidad Emocional puntuación alta y muy alta	51
4.1.5 Dimensión Apertura mental	52
4.1.5.1 Apertura mental baja y muy baja.....	52
4.1.5.2 Apertura mental alta y muy alta	53
4.2 Análisis de Prevalencia.....	54
4.2.1 Tiempo de trabajo.....	54
4.2.2 Autonomía	56
4.2.3 Carga de trabajo.....	58
4.2.4. Demandas psicológicas.....	60
4.2.5 Variedad Contenido	62
4.2.6 Participación/Supervisión.....	64
4.2.7 Interés por el trabajador /Compensación	66
4.2.8 Desempeño de rol	68
4.2.9 Relaciones y apoyo social.....	70
4.2.10 Modelos empíricos explicativos	71
CAPITULO V	76

4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
5.1	Conclusiones.....	76
5.2	Recomendaciones	78
	Bibliografía.....	79
	ANEXOS	86
	Anexo 1. Hoja de información y consentimiento informado	86
	Anexo 2. FICHA SOCIODEMOGRÁFICA	87
	Anexo 3. BFQ CUESTIONARIO “BIG FIVE”	88
	Anexo 4. Cuestionario F-PSICO	93

INDICE DE GRÁFICOS

Tablas

Tabla 2.1: Tipología morfológica de la personalidad.....	14
Tabla 2.2: Dimensiones y Sub dimensiones del BFQ Cuestionario Big-Five e interpretación mediante adjetivos.....	18
Tabla 2.3: Cuestionario F-PSICO.....	31
Tabla 4.1: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor de tiempo de trabajo (TT).....	54
Tabla 4.2: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor autonomía (AU)	56
Tabla 4.3: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor carga de trabajo (CT)	58
Tabla 4.4: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor demandas psicológicas (DP).....	60
Tabla 4.5: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor variedad/contenido (VC).....	62
Tabla 4.6: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor participación/supervisión (DP).....	64
Tabla 4.7: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor interés por el trabajador/compensación (DP)	66
Tabla 4.8: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor desempeño de rol (DP)	68
Tabla 4.9: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor relaciones y apoyo social (RAS)	70

Gráficos

Gráfico 4.1: <i>Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales</i> .	44
Gráfico 4.2: <i>Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales</i> .	45
Gráfico 4.3: <i>Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales</i> .	46
Gráfico 4.4: <i>Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales</i> .	47
Gráfico 4.5: <i>Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales</i> .	48
Gráfico 4.6: <i>Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales</i> .	49
Gráfico 4.7: <i>Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales</i> .	50
Gráfico 4.8: <i>Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales</i> .	51
Gráfico 4.9: <i>Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales</i> .	52
Gráfico 4.10: <i>Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales</i>	53
Gráfico 4.11: <i>Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo Tiempo de trabajo</i>	55
Gráfico 4.12: <i>Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo Autonomía</i>	57
Gráfico 4.13: <i>Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo carga de trabajo</i>	59
Gráfico 4.14: <i>Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo demandas psicológicas</i>	61
Gráfico 4.15: <i>Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo variedad/contenido</i>	63
Gráfico 4.16: <i>Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo participación/supervisión</i>	65
Gráfico 4.17: <i>Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo interés por el trabajador/compensación</i>	67

Gráfico 4.18: <i>Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo desempeño de rol.</i>	69
Gráfico 4.19: <i>Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo relaciones y apoyo social.</i>	71
Gráfico 4.20: <i>Modelo empírico explicativo de la relación entre las dimensiones de la personalidad y los riesgos psicosociales.</i>	72
Gráfico 4.21: <i>Cuadro empírico explicativo de la relación entre las dimensiones de la personalidad y los riesgos psicosociales.</i>	73
Gráfico 4.22: <i>Cuadro empírico explicativo de la relación entre las dimensiones de la personalidad y los riesgos psicosociales.</i>	74
Gráfico 4.23: <i>Cuadro empírico explicativo de la relación entre las dimensiones de la personalidad y los riesgos psicosociales.</i>	75
Gráfico 4.24: <i>Cuadro empírico explicativo de la relación entre las dimensiones de la personalidad y los riesgos psicosociales.</i>	76

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfocó en establecer la prevalencia de las dimensiones de la personalidad en los riesgos psicosociales en los colaboradores de una empresa comercializadora, caso: Automotores de Sierra S.A.

La investigación contiene cinco capítulos: En el primer capítulo se ha desarrollado el planteamiento de la propuesta del trabajo en el que se detalla los antecedentes, la descripción del problema, las preguntas básicas, los objetivos tanto generales como específicos y la hipótesis de trabajo.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, en él se describe como primera instancia el concepto de personalidad, así como sus antecedentes históricos, seguido de la tipología, rasgos y finalmente las dimensiones o factores de la personalidad y adicionalmente el cuestionario BIG-FIVE. Se explica la segunda variable de la investigación que es, riesgos psicosociales, en esta sección se detallará también su concepto y antecedentes, riesgos laborales, evaluación de riesgos psicosociales, el método utilizado Para su evaluación y la descripción de los factores que evalúa.

El tercer capítulo comprende el procedimiento metodológico que explica el enfoque, alcance, diseño y tipo de investigación, junto con la descripción de los participantes y detalles que se caracterizan a esta población como la oscilación de la edad, instrucción académica y su jornada laboral. A su vez contiene la explicación de la aplicación de los instrumentos.

El cuarto capítulo abarca el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos de la investigación que se realizó y a continuación la discusión del tema.

Y finalmente, en el quinto capítulo se exponen las conclusiones y recomendaciones pertenecientes a la investigación. Posteriormente se encuentra la lista de referencias que sustentan la presente investigación en conjunto con los anexos que son los reactivos utilizados para la investigación

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DEL TRABAJO

1.1. Antecedentes

Existen varios estudios que pretenden afirmar que los rasgos de personalidad tienen un efecto en las personas, tanto en las etapas de desarrollo, así como en el desempeño de las funciones laborales. Las investigaciones que se redactan a continuación están realizadas no solamente en el ámbito laboral, sino, en otros entornos sociales en los que el ser humano se expone durante su desarrollo.

El estudio realizado por Padilla, Peña y Arriaga (2011) en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, en la que participaron 15 jefes de departamento, 15 trabajadores de base, de los cuales 17 fueron hombres y 13 mujeres elegidos al azar. Se efectuó una medición psicofisiológica de forma individual mediante el inventario de actividad computarizado de Jenkins para medir el patrón de conducta de la personalidad de tipo A y B. También se utilizó la escala de estrés en la vida profesional y posteriormente fueron sometidos a una fase de 10 minutos de relajación en la que se tomaron las mediciones psicofisiológicas mediante un equipo de *Biofeedback Procom+* de *Thought Technology*. Las mediciones mostraron una mayor reactividad psicofisiológica en sujetos con personalidad tipo A, pero parcialmente; mientras que las mujeres tienen rangos de estrés más elevados que los hombres.

Otro estudio realizado en Buenos Aires por Castro y Casullo (2001) evaluó el rendimiento académico en 337 adolescentes entre 13 y 19. Éste demuestra que los adolescentes con perfiles de rasgos ordenados, esmerados, menos impulsivos y orientados al logro son también aquellos que se adaptan mejor a la rutina escolar y obtienen calificaciones altas y por el contrario los adolescentes con rasgos de neuroticismo están ligados al fracaso escolar.

En el estudio realizado por Roth y Pinto, 2010 en un grupo de 215 enfermeras de 7 hospitales de la ciudad de La Paz en la que se determinó que el agotamiento emocional se correlaciona con la extraversión y el neuroticismo, la despersonalización lo hace negativamente con la amabilidad y positivamente con el neuroticismo. Finalmente, la apertura a la experiencia, la responsabilidad, la extraversión y la amabilidad se correlaciona positivamente con la realización personal.

Por otro lado, en “la VI encuesta de condiciones de trabajo en España elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010) los riesgos psicosociales en el trabajo fueron una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales” (citado en Gil-Monte, 2012, p.3). El 70.9 % de los trabajadores señalaba riesgos para tener accidentes laborales, de estos el 45 % se debían a distracciones, descuidos, despistes o falta de atención, el 19.4 % por trabajar muy rápido y el 17.8 % al cansancio o fatiga.

La Unión Europea ha llegado a la conclusión de que los riesgos psicosociales son un problema importante debido al coste económico y social que suponen (European

Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, 2012.) El estrés es el segundo problema de salud más informado relacionado con el trabajo y afecto al 22% de los trabajadores durante el 2005. En el 2002 el coste estimado para la Unión Europea fue de 20 000 millones de euros en relación al tiempo perdidos y los gastos sanitarios.

Los estudios mostrados en este espacio son un respaldo para la investigación en curso, y evidencia de forma científica de que los rasgos de personalidad afectan al desempeño de las funciones diarias de las personas y en este caso al desempeño laboral de las y los colaboradores de las organizaciones.

1.2. Problema

1.2.1. Descripción del problema

En la empresa Automotores de la Sierra S.A. Matriz se ha observado una serie de síntomas en el comportamiento de las y los colaboradores, que incluyen irritabilidad social, aislamiento, ansiedad, inseguridad, miedo, mal humor, entre otros; éstos se encasillan en el concepto de riesgos psicosociales. Una de las situaciones a la que se enfrentan las y los colaboradores es a esta forma de actuar de las personas con las que se relacionan en su lugar de trabajo.

Se debe considerar que el comportamiento general de cada persona está dictaminado por los rasgos de personalidad. Así, Allport define a la personalidad como “la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su ajuste”

(citado en Borja, 2015, p.8). Además, Chico (2015) menciona que “la personalidad es un conjunto de características como sentimientos, emociones, hábitos, actitudes pensamientos ligados al comportamiento de cada individuo” (p.19).

También existen ciertos rasgos de personalidad con los que se relaciona un comportamiento de inadaptación al ambiente social, uno de ellos es el neuroticismo:

Los sujetos con la personalidad tipo A son caracterizados por emociones negativas, preocupación e inseguridad. Suelen tener poca estabilidad emocional, escaso control personal y poca capacidad para imponerse objetivos. Suelen ser personas continuamente insatisfechas consigo mismas y con el contexto, por lo que tienden a establecer relaciones conflictivas y un nivel bajo de autoestima. (Moreno, 2010, p.85)

Es por estos rasgos que estos sujetos se ven afectados en sus relaciones sociales, la continua inconformidad consigo mismos se proyecta en sus actos y en sus actividades diarias en el hogar, en el entorno social y en el laboral.

Es importante que los colaboradores se adapten al comportamiento de sus compañeros como una acción preventiva para mantener un adecuado clima laboral y prevenir riesgos psicosociales como exigencias psicológicas, doble presencia, entre otros. Los riesgos psicosociales son efectos, producto de la organización del trabajo; que se da por la interacción del trabajador y del puesto de trabajo y también entre el trabajador y las personas.

El trabajo es un factor importante para la satisfacción y realización personal, pero si está mal organizado y las condiciones no son adecuadas puede ser la causa de enfermedades mentales, físicas e incluso la muerte:

El trabajo es uno de los ambientes que en mayor medida afecta la salud física y mental de las personas y, en los momentos actuales, en los que el trabajo ha sufrido y sufre cambios continuos y sustanciales en su organización, esa afectación puede dar lugar a problemas de salud mental. (Collantes y Marcos, 2012, p. 25)

No todos los sujetos se adaptan rápidamente a los cambios que exige el entorno laboral, y esto atribuye a que su salud mental y emocional se vea quebrantada.

Los estudios afirman que el entorno laboral afecta directamente a la salud y en consecuencia afecta a la situación económica de las empresas. En Holanda en el 2010, el coste de las enfermedades psíquicas relacionadas con el trabajo fue estimado en 2.260 millones de euros:

El índice de neurosis se va multiplicando junto con las transformaciones que experimentan las estructuras sociales. Por esto la atmósfera laboral es un medio en el cual se puede observar, plantear y afirmar el desarrollo de trastornos mentales relacionado con las disfunciones organizacionales. (Alastruey *et al*, 2012, p. 14)

Esta cita afirma que el desarrollo de los sistemas en los que nos desarrollamos no solo nos aporta con una solución, sino que trae consigo otros inconvenientes a los también es importante tomar en cuenta y resolverlos.

No se conoce de manera clara si las dimensiones de personalidad predominantes entre las y los colaboradores inciden en la práctica de riesgos psicosociales. De este modo con los antecedentes expuestos es factible realizar un estudio de incidencia entre los rasgos de personalidad y los riesgos psicosociales en la empresa Automotores de la Sierra S.A. ya que los riesgos son un fenómeno que acarrear conflictos de salud mental y física en el entorno laboral.

La elaboración de esta investigación es primordial ya que los riesgos psicosociales observados desde otra arista como son los rasgos de personalidad no han sido estudiados extensamente y podrían manifestare otro tipo de alternativas novedosas para la prevención de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. A su vez, esta investigación es primordial ya que las exploraciones de la prevalencia de las dimensiones de personalidad en los riesgos psicosociales experimentados por los colaboradores no han sido examinadas extensamente y tiene el propósito obtener con su resultado alternativas innovadoras para la prevención de riesgos psicosociales.

1.2.2. Preguntas básicas

¿Cómo aparece el problema que pretende solucionar?

A través de la técnica de la observación, se determinan síntomas como: irritabilidad social, aislamiento, ansiedad, inseguridad, miedo, mal humor, entre otros, en el comportamiento de los colaboradores de la empresa.

¿Por qué se origina?

Por la influencia de la personalidad en el comportamiento individual de las y los colaboradores de Automotores de la Sierra S.A.

¿Dónde se detecta?

En el área de comercialización de la empresa Automotores de la Sierra S.A Matriz

1.2. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la prevalencia de las dimensiones de personalidad con los riesgos psicosociales de las y los colaboradores de Automotores de la Sierra S.A. Matriz.

1.3.2. Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente los aspectos relacionados con las dimensiones de personalidad y los riesgos psicosociales en el entorno laboral.
- Diagnosticar las dimensiones de personalidad y los riesgos psicosociales en las y los colaboradores de Automotores de la Sierra S.A. Matriz.
- Elaborar un análisis estadístico de la prevalencia de las dimensiones de personalidad en los riesgos psicosociales.

- Desarrollar un modelo empírico explicativo de la prevalencia entre los rasgos de personalidad y los riesgos psicosociales.

1.4. Hipótesis de trabajo

Existe prevalencia de las dimensiones de la personalidad predominantes en los diferentes riesgos psicosociales presentados por los y las colaboradoras de Automotores de la Sierra S.A.

1.5 Variables

Variable A

Dimensiones de personalidad

Variable B

Riesgos psicosociales

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Personalidad

2.1.1 Concepto

La palabra personalidad proviene del término latino *persona*, según Feist y Feist (2007) el término hace referencia “a la máscara teatral que llevaban los actores romanos en sus representaciones de las tragedias griegas” (p.3). Éstas eran utilizadas para representar papeles o personajes en los actos artísticos; de donde se infiere que la personalidad tiene que ver con la forma en que el sujeto se presenta a los demás, de tal manera que la personalidad en gran medida implica el rol social asumido por el sujeto.

Sin embargo, este concepto no es exactamente lo que la ciencia de la psicología más adelante enuncia. La personalidad es una serie o un patrón que tiene un efecto en la forma de pensar y sentir que finalmente se pronuncia en el comportamiento de las personas. Es indudable la intervención de la personalidad en la rutina cotidiana, Fragner y Fadiman (2010) formulan que ésta “puede limitar o expandir su vida” (p. 10) y mediante el proceder de la relación con los demás provoca un efecto positivo o negativo y a su vez logra beneficiar o perjudicar sus labores. Mayorga (2018) afirma que dentro de las

diferentes apariencias de la personalidad es un constructo “permanente y vertiginoso proceso de construcción deconstrucción” (p.21).

2.1.2 Antecedentes históricos

El concepto de la personalidad ha sido estudiado desde distintas corrientes de la psicología, cada una agregándole sus características propias que provienen desde el enfoque de sus estudios y teorías. Mayorga (2017), detalla un breve recorrido por las teorías de la personalidad fundamentada en la interacción carácter y temperamento.

Las principales corrientes psicológicas como el psicoanálisis, la psicología analítica y la psicología individual lo conciben como una estructura dinámica inconsciente personal e inconsciente colectivo. Posteriormente Watson, Skinner y Bandura (1874-1949) la perciben como una colección de comportamientos que se condicionan mediante el refuerzo de las mismas; por otro lado autores como Maslow y Rogers (1908-1970) estudian la personalidad desde la arista del humanismo, mostrándolo como el proceso que llevará a la autorrealización del individuo.

Es así, como a pesar de que las corrientes defienden sus posiciones también coinciden en que la personalidad es una estructura específica de cada persona, ampliamente diferencial. Por otro lado Feist, Feist y Roberts (2007) manifiestan que “no hay dos personas, ni siquiera los gemelos idénticos, que tengan exactamente la misma personalidad” (p.3). Estas diferencias en la personalidad se evidencian en que algunos son introvertidos y

callados, mientras que otros tienden a mostrar una necesidad de tener contacto con otras personas. En otros casos existen personas que son calmadas y equilibradas o muy tensas.

2.1.3 Tipos

Los tipos de personalidad se explican cómo diversas características que describen el comportamiento, explicada a manera de clasificación, que explica las diferencias de un sujeto a otro, Mayorga (2017) observa a los tipos de personalidad como una categorización “basada en la lógica y por tanto sumamente rígida e inmutable” (p.32) incluyendo a esta particularidad características físicas que influyen en una estructura mental que maneja el comportamiento de los sujetos.

El autor Ernst Kretschmer (1888-1964) es uno de los primeros investigadores que desarrolla la teoría de los tipos de personalidad, Mayorga (2007) menciona que Kretschmer encontró “una correlación entre la estructura somática y psíquica de las personas” (p.32). Esto explica que la estructura física de las personas interfiere en la personalidad de los individuos y clasifica como leptosomáticos a las personas con una apariencia delgada; pícnico, de baja estatura, grueso y gordo; displásico, que presentan malformaciones y finalmente el atlético, que se caracteriza por tener fuerza y de musculatura desarrollada.

A partir de estas representaciones dispone a las estructuras de personalidad que acompañan a estos empezando por el: a) esquizotímico que se vincula con el leptosomático y lo muestra con una conducta poco sociable que además se interesa en el

intelecto; b) ciclotímico que se relaciona al pícnico, es muy sociable y voluble y; concluye con c) el glicrotímico que se anexa con el atlético que tiene un temperamento enérgico y explosivo. Así el autor forma la tipología de la personalidad, y define a las características físicas como un componente sustancial (Gutiérrez Rodríguez, 2005).

Más adelante Herbert Sheldon (1954) se centra en la morfología para a partir de esta colocar su teoría de personalidad y se basa en el desarrollo embrional, su denominación se encuentra en la siguiente tabla. (Ver tabla 2.1)

Tabla 2.1: Tipología morfológica de la personalidad

Morfología	Temperamento
Endomórfico,	Viscerotónico
Mesomófico	Somatotónico
Ectomórfico	Cerebrotónico

Fuente: Gutiérrez Rodríguez (2005)

En la tabla 2.1 se encuentran los términos para cada una de las personalidades, adicionalmente cada uno contiene sus temperamentos según la propuesta de Sheldon (1954). Esta teoría advierte que es estos tipos de personalidad predomina la actividad visceral, muscular y del sistema nervioso. Así es como se determina la tipología de la personalidad, los exponentes han clasificado ciertas características físicas y además se les han atribuido propiedades del sentir y pensar.

2.1.4 Rasgos de personalidad

Cuando la personalidad es examinada mediante rasgos se convierten una perspectiva más clara para establecer predicciones en relación a las respuestas que genera frente a un

estímulo. Cattell (1905-1988) indaga este enfoque de forma estrictamente científica, con un método experimental en el que se observó el comportamiento y se rastrearon cuantiosos datos y se lo conoce como análisis factorial y sobre estos datos cimienta lo que posteriormente se lo conoce como rasgos, estos elementos proyectan el comportamiento que se puede contemplar. Cattell continúa con la clasificación de los rasgos, a los que agrupa a todos los sinónimos y de estos escoge uno que representará a cada rasgo determinado, avanza hacia los rasgos únicos y a estos se los divide en rasgos dinámicos, de capacidad, temperamento, fuentes y superficiales.

Los rasgos dinámicos se relacionan a la motivación que tiene el sujeto en referencia a la conducta; los rasgos de capacidad se sujetan a los recursos usados para la resolución de problemas; los rasgos de temperamento infieren a la aprobación o negación frente ciertos escenarios; los rasgos fuente se revelan continuamente ya que están fuertemente radicados y por último los rasgos superficiales que se muestran solo en ciertos casos (Schmidt *et al.*, otros, 2010).

La investigación y desarrollo de esta posición se trabajaron con el resultado de una clasificación por categorías de los rasgos o factores que finalizaron en el test de los factores de personalidad 16PF. Es en este momento en el que con estos estudios se logra abrir una nueva puerta a una evolución de la teoría de la personalidad dándole inicio al enfoque de las dimensiones de la personalidad.

2.1.5 Dimensiones o factores de la personalidad

A través de este capítulo hemos realizado un recorrido de la evolución de la teoría de la personalidad y hemos llegado a este punto en que el enfoque utilizado para la realización de esta investigación toma forma. En el libro teorías de la personalidad publicado por Feist, Feist y Roberts (2007) mencionan que durante los últimos 25 años varios autores como Catell, Eysenck y equipos de investigadores como Costa y McCrae (1992) y Tupes y Christal (1992) han hecho uso del análisis factorial para realizar estudios sobre la personalidad.

Eysenck (1981) manifiesta que la personalidad se integra de dimensiones que dictan la conducta y expone tres factores bipolares generales que son extraversión/introversión, neuroticismo/estabilidad y psicoticismo/súper yo con un factor adicional que no está ligado a su teoría directamente, este factor es la inteligencia (Polaino-Lorente, Cobanyes Truffino & del Pozo Armentia, 2003)

En la dimensión extraversión se infiere a la concentración de la energía psíquica y el interés general hacia los objetos y fenómenos externos. Demostrando una relación que está fuertemente ligada al mundo exterior y dentro de este a las personas y como se relacionan, por este motivo los individuos que se identifican con esta dimensión se permiten mantener en contacto continuo con lo que ocurre en su entorno. Luego la dimensión introversión se caracteriza por tener un efecto opuesto.

La siguiente dimensión es el neuroticismo, se lo describe como una dimensión que se caracteriza por la inestabilidad e inseguridad emocional, con una tendencia hacia la ansiedad combinado con preocupación y sentimientos de culpa más alteraciones psicosomáticas. Estos individuos se centran en los acontecimientos negativos principalmente.

El psicoticismo se lo puede describir como un rasgo que genera conductas obsesivas y compulsivas con agresividad y poca empatía. El individuo que posee este rasgo se lo percibe como frío, egoísta e irresponsable, sin embargo al momento de resolver problemas logran hacerlo con objetividad. (Schmidt *et al.*, 2010). De esta forma nace o evoluciona al próximo paso, la teoría de los cinco grandes evoluciona a los factores o dimensiones como neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad.

Es así, que actualmente los principales investigadores de la personalidad coinciden en que los rasgos dominantes de la personalidad son cinco que se deducen de las técnicas de análisis factorial lo que ha convertido a los cinco grandes en lo que actualmente es la teoría más utilizada para realizar estudios de la personalidad.

2.2.3 El Cuestionario “BIG FIVE” (BFQ, Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 2007)

Este cuestionario evalúa las dimensiones y sub dimensiones de la personalidad, según Caprara, Barbaranelli y Borgogni (2007), las dimensiones denominadas también como

los cinco grandes factores que son energía, amabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental con 132 ítems en total, adicionalmente 12 de estos pertenecen a una escala de distorsión destinados a valorar si el perfil calificado tiene una tendencia falsa y conforme a esto también se puede obtener un criterio para los resultados finales del perfil.

Este cuestionario es útil no solamente en el ámbito de la psicología clínica. En su manual Caprara, Barbaranelli y Borgogni (2007) manifiestan que Hogan en el año 1986 “ha examinado la validez predictiva y concurrente del modelo en relación con diferentes tareas y contextos organizativos. En estos estudios, sobre todo las dimensiones de estabilidad emocional, extraversión y afabilidad se han mostrado significativamente relacionados con distintos criterios examinados” (p.2).

Esto permite que el estudio sea viable, y que a su vez los resultados sean confiables, este test de personalidad es uno de los más utilizados en el mundo y representativo de la variable personalidad en importantes estudios.

En la siguiente tabla se encuentran las dimensiones y sub dimensiones junto con el significado de las mismas. (Ver tabla 2.2)

Tabla 2.2: Dimensiones y Sub dimensiones del BFQ Cuestionario Big-Five e interpretación mediante adjetivos

Dimensión y Sub dimensión		Adjetivo
E	Energía	Dinámico, extravertido y dominante
	<i>Di Dinamismo</i>	<i>Dinámico y activo</i>
	<i>Do Dominancia</i>	<i>Dominante y asertivo</i>
A	Afabilidad	Altruista, comprensivo y tolerante
	<i>Cp. Cooperación</i>	<i>Cooperador y afectivo</i>
	<i>Co Cordialidad</i>	<i>Cordial y cortés</i>
T	Tesón	Responsable, ordenado y diligente
	<i>Es Escrupulosidad</i>	<i>Meticuloso y preciso</i>
	<i>Pe Perseverancia</i>	<i>Perseverante y tenaz</i>
EE	Estabilidad Emocional	Equilibrado, tranquilo y paciente
	<i>Ce Control de las emociones</i>	<i>Capaz de dominar sus emociones</i>
	<i>Ci Control de los impulsos</i>	<i>Capaz de dominar sus impulsos</i>
AM	Apertura Mental	Creativo, fantasioso e informado
	<i>Ac Apertura de la cultura</i>	<i>Abierto a intereses de tipo cultural</i>
	<i>Ae Apertura a la experiencia</i>	<i>Abierto a lo nuevo, a ideas y valores diferentes a los propios</i>

Fuente: Caprara (2007)

a. Energía. Este factor indica según Caprara, Barbaranelli y Borgogni (2007) “como muy dinámica, activa inteligente y locuaz” (p. 6) estas características indican a una persona que está al tanto de la información de su entorno y suele tener buenas relaciones interpersonales. También sugiere que estas personas pueden ser aptas para cargos como vendedores, o los encargados de atención al cliente en las organizaciones.

b. Afabilidad. En este factor coincidiendo con McCrae y Costa en 1987 al agrado, las personas con una alta puntuación en este rasgo se muestran amables, agradables, según Caprara, Barbaranelli y Borgogni (2007) “muy cooperativa, cordial, altruista, amigable, generosa y empática” (p. 7) las personas con estos rasgos también pueden ocupar cargos en atención al cliente interno y externo.

c. Tesón. En esta dimensión McCrae (1989) y Costa (1990) coinciden que se refiere a la capacidad de auto regulación o autocontrol y definen a las personas con alta puntuación

en esta dimensión según Caprara, Barbaranelli y Borgogni (2007) como personas fiables, responsables, escrupulosas, ordenadas y meticulosas. Estas personas en el aspecto organizacional, pueden ocupar cargos en donde están a cargo de grandes responsabilidades, ya que suelen ser organizados y además gustan de cumplir con los objetivos.

d. Estabilidad Emocional. Las persona con una puntuación alta en este factor se las describe según Caprara, Barbaranelli y Borgogni (2007) como “poco ansiosas, vulnerable, emotivas, impulsiva, impaciente e irritable” (p. 7). Normalmente estas personas no reaccionan de forma exagerada ante situaciones de estrés y son pacientes en el momento de resolver objetivo, además se caracterizan por su objetividad para percibir las situaciones.

e. Apertura Mental. Esta dimensión hace referencia al ejercicio diario de la preparación intelectual, las personas con una alta puntuación en esta dimensión se las describe según Caprara, Barbaranelli y Borgogni (2007) “muy culta, informada, interesada por las cosas y experiencias nuevas, dispuesta al contacto con culturas y costumbres distintas” (p. 7). Estas personas disfrutan de estar informados sobre lo que sucede a su alrededor y las novedades que acontecen y además gustan de la participación en culturas y entornos distintos al suyo.

2.2 Riesgos psicosociales

2.2.1 Concepto y antecedentes históricos

En el año 1984 el Comité mixto OIT/OMS define a los factores psicosociales como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con las organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud de los trabajadores como el desarrollo del trabajo” (Ergonomía en Español, 2013, p.3). Por el contrario, un adecuado bienestar individual tiene extensión en el entorno e impacto en el bienestar social y el deseo de cooperar (Moreta, Gaibor & Barrera (2017). Es así que por primera vez la teoría de los riesgos psicosociales comienza a tomar forma y a partir de este concepto, se realizan estudios sobre el impacto de los factores psicosociales en los trabajadores.

Durante la ponencia presentada en la jornada técnica de actualización de los riesgos psicosociales y su prevención: *mobbing*, estrés y otros problemas, Cuenca (2002) manifiesta que los riesgos psicosociales “comprenden aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y sistemas del trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas de la empresa” (p. 1). En este momento se relacionan a los riesgos psicosociales también al medio físico, es decir que la iluminación, la ventilación, aseo, orden, puntos visuales, climatización, seguridad, entre otros, influye en la percepción que los trabajadores tienen de los factores psicosociales y provocará una situación adecuada o en riesgo.

Posteriormente, Gil-Monte (2009), describe a los riesgos psicosociales como circunstancias que se presentan dentro del ambiente laboral y están relacionadas de forma

directa con la organización, el puesto y el contenido del puesto de trabajo. A su vez, según ISTAS (2015) estas condiciones tienen la capacidad de afectar a la salud de las personas causando “estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas y mentales” (p.1). La definición ha sufrido cambios hasta la actualidad, sin embargo todos se están muy cerca de concepto inicial, los puntos más importantes son: a) la organización; b) el contenido; c) el puesto de trabajo; d) el ambiente físico y; e) las relaciones humanas.

Las consecuencias de un manejo inadecuado de estas áreas son devastadoras en la salud de los trabajadores ya que el impacto de estas afecta no solo a nivel psicológico si no, fisiológico, lo que incluso implica en una pérdida económica en todos los sistemas que contienen a los trabajadores, por parte de la organización en el tiempo invertido en su ausencia y el sistema de salud encargado del área laboral.

Un punto importante es el hecho de que a los riesgos psicosociales se les ha ligado netamente al ambiente laboral, como se mencionó antes, están completamente ligadas a la organización, en esta investigación observaremos a los riesgos psicosociales desde las dimensiones de personalidad, ya que durante la evolución del concepto de los riesgos psicosociales se menciona a las relaciones humanas y no se menciona a la personalidad como un factor que influye en estos. Aunque no es menos cierto que la exposición a riesgos también pueden tener impacto en otras áreas como la salud, el hogar y el contexto social (Moreta, Reyes, Mayorga, León-Tamayo, 2017) por lo que el impacto integral es notorio.

2.2.2 Riesgos laborales

Según la Red Ecuatoriana de Consultores Ambientales Independientes (2010) el término riesgo laboral se denomina a “la combinación de la frecuencia y la probabilidad y de las consecuencias que podrían derivarse de la materialización de un peligro” (p. 27). Implica la posibilidad de o probabilidad de que un peligro se materialice y tenga un impacto negativo en la seguridad y salud de los trabajadores. RECAI (2010) afirma que “el riesgo cero o nulo, no existe” (p. 4). En todas las actividades que se realiza tanto en el ámbito laboral como cotidiano, existe un riesgo, bajo o alto, siempre existirá la posibilidad de un posible desenlace negativo y este puede ser físico o psíquico.

Según RECAI (2010), los riesgos laborales se clasifican en: Riesgos físicos, riesgos químicos, riesgos biológicos, riesgos biológicos, riesgos ergonómicos y finalmente riesgos psicosociales.

a. Riesgo físico. Este riesgo se genera por la exposición inadecuada al ruido, presiones, temperatura, iluminación, vibraciones, radiación Ioinizante y no Ioinizante, temperaturas extremas (frío, calor), radiación infrarroja y ultravioleta.

b. Riesgo químico. Este riesgo se genera por la exposición inadecuada al polvo, vapores, líquidos o disolventes.

c. Riesgo biológico. Este riesgo aparece debido a un agente biológico como virus o bacterias estas pueden provocar enfermedades infecciosas como, anquilostomiasis, carbunco, alergia, muemo, tétanos o espiroquetosis icterohemorrágica.

d. Riesgo ergonómico. Este riesgo infiere al diseño del entorno de trabajo en el que la adaptación de las herramientas que se utilizan para el trabajo juega un papel importante.

e. Riesgo psicosociales. Este riesgo se genera cuando la organización, el ambiente laboral, el contenido, el puesto de trabajo, el ambiente físico y las relaciones humanas se ven quebrantadas por la mala organización de la empresa. En esta investigación se tomarán a los riesgos psicosociales como un punto central.

2.2.3 Evaluación del riesgo psicosocial

Para la evaluación de los riesgos psicosociales se toman en cuenta según Roozeboom, Houtman y Van den Bosshe (2008) se toma en cuenta dos indicadores que pueden ser escritos y cuantificados, estos indicadores son de exposición e indicadores de consecuencias. Los indicadores de exposición se explican cómo los elementos que activan a los trabajadores, estos pueden ser la sobre carga de trabajo, autonomía, etc. Estos son los factores psicosociales y posteriormente se identifica lo que serían los problemas de salud y los efectos que se producen en los trabajadores.

Como se había explicado anteriormente esta investigación nace de la observación de los síntomas como estrés, irritabilidad social, aislamiento, ansiedad, inseguridad, miedo, mal

humor entre otros en los trabajadores que son provocados por los factores psicosociales que se encuentran en una situación inadecuada. Al momento existen dos instrumentos importantes que son los más utilizados para la evaluación de los riesgos psicosociales estos son ISTAS-21 y FPSICO3.1. Para esta investigación se utilizará el método F-PSICO ya que es un instrumento validado, lo que permitirá evaluar con mayor precisión y así obtener información adecuada.

2.2.4 Método de evaluación F-PSICO (INSHT, 2014)

Este cuestionario fue desarrollado por el instituto nacional de salud y e higiene en el trabajo (Daza y Bilbao, 1997), más adelante fue actualizado por Ferrer, Guileria y Però (2011). Este método valora nueve factores psicosociales con el objetivo de identificar y diagnosticar cuál de estos factores se encuentra en riesgo. Este evalúa a los factores con una escala de cuatro niveles; situación adecuada, riesgo moderado, riesgo elevado y riesgo muy elevado.

Contiene 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, así que el número total de ítems asciende a 89 y evalúa 9 factores psicosociales. Se caracteriza por ser una herramienta de aplicación colectiva y sencilla, además con un bajo coste. También permite a través de su aplicación informática el tratamiento estadístico de los datos de una forma sencilla y didáctica al momento de observar los resultados representados en colores a manera de un semáforo, este es el perfil valorativo, que representa los factores psicosociales y en la situación en la que se encuentra cada uno, el color verde representa situación adecuada,

el color amarillo representa riesgo moderado, el color naranja representa riesgo elevado y el color rojo representa riesgo muy elevado.

2.2.5 Descripción de factores según F-PSICO (INSHT, 1997)

El manual F-PSICO 3.1 describe los siguientes factores psicosociales:

2.2.5.1 Tiempo de trabajo (TT)

Este factor se refiere a los diferentes aspectos que se relacionan con el orden y la estructura temporal de la actividad laboral a lo largo de cada día de trabajo. En el manual F-PSICO 3.1 (2014), los describe como el factor que evalúa el impacto que la cantidad y calidad del tiempo de trabajo y el descanso tienen en la vida social del trabajador.

2.2.5.2 Autonomía (AU)

Este factor abarca la capacidad y la posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones en la estructura de las actividades y la organización general del trabajo. En el manual F-PSICO (2014), se considera este factor como un riesgo cuando el empleado no tiene la capacidad para poder cambiar estos aspectos a su consideración o intereses tanto personales como organizacionales.

2.2.5.3 Carga de trabajo (CT)

La carga de trabajo comprende el requerimiento de trabajo que el trabajador tiene que enfrentar con dos componentes, el cuantitativo cuando la cantidad es elevada y el cualitativo que se refiere al grado de dificultad que tiene. En el manual F-PSICO (2014), se observa que una vez que hay un exceso de trabajo y adicionalmente con un grado de dificultad alto este ya se convierte en un factor de riesgo para el trabajador. Esto se asocia con presión temporal excesiva, muchas tareas por cumplir o realizar varias tareas de diferente áreas en el mismo horario.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención. Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requerida para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que se debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones e que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.

2.2.5.4. Demandas psicológicas (DP)

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a IEAs que se ha de hacer frente en el trabajo. Estas demandas suelen ser de naturaleza cognitivas y de naturaleza emocional. En el manual F-PSICO (2014) se menciona que las exigencias cognitivas vienes definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (Procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de

conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.).

De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc. De ésta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc. La situación adecuada se da cuando hay un equilibrio entre las capacidades de las personas y las exigencias de la tarea. Es decir, que debe evitarse unas demandas excesivamente elevadas, pero también tareas en las que no se ofrezca la posibilidad de aplicar las capacidades humanas.

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caos de trato con pacientes, clientes, etc. El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo, hacia los superiores o subordinados.

2.2.5.5 Variedad/ Contenido (VC)

Según el manual F-PSICO (2014) este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y valorado, proporcionando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

2.2.5.6 Participación/Supervisión (PS)

Según el manual F-PSICO (2014), este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo, el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus actividades dentro de la organización. Así esta se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo, considerando que el riesgo asociado a la supervisión se deriva no solo de la inexistencia de la misma sino también del ejercicio de una supervisión excesiva.

La participación explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización, en una graduación que oscila entre una nula posibilidad de participación, pasando por el ofrecimiento de información y consulta hasta la situación adecuada que supone el poder decidir sobre diferentes aspectos. Cabe mencionar que el peso otorgado a estas variables no es uniforme si no que se ha dado una menor importancia a los factores que se refieren a la organización de la empresa.

2.2.5.7 Interés por el trabajador/Compensación (ITC)

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Según el manual F-PSICO (2014) menciona que estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a sus trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

2.2.5.8 Desempeño de rol (DR)

En el manual F-PSICO (2014) este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo y comprende dos aspectos fundamentales la ambigüedad del rol, que tiene que ver con la falta de una definición clara de las funciones y las responsabilidades, el segundo aspecto es el conflicto de rol que hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

2.2.5.9 Relaciones y apoyo social (RAS)

El factor relaciones y apoyo social en el manual F-PSICO (2014) se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de apoyo social, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones. Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza y ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación. A continuación se puede observar la tabla 2.3 los factores psicosociales. (Ver tabla 2.3)

Tabla 2.3: Cuestionario F-PSICO

Factores psicosociales	Abreviatura
Tiempo de trabajo	TT
Autonomía	AU
Carga de trabajo	CT
Demandas psicológicas	DO
Variedad/Contenido	VC
Participación/Supervisión	PS
Interés por el trabajador	ITC
Desempeño del rol	DR
Relaciones sociales y apoyo social	RAS

Fuente: F-PSICO (2014). *Factores psicosociales, método de evaluación, versión 3.1*. Ministerio de empleo y seguridad social: Gobierno de España

2.2.6 Efectos de los riesgos psicosociales

Cuando la organización genera que los factores psicosociales se encuentre en una situación inadecuada o en riesgo, los efectos de estos pueden llevar a consecuencias como problemas relacionados con la salud, alteración de los tiempos de trabajo, alteración de la salud física y mental de los trabajadores, el consumo de sustancias, y trastornos psicosomáticos, además de la repercusión en los costes económicos.

En cuanto a los problemas que se pueden generar dentro de la organización se mencionan, la excesiva rotación del personal, bajas laborales, un mal ambiente laboral, accidentes laborales, prácticas contra productores dentro de la empresa, esto respecta a la actitud que los trabajadores pueden generar frente a la empresa. También se genera un malgasto de los materiales, el bajo rendimiento y el descenso de la productividad.

En conclusión como ya se había explicado anteriormente, cuando los factores psicosociales se encuentran en riesgo tienen un efecto negativo en los trabajadores y en la empresa, el impacto de estas se verá reflejada en la economía de la organización, de esto se entiende que el cuidado que el sistema tiene que dar a el trabajador es indispensable y ya que no existe riesgo nulo es muy importante la prevención de los riesgos en los factores psicosociales, al parecer, generar esta esta cultura en las organizaciones, la cultura en la que el trabajador es una activo importante para la empresa y que no solamente se debería trabajar en retener el talento humano, la clave también está dotar de todos los cuidados necesarios para que los trabajadores se sientan cómodos y aceptados en su lugar de trabajo.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación tuvo como finalidad establecer la prevalencia de las dimensiones de personalidad en los riesgos psicosociales en las y los colaboradores de una empresa comercializadora, en este caso, Automotores de la sierra S.A. de la ciudad de Ambato.

Este estudio tiene un alcance exploratorio de diseño no experimental y corte transversal. La meta es definir cuáles son las dimensiones de personalidad en la población, y a su vez, diagnosticar cuales son los riesgos psicosociales a los que cada uno está expuesto según el tipo de personalidad. A partir de esto, se analizarán las posibles causas del por qué la población, cada uno con la predominancia en las diferentes dimensiones de personalidad presenta los diferentes riesgos psicosociales.

Tiene un alcance exploratorio, el cual, según Hernández, Fernández-Collado y Baptista (2014), se realizan cuando “el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado” (p. 140). Para el presente tema no se han encontrado estudios que examinen la misma temática como tal, existen varias investigaciones, cada uno con variables diferentes y exploradas desde enfoques diferentes a éste.

Adicionalmente es de corte transversal, nuevamente Hernández, Fernández-Collado y Baptista (2014), manifiestan que “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 208). Esta es la primera vez que se recolectan los datos y no tiene como finalidad aplicar más adelante los mismos reactivos o realizar un estudio de evolución.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental ya que Hernández, Fernández-Collado y Baptista (2014), señalan que en este diseño las variables no se manipulan intencionalmente y solamente se contemplan los fenómenos en su forma natural.

3.2 Métodos y Técnicas

Las técnicas que se emplearon para esta investigación fueron: a) la observación científica por medio de la ficha *Ad Hoc* sociodemográfica; y b) la entrevista estructurada por medio de los test psicométricos. Con la observación científica se explora de forma directa el fenómeno estudiado, por lo que esta técnica “es más bien intencional, tiene dirección y sentido. Se observa siempre con un propósito, dado por la teoría desde la que se observa” (Sánchez, 2014, p. 88), con esta técnica se acumulan los datos de la población sistemáticamente y para realizar un registro sistemático se utilizó la *Ficha Ad Hoc* sociodemográfica.

La entrevista psicológica estructurada es una de las técnicas más utilizadas, ya que:

En ella se les preguntará a las personas que responden al test por las diferentes estrategias empleadas para responder a casa unos de los ítems. El conocimiento

de dichas estrategias puede conducir incluso al enriquecimiento de la definición del constructo estudiado. (Meneses et al., 2013, p.153)

Mediante la entrevista el investigador acopia la información general y específica de los participantes del estudio en curso.

3.3 Instrumentos de medición

3.3.1 Ficha *Ad Hoc* sociodemográfica.

Esta ficha es la encargada de recolectar información de tipo sociodemográfica entre los participantes del estudio. A través de un cuestionario de cuatro preguntas se pudo recolectar datos sobre información general como: a) sexo; b) edad; c) escolaridad; y d) el cargo que ocupa dentro de la empresa.

3.3.2 BFQ CUESTIONARIO “BIG FIVE” de Caprara,V. Barbaranelli., y C. Borgogni, L. (2007).

El objetivo de este cuestionario es examinar las 5 dimensiones de la personalidad que son: a) energía; b) afabilidad; c) tesón; d) estabilidad emocional; y e) apertura mental. Además contiene una escala de distorsión. El cuestionario consta de 132 preguntas que se responden en una escala de tipo Likert de cinco niveles (Complemente falso para mí a Completamente verdadero para mí). El tiempo estimado de aplicación es de aproximadamente 30 minutos.

Entre las propiedades psicométricas del Cuestionario BIG-FIVE, según el estudio original este tiene un coeficiente alfa de Cronbach entre 0.71 a 0.83 con una muestra de 222 participantes, mismo que es equivalente a una consistencia interna moderada.

3.3.3 Método de evaluación FPSICO

El objetivo de este instrumento es medir los riesgos psicosociales en el ambiente laboral que son: a) tiempo de trabajo TT; b) autonomía AU; c) carga de trabajo CT; d) demandas psicológicas DP; e) variedad/contenido VC; f) participación/supervisión PS; g) interés por el trabajador ITC; h) desempeño del rol DR, finalmente; i) relaciones sociales y apoyo social. Contiene 44 preguntas, y el tiempo estimado de aplicación es de aproximadamente 20 min. El cuestionario de riesgos psicosociales F-PSICO (2014) cuenta con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.895 ($n= 1108$), este indica que tiene una fiabilidad excelente.

3.6 Participantes y muestreo

La población en referencia está constituida por un total de 90 colaboradores, de los cuales 59 (66 %) son mujeres y 31 (34 %) son hombres. Las edades de los participantes oscilan entre los 20 a los 60 años. La instrucción académica de la población consta de nivel escolar, bachiller, superior y posgrado (Departamento de talento humano ASSA, 2016). La jornada laboral comienza desde las 7 de la mañana hasta las 5 de la tarde con dos horas de descanso destinadas para el almuerzo. La jornada en algunos casos y en ciertas épocas del año esta jornada se prolonga hasta las 9 de la noche, esto sucede al final de cada mes

o en casos especiales en los que se deben resolver conflictos de la empresa, por lo que la ampliación de la jornada también depende del cargo del personal.

Se consideró para el estudio una muestra de 35 participantes, cuyo cálculo del tamaño fue seleccionado en función del número de voluntarios que desearon participar.

Se realizó un tipo de muestreo voluntario, en el que los participante voluntario donde los participantes voluntariamente suministraron la información sin ser seleccionados, en función de su disponibilidad personal. Este particular generó que 37 trabajadores de la empresa colaboren en el proceso de investigación, posteriormente dos sujetos fueron excluidos debido a que sus datos revelaron puntuaciones extremas (deseabilidad social) al ser sometidos a la escala de distorsión.

3.7 Procedimiento metodológico

Para la realización de la presente investigación se realizó el siguiente proceso metodológico: a) elaboración del plan de proyecto de investigación, mismo que se sometió a la aprobación por parte del consejo de escuela de psicología; b) revisión bibliográfica de las variables de estudio; c) formulación de la pregunta de estudio; d) preparación de la recolección de datos; e) presentación del consentimiento informado (Anexo 1) a los participantes del estudio.

En este documento se asegura que los datos obtenidos son manejados de manera ética, confidencial y anónima; f) evaluación de la variable 1 “Dimensiones de la personalidad”.

Esta evaluación se realizó con la aplicación del BFQ, CUESTIONARIO “BIG FIVE”-TEA Ediciones; g) evaluación de la variable 2”Riesgos psicosociales”.

Esta evaluación se realizó con la aplicación del Método FPSICO 3.1; h) creación de una matriz de Excel con el fin automatizar la calificación de los cuestionarios; i) ingreso de los datos recolectados en cuanto a la variable dimensiones de personalidad en la matriz; j) calificación y realización de un cuadro estadístico de los datos obtenidos del BFQ, CUESTIONARIO “BIG FIVE”- TEA Ediciones; k) Ingreso de los datos obtenidos del método FPSICO al software de calificación e interpretación FPSICO 3.1; l) realización de matriz en el software estadístico SPSS; m) realización de los modelos empíricos explicativos y finalmente; n) formulación de conclusiones y recomendaciones.

3.8 Análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de las herramientas informáticas, Excel, F-PSICO 3.1 y la herramienta estadística SPSS. En la aplicación informática Excel se realizó una matriz de calificación, en esta matriz se obtuvo las puntuaciones finales de cada una de las dimensiones de personalidad. En la aplicación informática F-PSICO 3.1 se extrajo los perfiles de los factores psicosociales.

Luego de obtener los datos explicados anteriormente, se realizó diferente grupos. La primera característica que se tomó en cuenta fue las puntuaciones, bajas, muy bajas y las puntuaciones altas muy altas en cada dimensión, para luego extraer los perfiles de los factores psicosociales de cada grupo y de cada dimensión.

Posteriormente se verificó cuáles son los factores que se encuentran en una situación de riesgo y se realizaron los cuadros empíricos explicativos de cada dimensión y el porcentaje de situación de riesgo en el que se encuentra cada factor psicosocial. Finalmente para las conclusiones del trabajo de investigación se ha tomado en cuenta la el factor con el mayor porcentaje de riesgo o situación inadecuada.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

El estudio de la prevalencia de las dimensiones de la personalidad en los riesgos psicosociales se realizó en los colaboradores de la empresa de comercialización Automotores de la Sierra S.A.

4.1 Análisis Sociodemográfico

El siguiente apartado contiene el análisis de las características sociodemográficas que presentan la población que participo durante la investigación. Inicialmente la población planificada comprendía de 90 personas pero dada la resistencia de los colaboradores para asistir a resolver los test de personalidad y riesgos psicosociales, esta se redujo a 37 que fueron los sujetos de observación, de estos solo 35 fueron sujetos de observación. En la tabla 4.1 se pueden observar los detalles sociodemográficos de la población estudiada

Tabla 4.1 Resultados Sociodemográficos

Sexo	Frecuencia(f)	Porcentaje(%)	Porcentaje Acumulado (% AC)
Masculino	13	37	37%
Femenino	22	63	100%
Cargos			
Mecánico	8	23	23%
Analista RRHH	1	2	25%
Asesor comercial	22	63	88%
Asistente	4	12	100%
Escolaridad			
Primaria	4	11	11%
Secundaria	5	14	25%
Tercer Nivel	24	69	94%
Cuarto nivel	2	6	100%
Edad			
20-30	21	60	60%
31-40	14	40	100%

Nota: 35 observaciones

En la tabla 4.1 podemos observar que de los 35 sujetos estudiados 13 (37%) son de sexo masculino y 22 (63%) son de sexo femenino. Los cargos que ocupan en la empresa son mecánico (23%), analista de talento humano (22%), asesor comercial (63%) y asistente administrativo (12%). El 11 % tiene una instrucción primaria, el 14 % instrucción secundaria, el 69 % instrucción de tercer nivel y el finalmente el 6 % instrucción de cuarto nivel. El 60 % de la población oscila entre los 20 y 30 años de edad y el 40 % entre los 31 y 40 años de edad.

4.2. Análisis de riesgos psicosociales y dimensiones de la personalidad

El cuestionario Big Five mide 5 dimensiones de la personalidad como energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental, adicionalmente posee una

escala de distorsión que revela en nivel de sesgo ya que “los test de personalidad están sujetos a diferentes tipos de sesgos o distorsiones, sobre todo por parte de sujetos motivados a dar de sí una imagen favorable o en casos mucho más raros desfavorable” (Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 2007, p. 36). Para la interpretación de esta cada dimensión se tomó en cuenta dos grupos de cada dimensión, el primer grupo es baja y muy baja y el segundo grupo es alto muy alto.

En cuanto a los riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario F-PSICO 3.1, que evalúa los factores de riesgos psicosociales que afectan en el área laboral, estos son tiempo de trabajo (TT), autonomía (A), carga de trabajo (CT), demandas psicológicas (DP), variedad/Contenido (VC), participación/Supervisión (PS), interés por el trabajador/Compensación (ITC), desempeño del rol (DR), relaciones y apoyo social (RAS). El rango utilizado para la medición de estos factores son situación adecuada, riesgo moderado, riesgo elevado y riesgo muy elevado.

En primera instancia se procedió a la calificación de los test, en primer lugar con el BFQ cuestionario BIG-FIVE, con estos resultados se identificó el primer grupo y el segundo para luego identificar los factores psicosociales de cada grupo. Una vez que se identificaron los factores psicosociales se tomó en cuenta los que obtuvieron un resultado de riesgo elevado y muy elevado.

A continuación se encuentran los gráficos de los resultados de los factores psicosociales del grupo 1 y 2 de cada dimensión. Recordemos que el grupo uno pertenece a la puntuación baja y muy baja, mientras que el grupo dos refiere la puntuación alta y muy alta.

4.1.1 Dimensión Energía

4.1.1.1 Energía puntuación muy baja y baja.

Se identificó a la población que tiene una puntuación baja y muy baja (n= 9) en la dimensión energía, esta puntuación implica un comportamiento sumiso, taciturno y poco activo en el que se determina que los factores tiempo de trabajo, carga de trabajo, demandas psicológicas, supervisión/participación, interés por el trabajador/compensación y desempeño del rol tienen un riesgo muy elevado. (Ver gráfico 4.1)

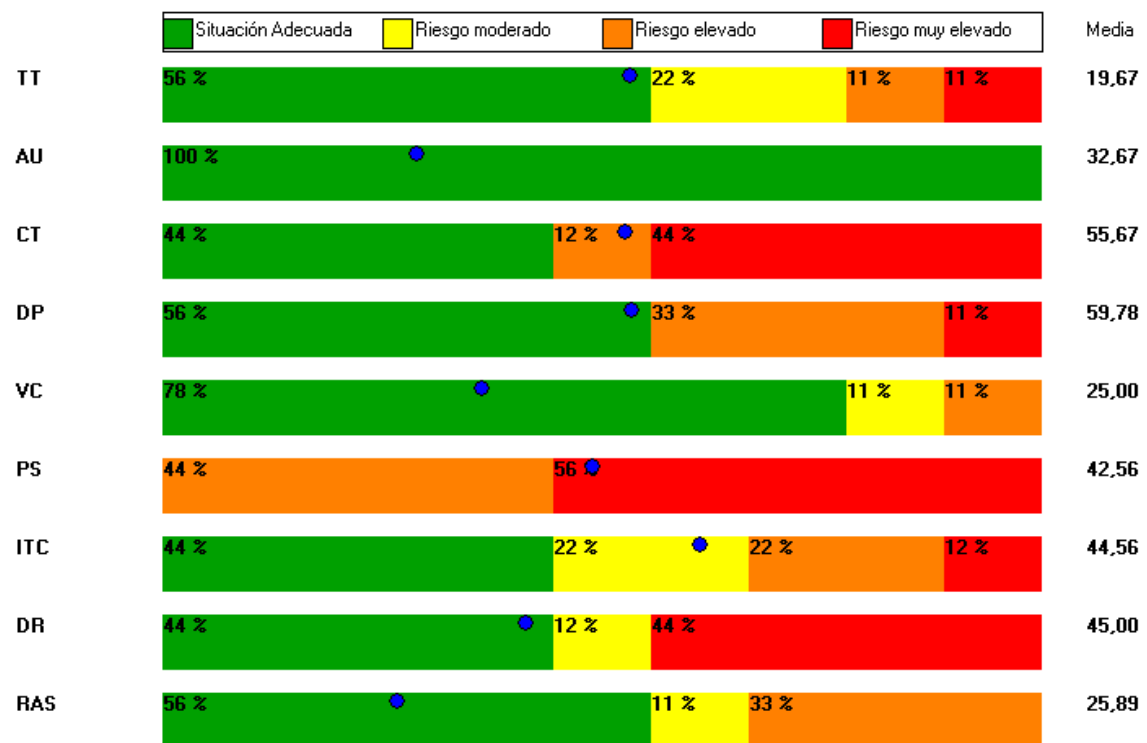


Gráfico 4.1: Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales

Fuente: Elaboración propia

4.1.1.2 Energía puntuación alta y muy alta

Se identificó a la población que tiene una puntuación alta y muy alta ($n= 17$) en la dimensión energía, esta puntuación implica un comportamiento muy activo, dominante, enérgico y locuaz en el que se determina que los factores con riesgo elevado son tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad de contenido, participación/supervisión, interés en el trabajador/compensación, desempeño de rol y relaciones y apoyo social. (Ver gráfico 4.2)

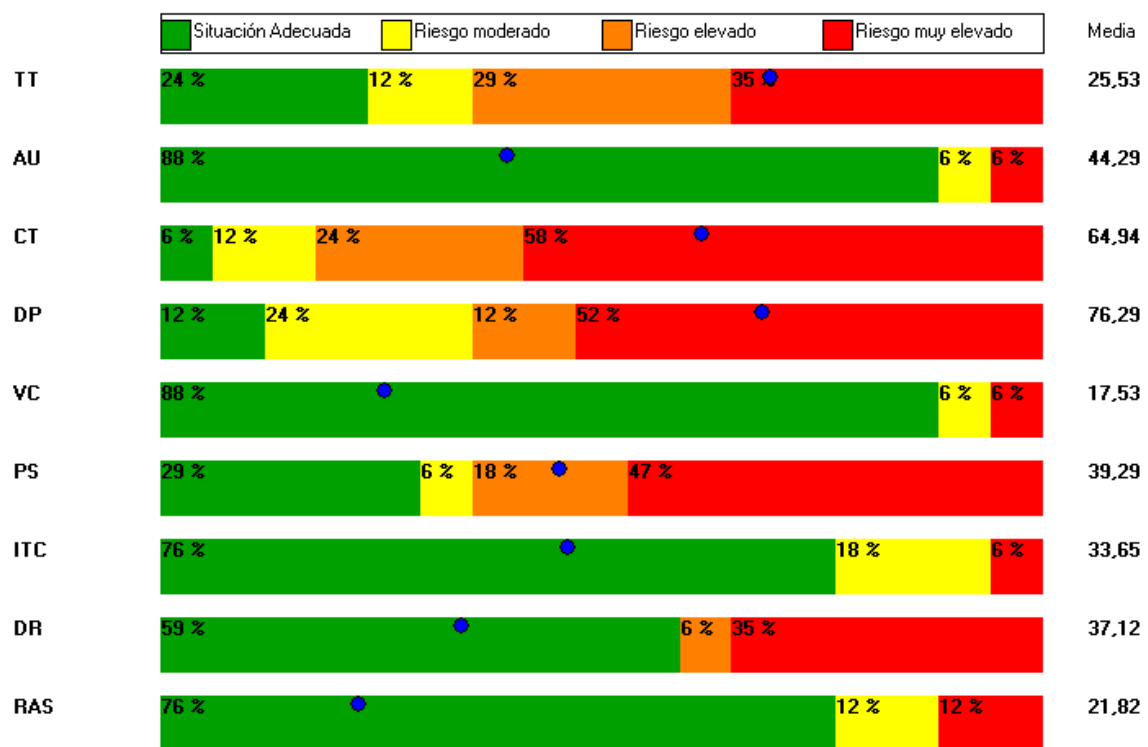


Gráfico 4.2: Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales
Fuente: Elaboración propia

4.1.2 Dimensión Afabilidad

4.1.2.1 Afabilidad puntuación muy baja y baja

Se identificó a la población que tiene una puntuación baja y muy baja ($n= 27$) en la dimensión afabilidad, esta puntuación implica un comportamiento poco cooperativo, poco cordial, poco altruista, poco amigable, poco generoso y poco empático, en el que se determinó que los factores con riesgo elevado son tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, participación/supervisión, interés por el trabajador/ compensación, desempeño del rol y en relaciones y apoyo social. (Ver gráfico 4.3)

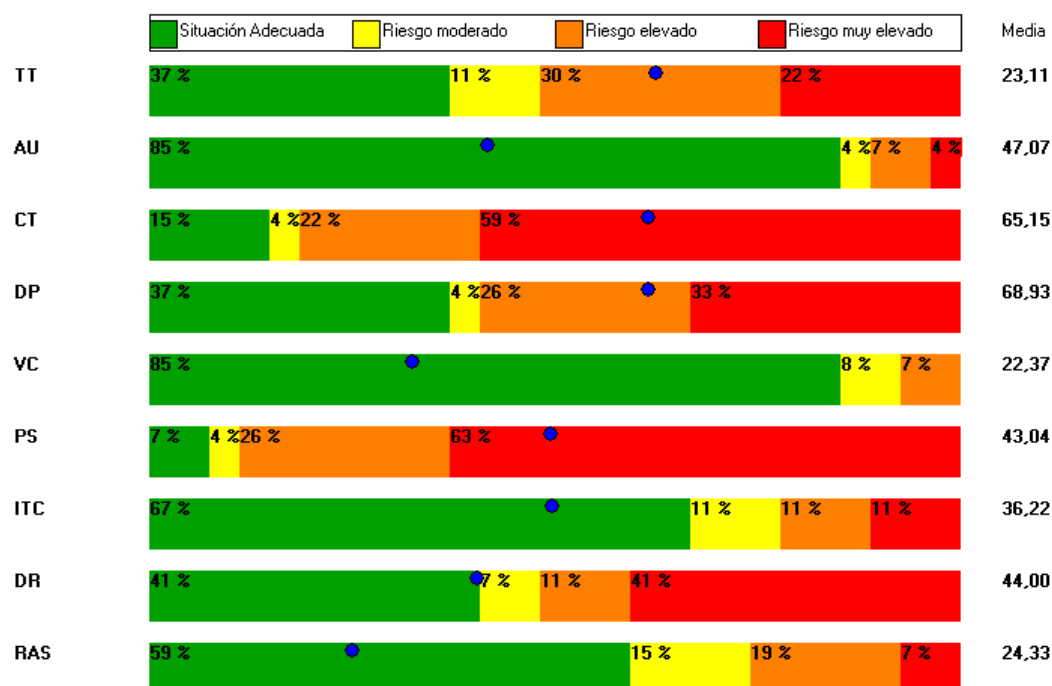


Gráfico 4.3: Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales

Fuente: Elaboración propia

4.1.2.2 Afabilidad puntuación alta y muy alta

Se identificó a un sujeto con una puntuación alta y muy alta ($n= 1$) en la dimensión afabilidad, esta puntuación implica un comportamiento muy cooperativo, cordial, altruista, amigable, generoso y empático, en el que se determinó que los factores de mayor riesgo elevado son tiempo de trabajo y supervisión/participación. (Ver gráfico 4.4)

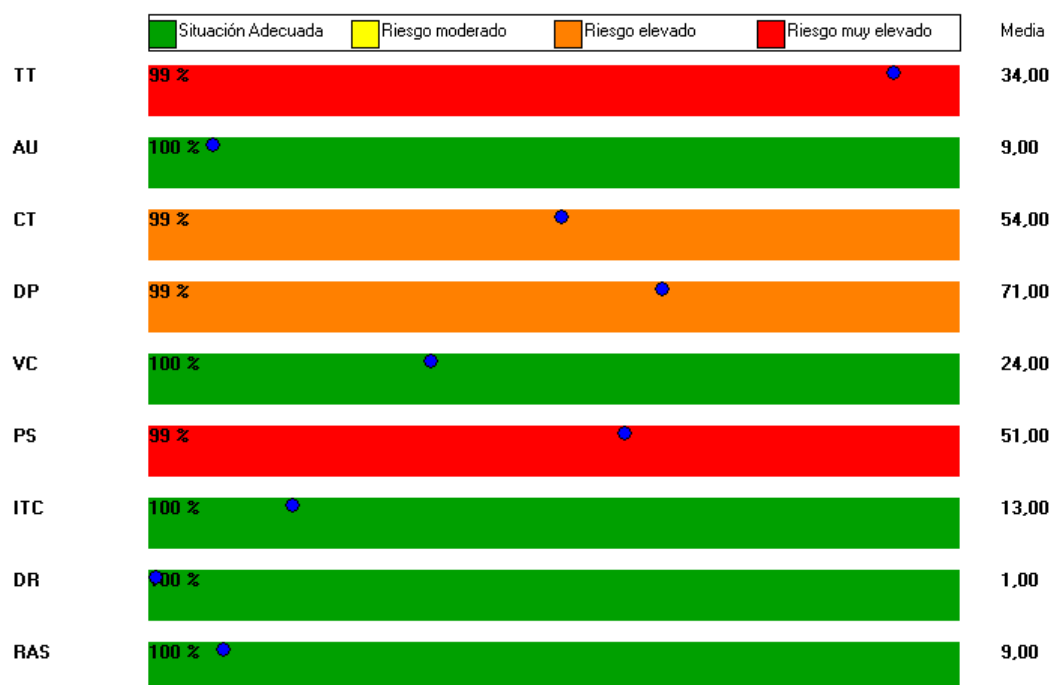


Gráfico 4.4: Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales

Fuente: Elaboración propia

4.1.3 Dimensión Tesón

4.1.3.1 Tesón puntuación baja y muy baja

Se identificó a la población que tiene una puntuación baja y muy baja (n= 18) en la dimensión tesón, esta puntuación implica un comportamiento poco reflexivo, poco escrupuloso, poco ordenado, poco diligente y poco perseverante, en el que se determinó que los factores con riesgo elevado son tiempo de trabajo, carga de trabajo, demandas psicológicas, supervisión/participación, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño del rol y finalmente relaciones y apoyo social. (Ver gráfico 4.5)

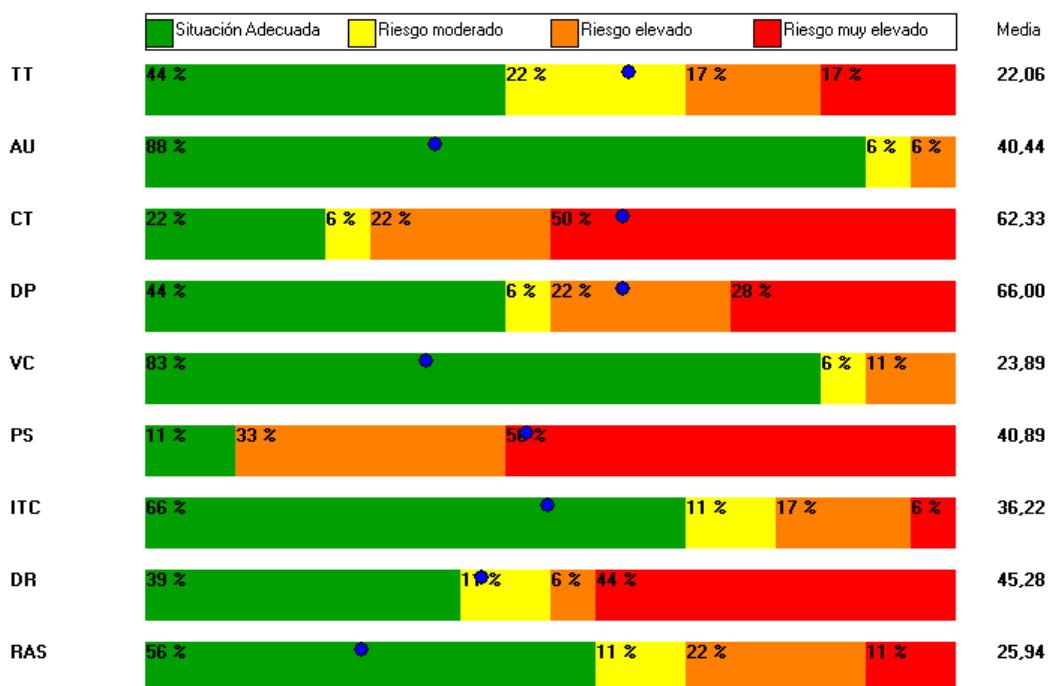


Gráfico 4.5: Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales
Fuente: Elaboración propia

4.1.3.2 Tesón puntuación alta y muy alta

Se identificó a la población que tiene una puntuación alta y muy alta ($n= 7$) en la dimensión tesón, esta puntuación implica un comportamiento muy reflexivo, escrupuloso, ordenado, diligente y perseverante, en el que se determinó que los factores con un riesgo elevado son tiempo de trabajo, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación y desempeño de rol. (Ver gráfico 4.6)

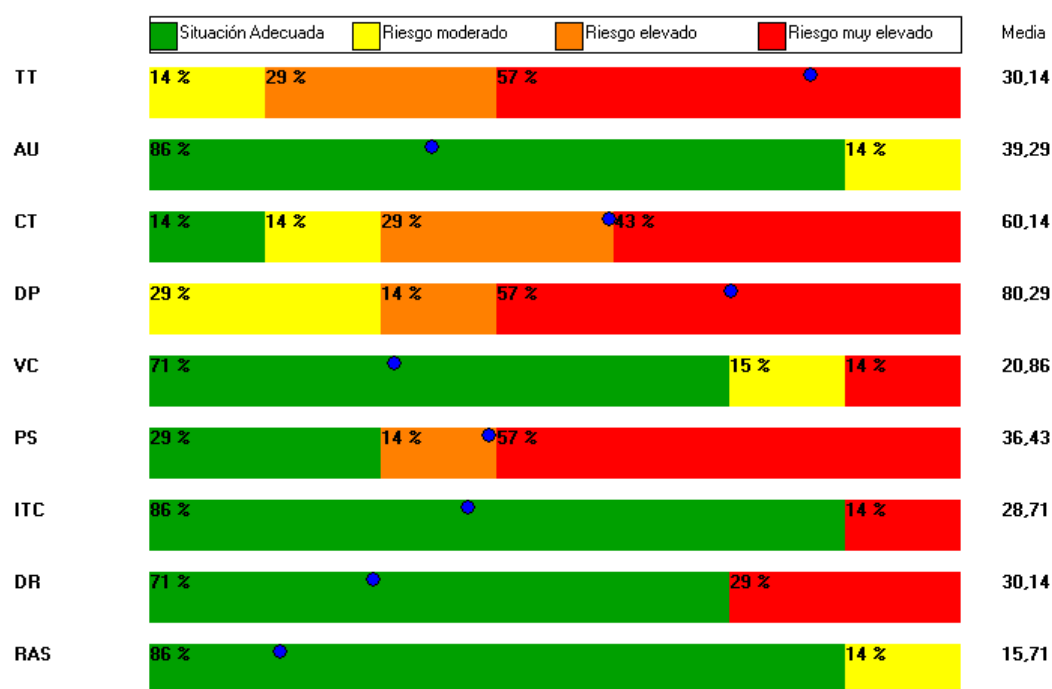


Gráfico 4.6: Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales

Fuente: Elaboración propia

4.1.4 Estabilidad Emocional

4.1.4.1 Estabilidad Emocional puntuación baja y muy baja

Se identificó a la población que tiene una puntuación baja y muy baja (n= 21) en la dimensión estabilidad emocional, esta puntuación implica un comportamiento ansioso, impulsivo, impaciente e irritable, en el que se determinó que los factores con riesgo elevado son tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social. (Ver gráfico 4.7)

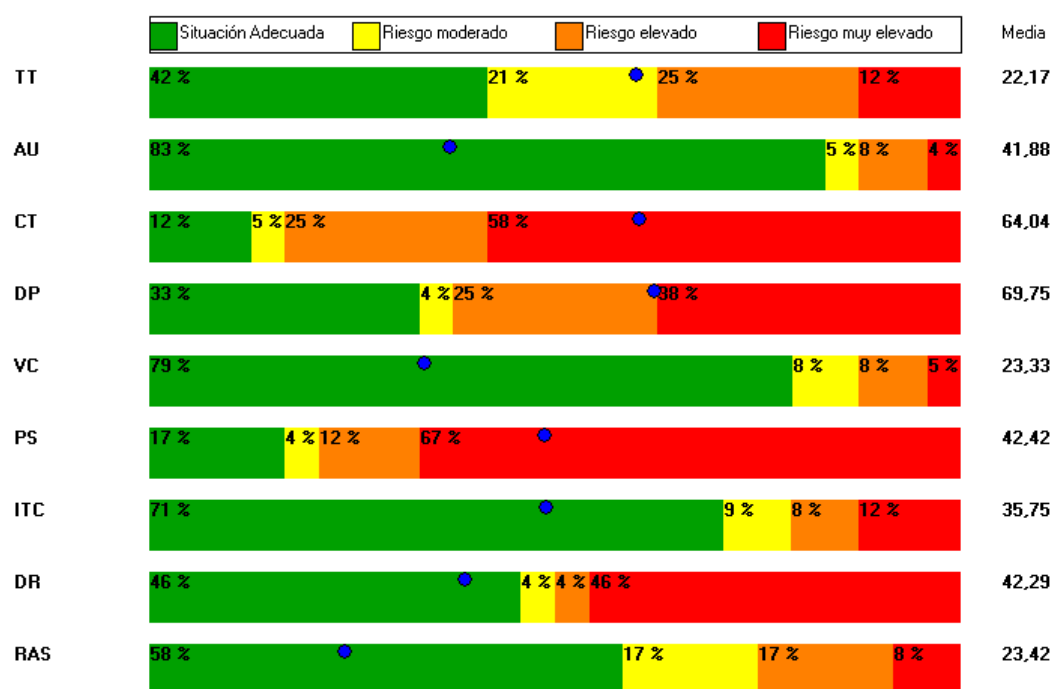


Gráfico 4.7: Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales

Fuente: Elaboración propia

4.1.4.2 Estabilidad Emocional puntuación alta y muy alta

Se identificó a un sujeto que tiene una puntuación alta y muy alta ($n= 1$) en la dimensión estabilidad emocional, esta puntuación implica un comportamiento poco ansioso, vulnerable, emotivo, impulsiva, impaciente e irritable, en el que se determinó que los factores con riesgo elevado son carga de trabajo y demandas psicológicas. (Ver gráfico 4.8)

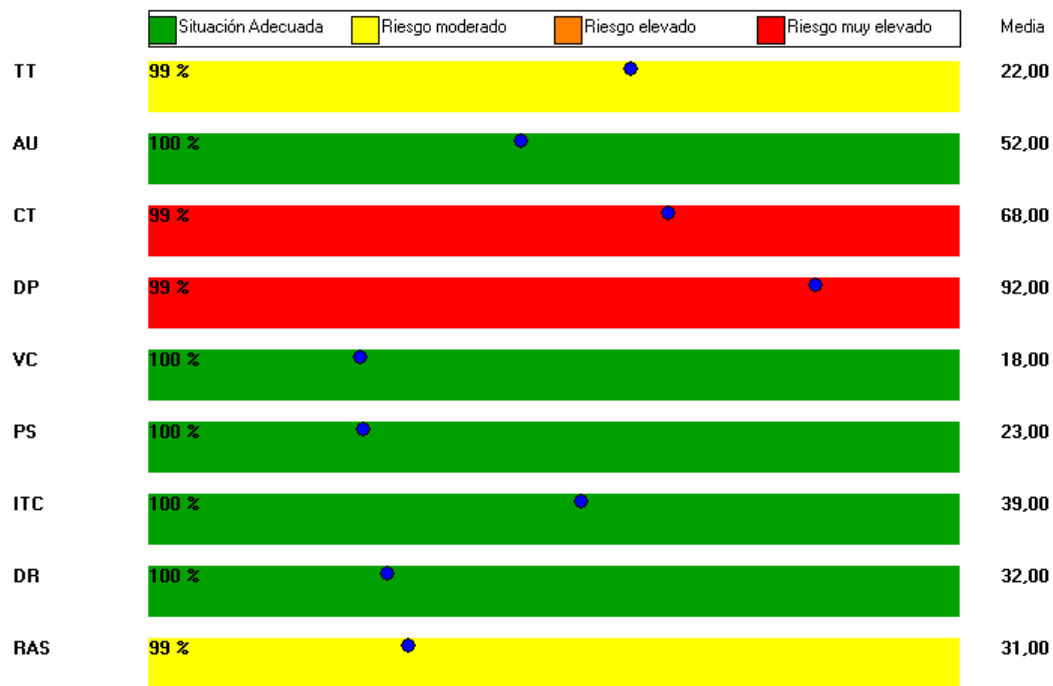


Gráfico 4.8: Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales

Fuente: Elaboración propia

4.1.5 Dimensión Apertura mental

4.1.5.1 Apertura mental baja y muy baja

Se identificó a la población que tiene una puntuación baja y muy baja ($n= 7$) en la dimensión apertura mental, esta puntuación implica un comportamiento poco culto, poco informado, poco interesado por las cosas y experiencias nuevas y refractaria al contacto con culturas y costumbres distintas, en el que se determinó que los factores con riesgo elevado son tiempo de trabajo, carga de trabajo, demandas psicológicas, supervisión/participación, desempeño de rol y relaciones y apoyo social. (Ver gráfico 4.9)

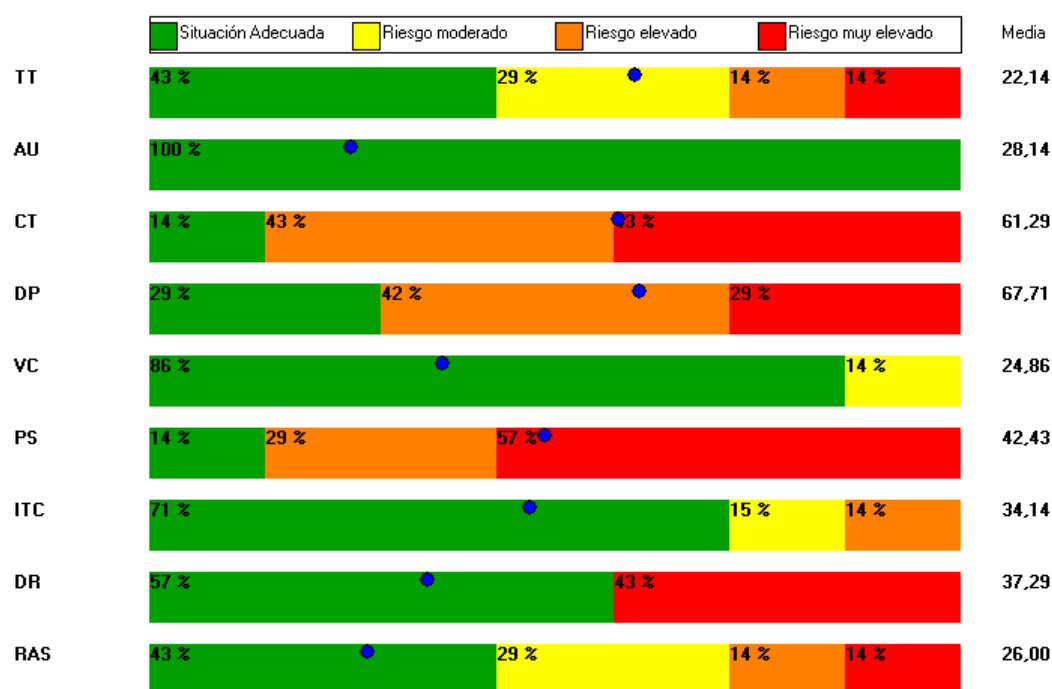


Gráfico 4.9: Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales
Fuente: Elaboración propia

4.1.5.2 Apertura mental alta y muy alta

Se identificó a la población que tiene una puntuación baja y muy baja ($n= 18$) en la dimensión apertura mental, esta puntuación implica un comportamiento muy culto, informado, interesado por las cosas y experiencias nuevas, con disposición al contacto con culturas y costumbres distintas, en el que se determinó que los factores con riesgo elevado son tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas y supervisión/participación, interés por el trabajador/ compensación y desempeño de rol. (Ver gráfico 4.10)

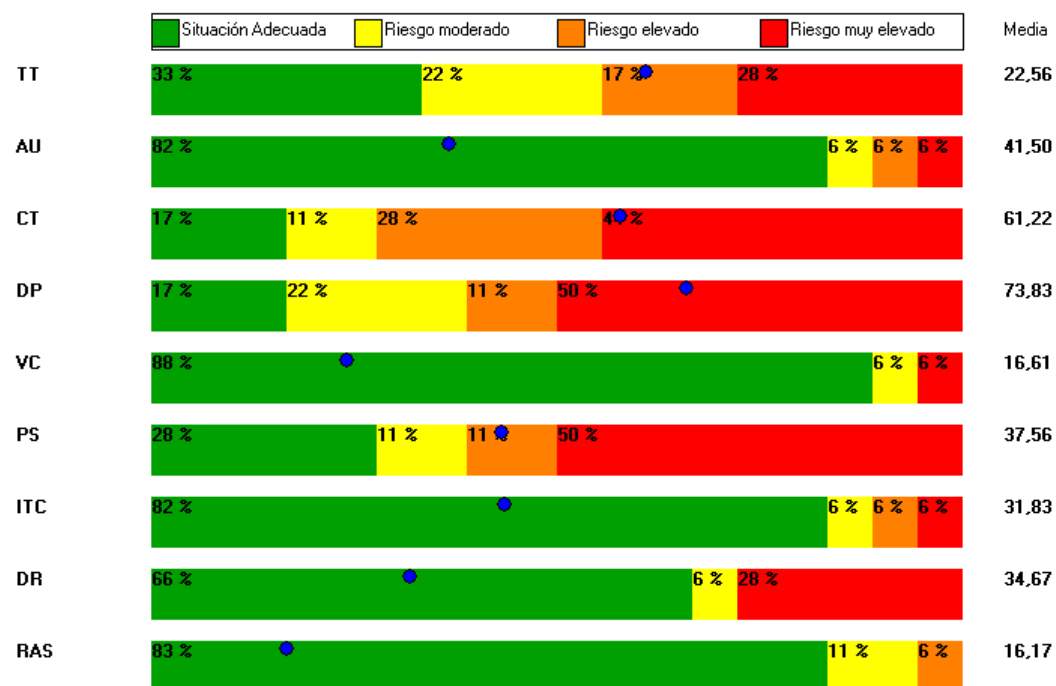


Gráfico 4.10: Representación gráfica del nivel de riesgo en los factores psicosociales
Fuente: Elaboración propia

4.2 Análisis de Prevalencia

Las siguientes tablas evidencian la prevalencia de las dimensiones de personalidad en los riesgos psicosociales.

4.2.1 Tiempo de trabajo

Este factor hace referencia al impacto que tiene la calidad y cantidad del tiempo de trabajo y descanso en el trabajador.

Tabla 4.1: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor de tiempo de trabajo (TT)

<i>Dimensiones</i>	<i>Adecuada</i>		<i>En riesgo</i>	
	<i>Frec</i>	<i>%</i>	<i>Frec</i>	<i>%</i>
Energía	6	35,3%	9	50,0%
Afabilidad	0	0,0%	1	5,6%
Estabilidad emocional	1	5,9%	0	0,0%
Apertura mental	10	58,8%	8	44,4%

Nota: 35 Observaciones

En la tabla 4.1 se puede observar que en el factor tiempo de trabajo (TT), las dimensiones que se encuentran en situación de riesgo son energía, afabilidad y apertura mental.

Mientras que la el rasgo estabilidad emocional se encuentra en una situación adecuada.

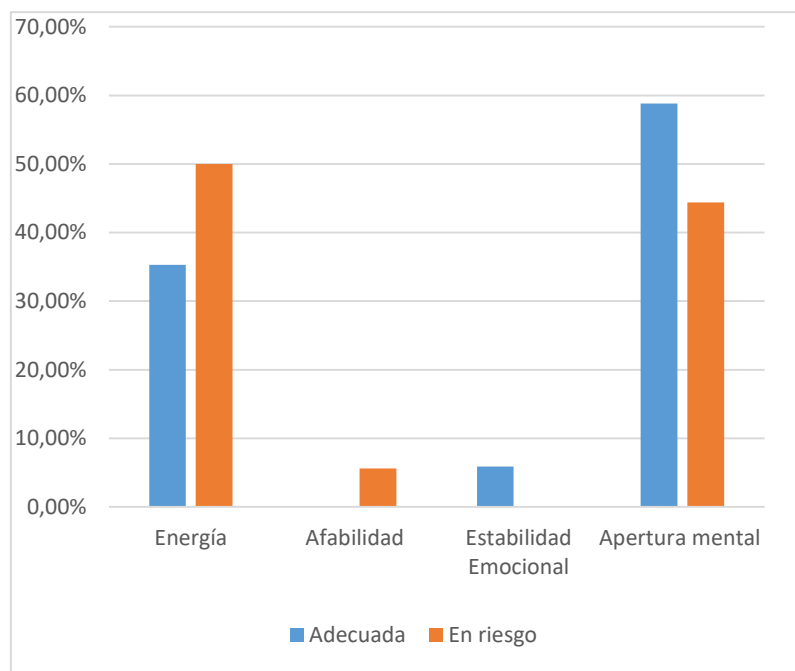


Gráfico 4.11: Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo Tiempo de trabajo

En el gráfico 4.11 se representa los porcentajes de la población en tiempo de trabajo (TT) que se encuentra en una situación adecuada y en riesgo, observamos que en la dimensión energía el 35 % se encuentra en una situación adecuada y el 50% en situación de riesgo. En Afabilidad el 6% de la población se encuentra en situación de riesgo. En estabilidad emocional el 6% está en una situación adecuada y en apertura mental el 59% se encuentra en una situación adecuada y el 44% en una situación de riesgo.

Además se observa que el 48.6 % de la población (n= 17) se encuentra en una situación adecuada y el 51.4 % de esta población (n=18) se encuentra en una situación de riesgo en referencia este factor.

4.2.2 Autonomía

Este factor se refiere a la capacidad que tiene el trabajador de tomar decisiones en la estructura del trabajo y sus funciones dentro del puesto de trabajo.

Tabla 4.2: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor autonomía (AU)

<i>Dimensiones</i>	<i>Adecuada</i>		<i>En riesgo</i>	
	<i>Frec</i>	<i>%</i>	<i>Frec</i>	<i>%</i>
Energía	14	43,8%	1	33,3%
Afabilidad	1	3,1%	0	0,0%
Estabilidad emocional	1	3,1%	0	0,0%
Apertura mental	16	50,0%	2	66,7%

Nota: 35 Observaciones

En la tabla 4.2 se puede observar que en el factor autonomía (AU), las dimensiones que se encuentran en situación de riesgo son energía y apertura mental. Mientras que los rasgos afabilidad y estabilidad emocional se encuentra en una situación adecuada.

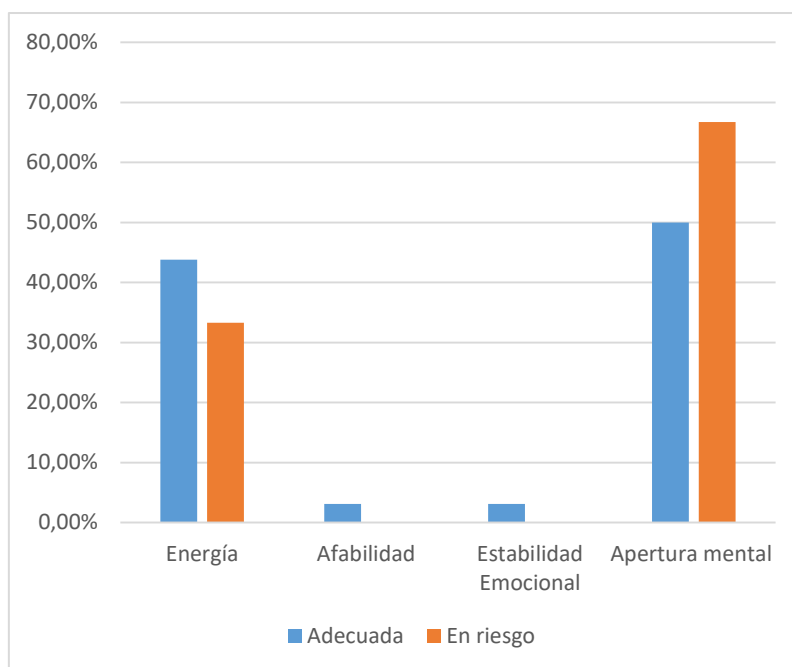


Gráfico 4.12: Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo Autonomía.

En el gráfico 4.12 se representa los porcentajes de la población en el factor autonomía (AU) que se encuentra en una situación adecuada y en riesgo, observamos que en la dimensión energía el 44 % se encuentra en una situación adecuada y el 33% en situación de riesgo. En Afabilidad el 3% de la población se encuentra en una situación adecuada. En estabilidad emocional el 3% está en una situación adecuada y en apertura mental el 50% se encuentra en una situación adecuada y el 67% en una situación de riesgo.

Además se observa que el 91 % de la población (n= 32) se encuentra en una situación adecuada y el 9 % de esta población (n=3) se encuentra en una situación de riesgo en referencia este factor.

4.2.3 Carga de trabajo

Este factor menciona la cantidad y la dificultad de las funciones dentro del puesto de trabajo.

Tabla 4.3: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor carga de trabajo (CT)

<i>Dimensiones</i>	<i>Adecuada</i>		<i>En riesgo</i>	
	<i>Frec</i>	<i>%</i>	<i>Frec</i>	<i>%</i>
Energía	2	22,2%	13	50,0%
Afabilidad	0	0,0%	1	3,8%
Estabilidad emocional	0	0,0%	1	3,8%
Apertura mental	7	77,8%	11	42,3%

Nota: 35 Observaciones

En la tabla 4.3 se puede observar que en el factor carga de trabajo (CT), las dimensiones que se encuentran en situación de riesgo son energía, afabilidad estabilidad emocional y apertura mental.

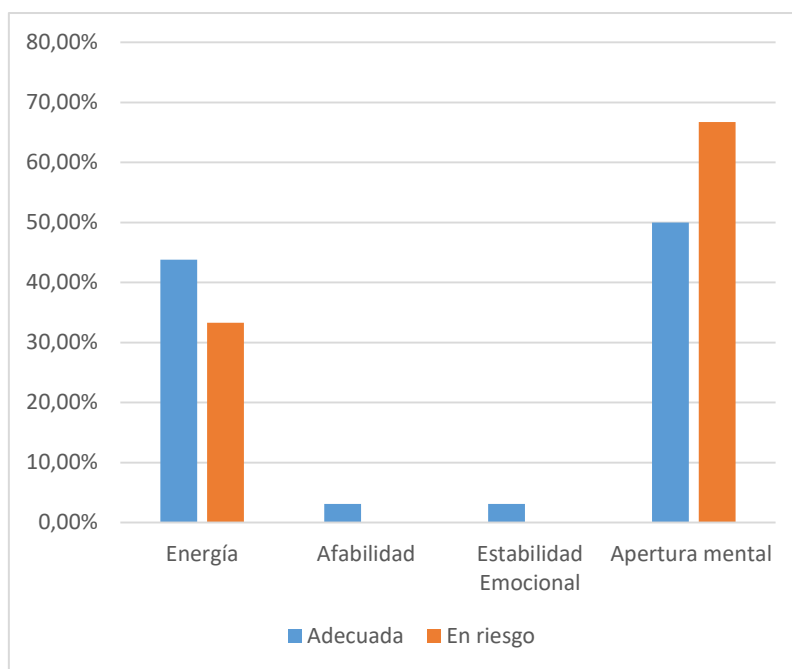


Gráfico 4.13: Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo carga de trabajo.

En el gráfico 4.13 se representa los porcentajes de la población en el factor carga de trabajo (CT), que se encuentra en una situación adecuada y en riesgo, observamos que en la dimensión energía el 22 % se encuentra en una situación adecuada y el 50% en situación de riesgo. En Afabilidad el 4% de la población se encuentra en una situación de riesgo. En estabilidad emocional el 3% está en una situación de riesgo y en apertura mental el 42% se encuentra en una situación de riesgo.

Además se observa que el 26 % de la población (n= 9) se encuentra en una situación adecuada y el 74 % de esta población (n=26) se encuentra en una situación de riesgo en referencia este factor.

4.2.4. Demandas psicológicas

Este factor alude a la naturaleza de las exigencias que son cognitivas y emocionales frente al procesamiento de la información a partir de conocimientos previos, recuperación de información de la memoria, razonamiento y búsqueda de soluciones.

Tabla 4.4: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor demandas psicológicas (DP)

<i>Dimensiones</i>	<i>Adecuada</i>		<i>En riesgo</i>	
	<i>Frec</i>	<i>%</i>	<i>Frec</i>	<i>%</i>
Energía	4	30,8%	11	50,0%
Afabilidad	0	0,0%	1	4,5%
Estabilidad emocional	1	7,7%	0	0,0%
Apertura mental	8	61,5%	10	45,5%

Nota: 35 Observaciones

En la tabla 4.4 se puede observar que en el factor demandas psicológicas (DP) las dimensiones que se encuentran en situación de riesgo son energía, afabilidad y apertura mental

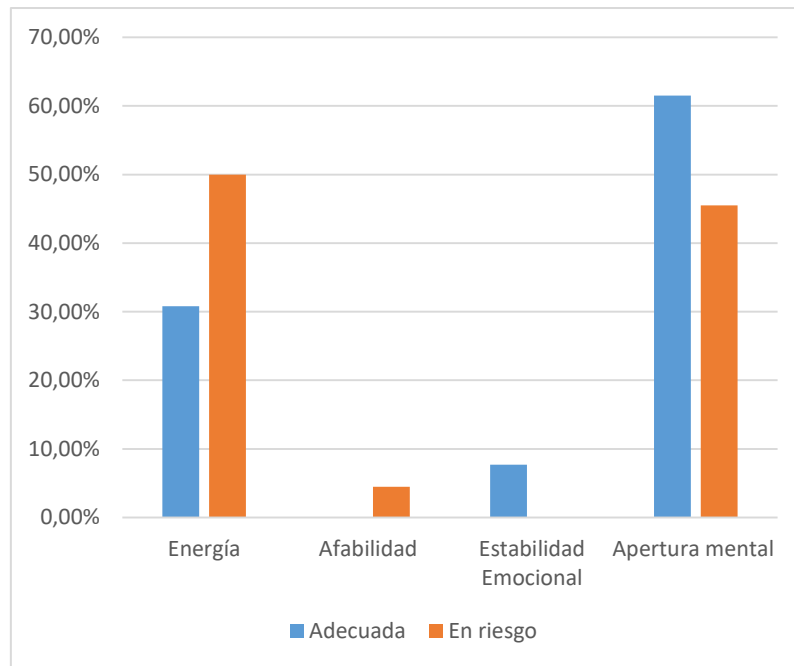


Gráfico 4.14: Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo demandas psicológicas.

En el gráfico 4.14 se representa los porcentajes de la población del factor demandas psicológicas (DP) que se encuentra en una situación adecuada y en riesgo, observamos que en la dimensión energía el 31 % se encuentra en una situación adecuada y el 50% en situación de riesgo. En afabilidad el 5% de la población se encuentra en una situación de riesgo. En estabilidad emocional el 8% está en una situación adecuada y en apertura mental el 62% se encuentra en una situación adecuada y el 46% en una situación de riesgo.

Además se observa que el 37 % de la población (n= 13) se encuentra en una situación adecuada y el 63 % de esta población (n=22) se encuentra en una situación de riesgo en referencia este factor.

4.2.5 Variedad Contenido

Este factor indica el significado que tiene el trabajo para la empresa y la sociedad en general y a partir de estos criterios reconocer y valorar, proporcionando al trabajador un sentido más allá de las prestaciones económicas.

Tabla 4.5: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor variedad/contenido (VC)

<i>Dimensiones</i>	<i>Adecuada</i>		<i>En riesgo</i>	
	<i>Frec</i>	<i>%</i>	<i>Frec</i>	<i>%</i>
Energía	14	43,8%	1	33,3%
Afabilidad	1	3,1%	0	0,0%
Estabilidad emocional	1	3,1%	0	0,0%
Apertura mental	16	50,0%	2	66,7%

Nota: 35 Observaciones

En la tabla 4.5 se puede observar que en el factor variedad/contenido (VC), las dimensiones que se encuentran en situación de riesgo son energía y apertura mental.

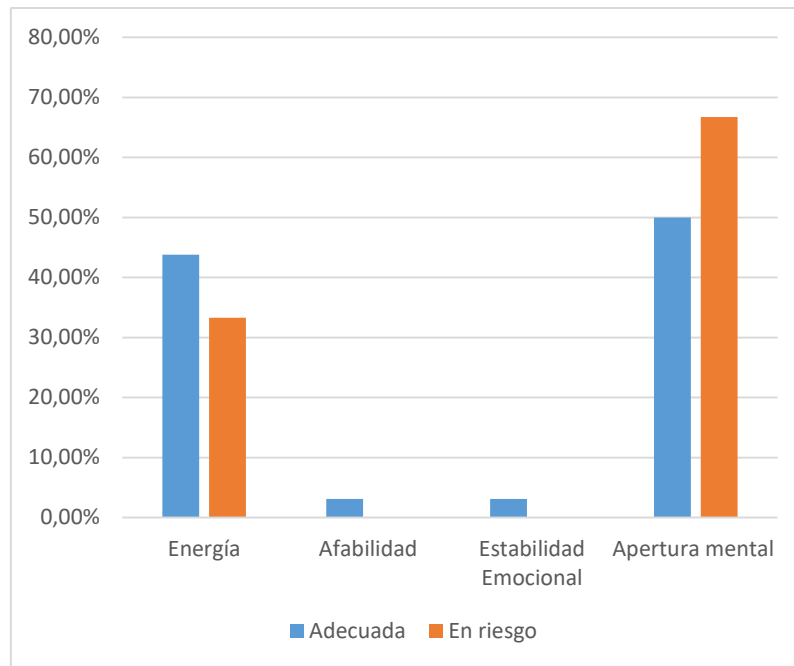


Gráfico 4.15: Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo variedad/contenido.

En el gráfico 4.15 se representa los porcentajes de la población en el factor variedad/contenido (VC) que se encuentra en una situación adecuada y en riesgo, observamos que en la dimensión energía el 44 % se encuentra en una situación adecuada y el 33% en situación de riesgo. En Afabilidad el 3% de la población se encuentra en una situación adecuada. En estabilidad emocional el 3% está en una situación adecuada y en apertura mental el 50% se encuentra en una situación adecuada y el 67% en una situación de riesgo.

Además se observa que el 91 % de la población (n= 32) se encuentra en una situación adecuada y el 9 % de esta población (n=3) se encuentra en una situación de riesgo en referencia este factor.

4.2.6 Participación/Supervisión

Este factor se ejerce por el trabajador a través de su participación y la organización a mediante la supervisión, en cuanto a este riesgo se deriva tanto de la excesiva e inexistente supervisión.

Tabla 4.6: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor participación/supervisión (DP)

Dimensiones	Adecuada		En riesgo	
	Frec	%	Frec	%
Energía	5	71,4%	10	35,7%
Afabilidad	0	0,0%	1	3,6%
Estabilidad emocional	0	0,0%	1	3,6%
Apertura mental	2	28,6%	16	57,1%

Nota: 35 Observaciones

En la tabla 4.6 se puede observar que en el factor participación/supervisión (DP), las dimensiones que se encuentran en situación de riesgo son energía, afabilidad estabilidad emocional y apertura mental.

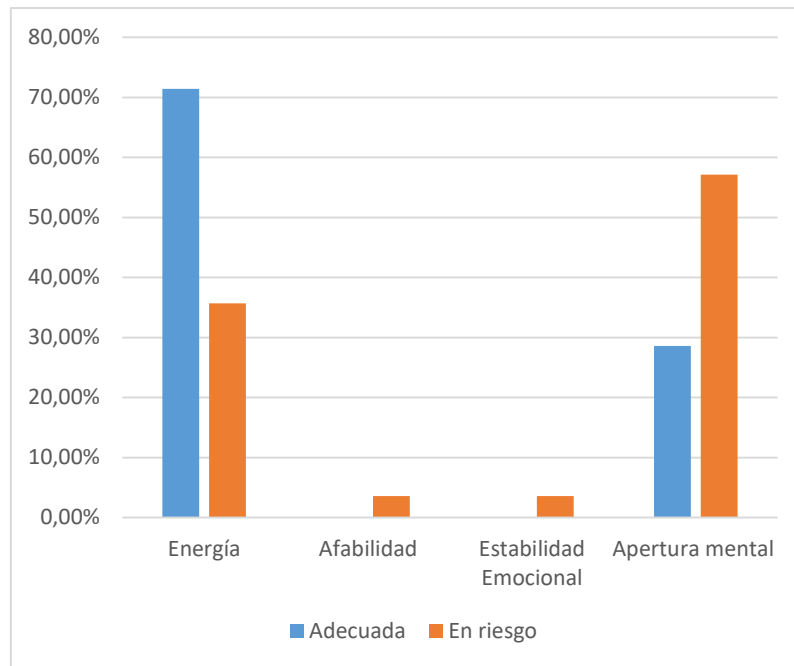


Gráfico 4.16: Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo participación/supervisión.

En el gráfico 4.16 se representa los porcentajes de la población del factor participación/supervisión (PS) que se encuentra en una situación adecuada y en riesgo, observamos que en la dimensión energía el 72 % se encuentra en una situación adecuada y el 36% en situación de riesgo. En Afabilidad el 4% de la población se encuentra en una situación de riesgo. En estabilidad emocional el 4% está en una situación de riesgo y en apertura mental el 29% se encuentra en una situación adecuada y el 57.% en una situación de riesgo.

Además se observa que el 20 % de la población (n= 7) se encuentra en una situación adecuada y el 80 % de esta población (n=28) se encuentra en una situación de riesgo en referencia este factor.

4.2.7 Interés por el trabajador /Compensación

Este factor hace referencia al grado en el que la empresa se interesa por el trabajador de forma personal y se manifiesta en la promoción, formación, desarrollo y en el ejercicio de mantener a los trabajadores informados, otorgar seguridad en el empleo y un equilibrio entre lo que aporta el trabajador y la compensación que recibe por este.

Tabla 4.7: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor interés por el trabajador/compensación (DP)

<i>Dimensiones</i>	<i>Adecuada</i>		<i>En riesgo</i>	
	<i>Frec</i>	<i>%</i>	<i>Frec</i>	<i>%</i>
Energía	12	41,4%	3	50,0%
Afabilidad	1	3,4%	0	0,0%
Estabilidad emocional	1	3,4%	0	0,0%
Apertura mental	15	51,7%	3	50,0%

Nota: 35 Observaciones

En la tabla 4.7 se puede observar que en el factor interés por el trabajador/compensación (ITC), las dimensiones que se encuentran en situación de riesgo son energía, y apertura mental.

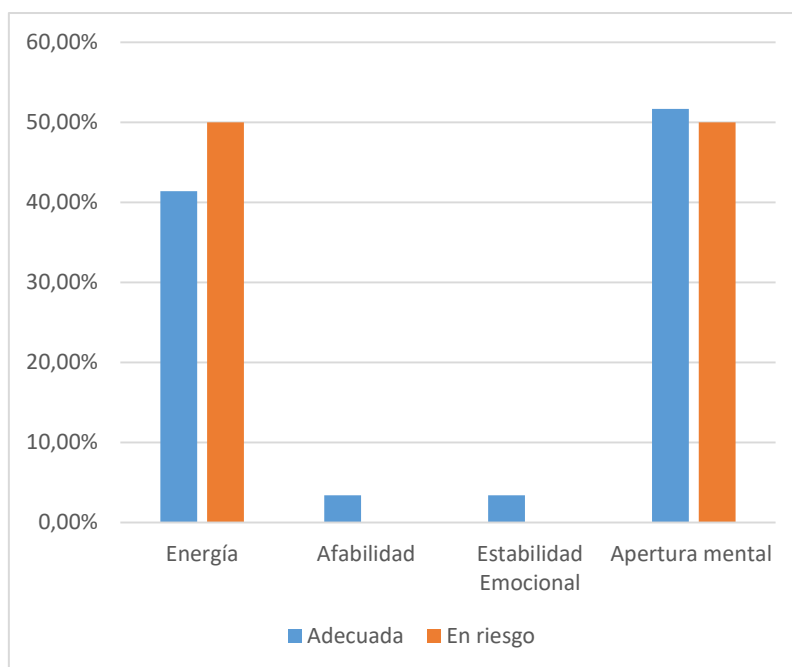


Gráfico 4.17: Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo interés por el trabajador/compensación.

En el gráfico 4.17 se representa los porcentajes de la población en el factor interés por el trabajador/compensación (ITC) que se encuentra en una situación adecuada y en riesgo, observamos que en la dimensión energía el 42 % se encuentra en una situación adecuada y el 50% en situación de riesgo. En Afabilidad el 3,4% de la población se encuentra en una situación adecuada. En estabilidad emocional el 3,4% está en una situación adecuada y en apertura mental el 52% se encuentra en una situación adecuada y el 50.% en una situación de riesgo.

Además se observa que el 83 % de la población (n= 29) se encuentra en una situación adecuada y el 17 % de esta población (n=6) se encuentra en una situación de riesgo en referencia este factor.

4.2.8 Desempeño de rol

Este factor define por la determinación de los cometidos del puesto de trabajo, estos son, ambigüedad del rol y las responsabilidades éticas que asume dentro de su rol.

Tabla 4.8: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor desempeño de rol (DP)

<i>Dimensiones</i>	<i>Adecuada</i>		<i>En riesgo</i>	
	<i>Frec</i>	<i>%</i>	<i>Frec</i>	<i>%</i>
Energía	7	35,0%	8	53,3%
Afabilidad	1	5,0%	0	0,0%
Estabilidad emocional	1	5,0%	0	0,0%
Apertura mental	11	55,0%	7	46,7%

Nota: 35 Observaciones

En la tabla 4.8 se puede observar que en el factor desempeño de rol (DR), las dimensiones que se encuentran en situación de riesgo son energía, y apertura mental.

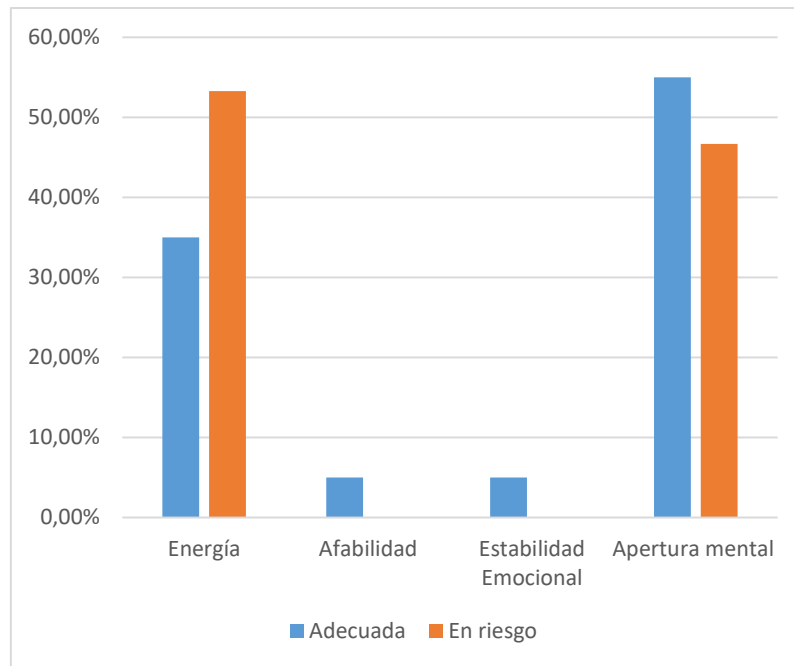


Gráfico 4.18: Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo desempeño de rol.

En el gráfico 4.18 los porcentajes de la población en el factor desempeño de rol (DR) que se encuentra en una situación adecuada y en riesgo, observamos que en la dimensión energía el 35 % se encuentra en una situación adecuada y el 53% en situación de riesgo. En Afabilidad el 5% de la población se encuentra en una situación adecuada. En estabilidad emocional el 5% está en una situación adecuada y en apertura mental el 55% se encuentra en una situación adecuada y el 47.% en una situación de riesgo.

Además se observa que el 57 % de la población (n= 20) se encuentra en una situación adecuada y el 43 % de esta población (n=15) se encuentra en una situación de riesgo en referencia este factor.

4.2.9 Relaciones y apoyo social

Este factor se concreta a las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se constituyen en el entorno laboral y menciona al apoyo social como un factor moderador del estrés.

Tabla 4.9: Prevalencia de las dimensiones de personalidad en el factor relaciones y apoyo social (RAS)

<i>Dimensiones</i>	<i>Adecuada</i>		<i>En riesgo</i>	
	<i>Frec</i>	<i>%</i>	<i>Frec</i>	<i>%</i>
Energía	12	44,4%	3	37,5%
Afabilidad	1	3,7%	0	0,0%
Estabilidad emocional	0	0,0%	1	12,5%
Apertura mental	14	51,9%	4	50,0%

Nota: 35 Observaciones

En la tabla 4.9 se puede observar que en el factor relaciones y apoyo social (RAS), las dimensiones que se encuentran en situación de riesgo son energía, y apertura mental.

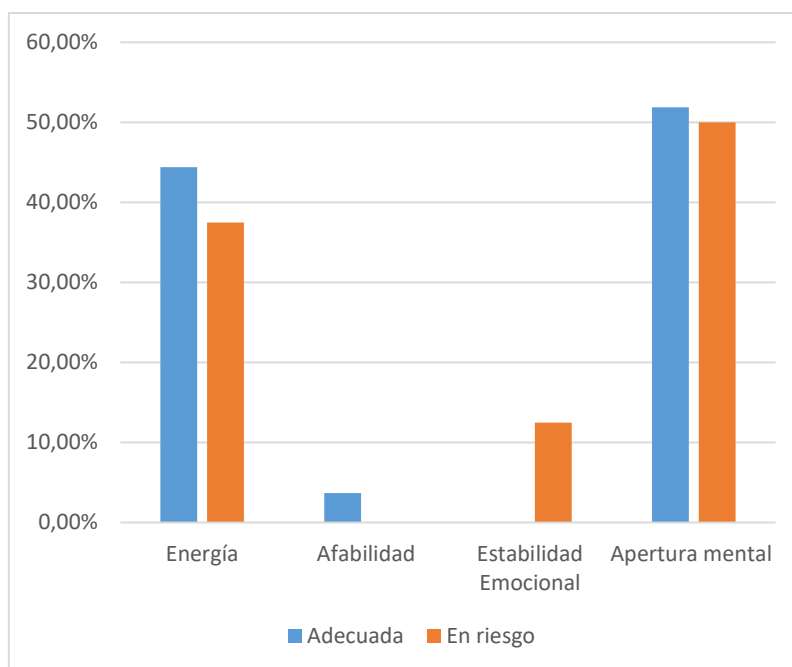


Gráfico 4.19: Representación gráfica de las dimensiones de personalidad prevalentes en el factor de riesgo relaciones y apoyo social.

En el gráfico 4.19 se representa los porcentajes de la población en el factor relaciones y apoyo social (RAS) que se encuentra en una situación adecuada y en riesgo, observamos que en la dimensión energía el 44 % se encuentra en una situación adecuada y el 38% en situación de riesgo. En Afabilidad el 4% de la población se encuentra en una situación adecuada. En estabilidad emocional el 13% está en una situación de riesgo y en apertura mental el 52% se encuentra en una situación adecuada y el 50.% en una situación de riesgo.

Además se observa que el 77 % de la población (n= 27) se encuentra en una situación adecuada y el 23 % de esta población (n=8) se encuentra en una situación de riesgo en referencia este factor.

4.2.10 Modelos empíricos explicativos

En los siguientes cuadros empíricos explicativos se evidencia de forma didáctica la prevalencia que tiene cada una de las dimensiones de personalidad en los factores psicosociales tomando en cuenta el porcentaje de riesgo en el que se encuentran la población.

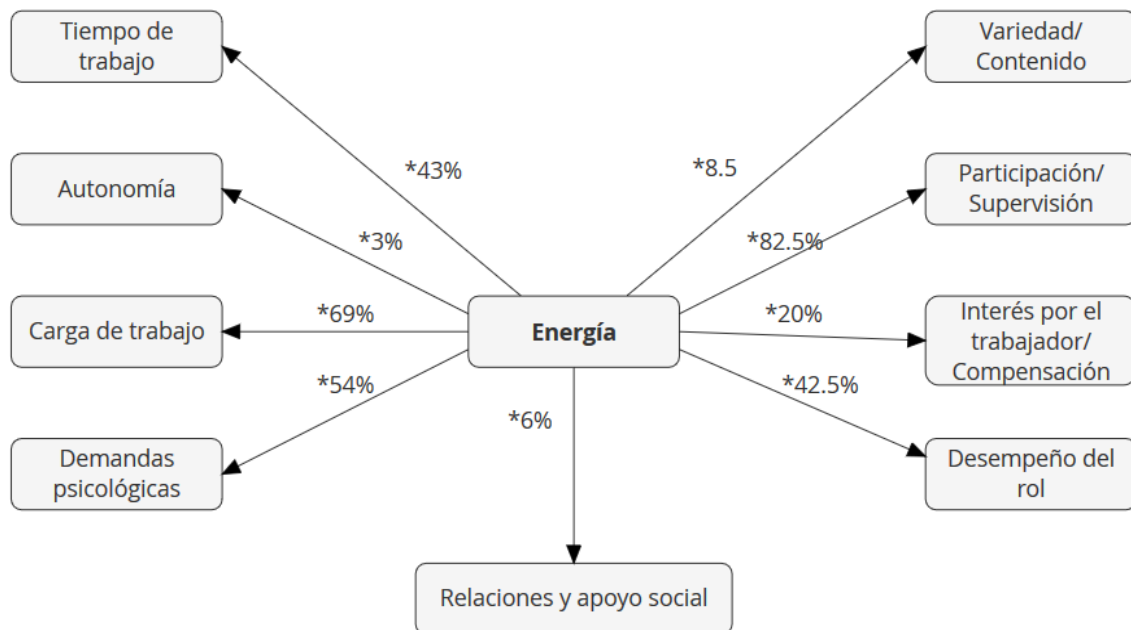


Gráfico 4.20: Modelo empírico explicativo de la relación entre las dimensiones de la personalidad y los riesgos psicosociales.

En el gráfico 4.20 se puede observar el porcentaje de la situación de riesgo en la que se encuentra cada uno de los factores, de estos tiempo de trabajo se encuentra en un 43%, autonomía en un 3 %, carga de trabajo un 69 %, demandas psicológicas un 54 %, en variedad/contenido con un 8.5%, participación/supervisión con el 82.5 %, interés por el trabajador/compensación 20 %, desempeño del rol 42.5 % y finalmente relaciones y apoyo social con el 6 %. El Valor de Chi cuadrado de Pearson en de $R= 209$ lo que demuestra una correlación positiva entre las variables.

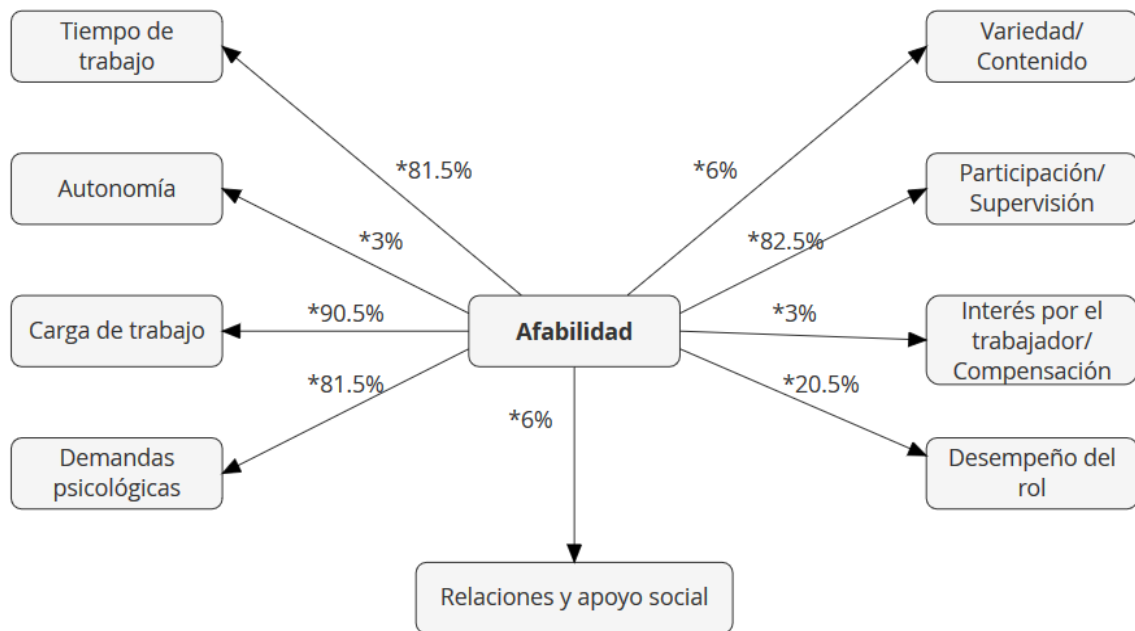


Gráfico 4.21: Cuadro empírico explicativo de la relación entre las dimensiones de la personalidad y los riesgos psicossociales.

En el gráfico 4.21 se puede observar el porcentaje de la situación de riesgo en la que se encuentra cada uno de los factores, de estos tiempo de trabajo se encuentra en un 81.5 %, autonomía en un 3 %, carga de trabajo un 90.5 %, demandas psicológicas un 81.5 %, en variedad/contenido con un 6 %, participación/supervisión con el 82.5 %, interés por el trabajador/compensación 3 %, desempeño del rol 20.5 % y finalmente relaciones y apoyo social con el 6 %.

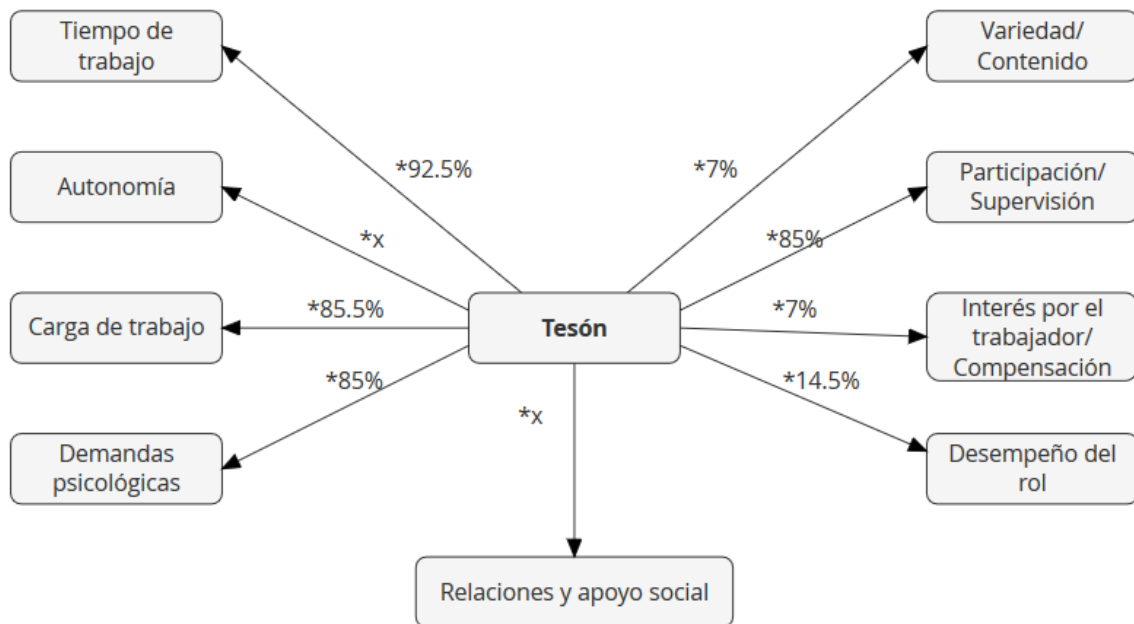


Gráfico 4.22: Cuadro empírico explicativo de la relación entre las dimensiones de la personalidad y los riesgos psicosociales.

En el gráfico 4.22 se puede observar el porcentaje de la situación de riesgo en la que se encuentra cada uno de los factores, de estos tiempo de trabajo se encuentra en un 92.5 %, en autonomía se encuentra una situación adecuada, carga de trabajo un 85.5 %, demandas psicológicas un 85 %, en variedad/contenido con un 7 %, participación/supervisión con el 85 %, interés por el trabajador/compensación 7 %, desempeño del rol 14.5 % y finalmente relaciones y apoyo social se encuentra en una situación adecuada.

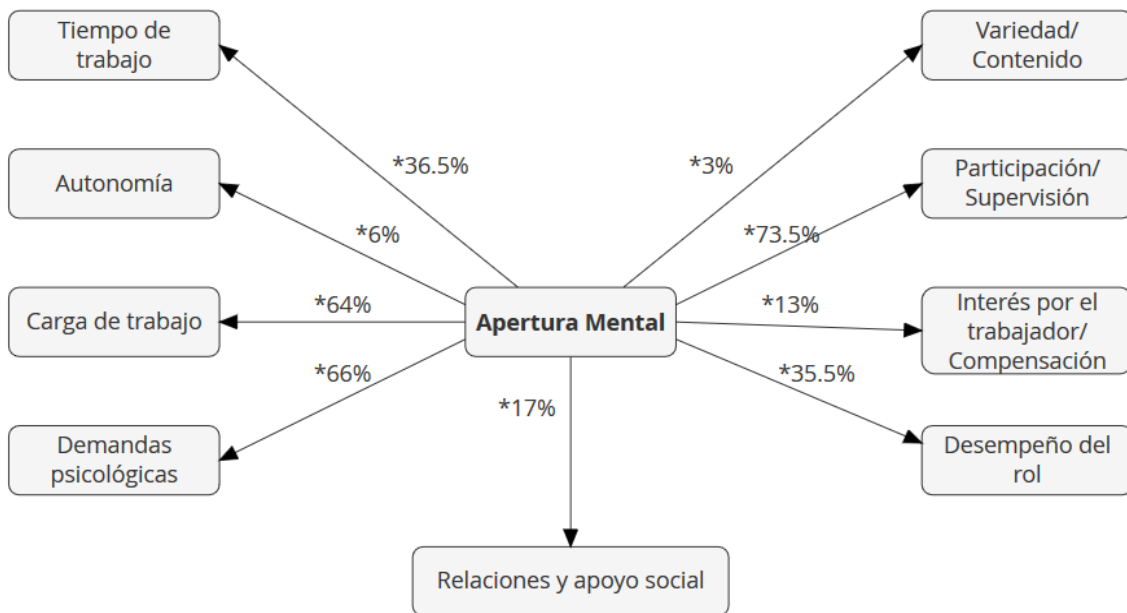


Gráfico 4.23: Cuadro empírico explicativo de la relación entre las dimensiones de la personalidad y los riesgos psicosociales.

En el gráfico 4.23 se puede observar el porcentaje de la situación de riesgo en la que se encuentra cada uno de los factores, de estos tiempo de trabajo se encuentra en un 36.5 %, en autonomía en un 6 %, carga de trabajo un 64 %, demandas psicológicas un 66 %, en variedad/contenido con un 3 %, participación/supervisión con el 73.5 %, interés por el trabajador/compensación 13 %, desempeño del rol 35.5 % y finalmente relaciones y apoyo social con el 17 %.

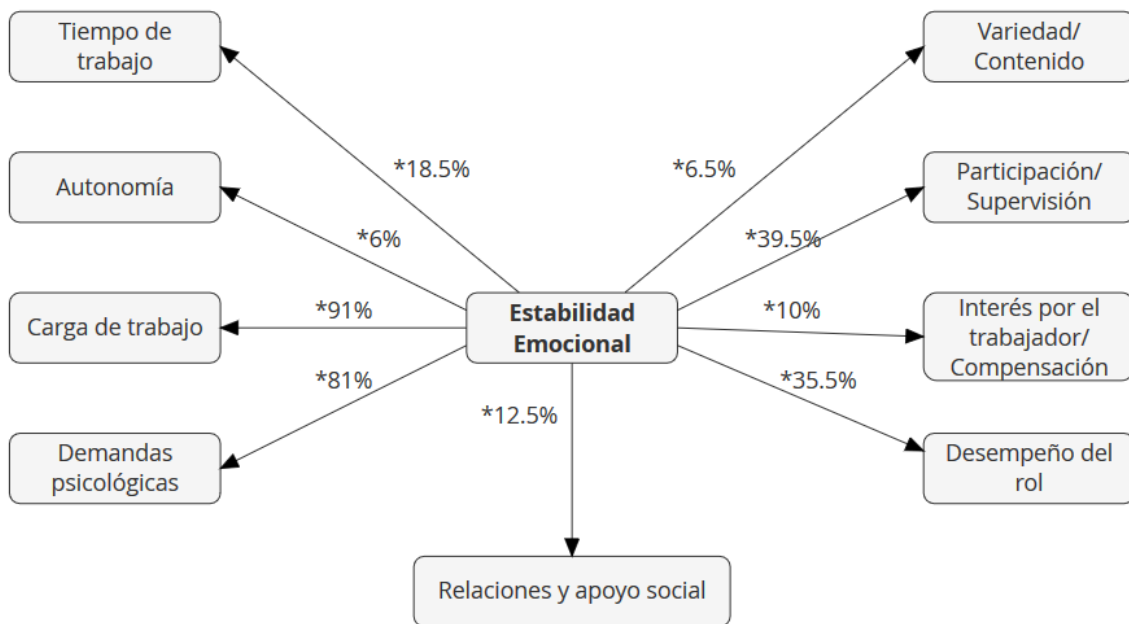


Gráfico 4.24: Cuadro empírico explicativo de la relación entre las dimensiones de la personalidad y los riesgos psicosociales.

En el gráfico 4.24 se puede observar el porcentaje de la situación de riesgo en la que se encuentra cada uno de los factores, de estos tiempo de trabajo se encuentra en un 18.5 %, autonomía en un 6 %, carga de trabajo un 91 %, demandas psicológicas un 81 %, en variedad/contenido con un 6.5 %, participación/supervisión con el 39.5 %, interés por el trabajador/compensación 10 %, desempeño del rol 35.5 % y finalmente relaciones y apoyo social con el 12.5 %.

CAPITULO V

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se fundamentó teóricamente los aspectos relacionados con las dimensiones de personalidad y los riesgos psicosociales en el entorno laboral, mediante los criterios de G. Caprara, C. Barbaranelli y Borgogni (2007) y el Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (2010).
- Con respecto a la población se logró realizar el estudio con 37 sujetos de los cuales se rechazaron dos perfiles debido a que mostraba uno de ellos una puntuación muy baja y el otro una puntuación muy alta en la escala de distorsión. De los 35 sujetos que se incluyeron en el estudio 22 pertenecen al sexo femenino, con instrucción académica de tercer y cuarto nivel de edad, 13 pertenecen al sexo masculino con instrucción académica entre primario y cuarto nivel.
- Se planteó el diagnóstico de las dimensiones de personalidad y los riesgos psicosociales en las y los colaboradores de Automotores de la Sierra S.A. Matriz, a través de la aplicación de instrumento BFQ cuestionario BIG-FIVE para las dimensiones de la personalidad y mediante el cuestionario F-PSICO para el analizar la situación de los factores psicosociale

- Se realizó un análisis estadístico de la prevalencia de las dimensiones de personalidad en los riesgos psicosociales, por medio de la herramienta informática SPSS, con los datos obtenidos en este los hallazgos más importantes fueron: a) en la dimensión **Energía** prevalece el factor participación/supervisión (PS) con un 82 % de riesgo elevado; b) en la dimensión **Afabilidad** prevalece el factor carga de trabajo (CT) con un 90,5 % de riesgo elevado; c) en la dimensión **Tesón** prevalece el factor carga de trabajo (CT) con un 85.5 % de riesgo elevado; d) en la dimensión **Estabilidad Emocional** prevalece el factor participación/supervisión (PS) con un 73.5 % de riesgo elevado; e) en la dimensión **Apertura Mental** prevalece el factor carga de trabajo un 91 % de riesgo elevado.
- Finalmente, se desarrolló un modelo empírico explicativo de la prevalencia entre los rasgos de personalidad y los riesgos psicosociales.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda:

- Realizar el mismo estudio en una población más amplia y comparar los datos obtenidos.
- Ejecutar este estudio en una organización con otra naturaleza, esta puede ser una unidad educativa, para además investigar cual es el impacto que tiene en los clientes de esta, en este caso serían los estudiantes.
- Efectuar un análisis de prevalencia de los perfiles de personalidad en los riesgos psicosociales.

Bibliografía

- Aguilar, A., Altamira, J., García, O. (2010). *Introducción a la inferencia estadística*. Pearson educación de México, S.A. de C.V. Primera edición.
- Alastruey, Barreira, Benito-Butrón, Collantes, Díaz, Escartin, Etxeandia, Goiría Aamod, M. (2010). *Psicología industrial/Organizacional*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Borja, F. (2015). *Dimensiones de personalidad y de su relación con el consumo de sustancias*. Ambato: PUCESA. Disertación de grado no publicada
- Caprara, V. Barbaranelli., & C. Borgogni, L. (2007). *BFQ Cuestionario big five*. Publicaciones de psicología aplicada: TEA Ediciones S.A.: Madrid
- Castro, A. & Casullo, M. (2001). Rasgos de personalidad, bienestar psicológico y rendimiento académico en adolescentes argentinos. *Interdisciplinaria*. 18 (1). 65-85. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18011326003>
- Chico, E. (2015). *Manual de psicología de la personalidad*. España: Editorial club universitario
- Colaborador, C, R. (Diciembre, 2002). Concepto de riesgos psicosociales. *Concepto de riesgos psicosociales*. Ponencia llevada a cabo en la conferencia de la jornada

técnica de actualización de los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas. Madrid.

Collantes, M. & Marcos, J. (2012). *La salud mental de los trabajadores*. Madrid: La ley

Daza, M. y Bilbao, J. (1997). *NPT 443: Factores psicosociales, metodología de evaluación*. Madrid: NTP 443 INSHT

Ergonomía en Español, (2013). Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. El punto del orden del día fue “Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo”. Recuperado de http://www.ergonomia.cl/eee/Noticias_anteriores/Entradas/2013/11/1_OIT_OMS_Factores_Psicosociales_en_el_Trabajo.html

Feist, J. & Feist, G. (2007). *Teorías de la personalidad*. Impresos y revistas, S.A. España. Sexta edición.

F-PSICO, (2014). Factores psicosociales, método de evaluación, versión 3.1. Recuperado de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=0b3deb0844790310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Fraguer, R. Fdiman, J. *Teorías de la personalidad*. España, Madrid: Pearson education

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Pública*. 29 (2) 237-241. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2012.v29n2/237-241/>

González, E. & Castillo, J. (2014). Aspectos psicosociales en el análisis del trabajo. Aproximación a un modelo explicativo. *Rev Cienc Salud*. 12 (Especial):55-67. doi: [dx.doi.org/10.12804/10.12804/revsalud12.esp.2014.07](https://doi.org/10.12804/10.12804/revsalud12.esp.2014.07)

Gutierrez, A. (2009). *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional*. Ministerio de la protección social. Colombia: Bogotá

Gutierrez, T. (2005). *Teorías biológicas de la personalidad y su aplicación al análisis de los personajes de Abigail Morgan*. Oviedo: University of Oviedo.

Hackman, J. y Lawler, E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of applied psychology monograph*. 55 (3), 259-286. <http://dx.doi.org/10.1037/h0031152>

Heim, A. & Westen, D. (2007). *Teorías de la personalidad y trastornos de la personalidad*. En J.M Oldham, D.S Bender & A. E Skodol (Eds.), *Tratado de los trastornos de la personalidad* (p. 17). España: Elsevier.

Hernández, G. (2013). *Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones*. vol. 9 no .2 Divers: Bogotá

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. México, D.F.: MacGraw-Hill Interamericana

Instituto nacional de Seguridad e higiene en el trabajo (2010). *VI encuesta de condiciones de trabajo*. Madrid: MTAS.

Kououlaki, T. (2004). *Strees prevention in europe: Trate union activities*. En S. Iavicoli (ed.) . *Stress at work in enlarging Europe*. Roma: National Institute for occupational safety and prevention. 17-27.

López, F., Carrión, M., Pando, M., Angel, E. (2008). Diagnóstico psicosocial en una empresa sidero metalúrgica española. Resultados del F-PSICO del INSHT y del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 19 (1) XXX Recuperado de: http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol9_1_08/rst07108.html

Mayorga, P. (2018). *Escuelas de psicología: un breve recorrido por las teorías de la personalidad*. Ecuador, Quito: PUCE.

Meliá, J. (2000) .¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? *Metodologías, oportunidades y tendencias*. Unitat d'Invest: España.

Meneses, J., Barrios, M, Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J. y Valero, S. (2017). *Psicometría*. Barcelona: UOC.

Moos, R. (1974). *Rudolf Moss the social climate scales: an overview*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, Inc. pp. 9. Copyright

Moreno, B. (2007). *Psicología de la personalidad procesos*. Paraninfo S.A.: España

Moreno, B. (2010). *Psicología de la personalidad*. Artedís Occupational health and safety assesment series. British Standars Institution: Suiza.

Moreta, R., Gaibor, I., & Barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Salud & Sociedad*, 8 (2), 172-184.

Moreta, R., Reyes, C., Mayorga, M., & León-Tamayo, L. (2018). Estimación sobre niveles y factores de riesgo psicosocial en adolescentes escolarizados de Ambato, Ecuador. *Pensando Psicología*, 13(22), 29-40.

OIT & OMS (1989). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. (Ed. 00125), México: Alfaomega, D. F. ISBN 92-2-305411-7

OIT. (1992). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. (Ed. 00130), México: Alfaomega, D.F.

- Padilla, V. Peña, J. & Arriaga, A. (2011). *Patrones de personalidad tipo A o B, estrés laboral y correlatos psicofisiológicos*. (Vol. 1: Alternativas en psicología.). México. Recuperado de: <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/795>
- Parent-Thirion, A., Greet, V., Van Houten, G. LylY-Yrjanainen, M., Biletta, I. y Cabrita, J. (2012) Fifth European working conditions survey. *Eurofoun working conditions survey*. doi: 10.2806/34660
- Polaino-Lorente, A., y Vázquez, C. (1982). La indefensión aprendida ¿Un modelo experimental de la depresión?. *Revista de terapia cognitivo conductual*. Universidad de Barcelona: Departamento de Psiquiatría
- Red ecuatoriana de consultores independientes. (2010). *Curso de prevención de riesgos laborales*. Quito: RECAI.
- Roozeboom, M. B., Houtman, I. y Van den Bossche, S. (2008). *Monotoring psychosocial risk at work*. En S. y Cox, *The European Framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF* (p. 17-36). Nottingham: I-WHO
- Roth, E & Pinto, B. (2010). Síndrome de burnout, personalidad y satisfacción laborales en enfermeras de la ciudad de La Paz. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/4615/461545466004/>

Rubio, J. (2015). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Ediciones Díaz de Santos: España ISBN: 978-84-9969922-6

Sánchez, R. (2014). *Enseñar a investigar. Una didáctica nueva de la investigación en ciencias sociales humanas*. México: Universidad Autónoma de México

Schmidt, V., Firpo, L., Vion D., De Costa Oliván, M. E., Casella, L. Cuenya, L., ...
Pedrón, V. (2010). Modelo Psicobiológico de personalidad de Eysenck: una historia proyectada hacia el futuro. *Revista Internacional de Psicología*, 1-21.

Sheldon, H. (1954). *Atlas of men: A guide for somatotyping the adult male at all ages*. New York. Harper.

Velázquez, Y & Zamorano,B. (2014). El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud. *Saber*. Vol. 26 no.4 Cumaná
Recuperado de:
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622014000400006&lang=pt

Yosida, M (1973). *Personalidad y temperamento*. Barcelona, España: Masson

ANEXOS

Anexo 1. Hoja de información y consentimiento informado

HOJA DE INFORMACIÓN Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Como parte del proyecto de titulación: “PREVALENCIA DE LAS DIMENSIONES DE PERSONALIDAD EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LAS Y LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA: CASO AUTOMOTORES DE LA SIERRA S.A.” que está realizando la señorita Karen Johanna Guzmán Pesantez, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional y está siendo guiada por la Magíster Eleonor Pardo, docente de la escuela de Psicología de la misma Universidad, solicitamos su colaboración en dicho proyecto.

El presente estudio consta de la realización de dos cuestionarios que incluye diversas preguntas respecto a personalidad y riesgos psicosociales. Se estima que el tiempo que se requiere no exigirá más de 40 minutos. La información que se consiga será utilizada únicamente para la obtención de los objetivos de la investigación, garantizando la absoluta confidencialidad de los datos de los participantes en el estudio. Este estudio es de carácter anónimo y no se preguntará por nombres de los participantes. Cabe mencionar que la participación es voluntaria, por lo que si él o la participante se siente incómodo/a durante el transcurso del cuestionario, es libre en abandonar su participación si así lo considera. El equipo investigativo responsable, habida cuenta sus conocimientos y experiencias en este tipo de estudios, consideran que su participación no genera perjuicio alguno para usted; por el contrario, su aporte contribuirá al planteamiento.

A continuación por favor firme la página siguiente.

Gracias por su colaboración.

Consentimiento informado de/la participante

Yo _____, con cédula de ciudadanía No. _____, me he notificado que he sido debidamente informado/a de las condiciones de participación en el estudio “PREVALENCIA DE LAS DIMENSIONES DE PERSONALIDAD EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LAS Y LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA: CASO AUTOMOTORES DE LA SIERRA S.A.”, que forma parte del trabajo de titulación en Psicología Organizacional de la estudiante Karen Johanna Guzmán Pesantez, dirigida por la docente Mgs. Eleonor Pardo; acepto proceder con los cuestionario y a su vez autorizo a que dicha información sea procesada de acuerdo a los objetivos trazados para la investigación.

Firmado en _____ a _____ del mes de _____ del 2016.

Firma

Anexo 2. FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las indicaciones y marque con un X dentro del paréntesis en la respuesta correcta o complete la información solicitada.

1. Información general

Edad: _____ **Sexo:** Masculino 1() Femenino 2()

Cargo: _____

Escolaridad:Primaria() Secundaria () Tercer nivel () Cuarto nivel () Doctorado ()

Anexo 3. BFQ CUESTIONARIO “BIG FIVE”

INSTRUCCIONES

- A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre formas de pensar, sentir o actuar.
- Léalas atentamente y marque una respuesta con una **X**, la que **MEJOR** describa cuál es su forma **HABITUAL** de pensar, sentir o actuar.
- Para contestar utilice la hoja de respuestas y rellene uno de los cuadraditos del espacio de respuesta. Las columnas indican el grado de acuerdo con la respuesta (de 5 a 1). Las filas se corresponden con el número de preguntas (de 1 a 132).
- No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas.
- Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe ser su propia opinión acerca de usted.
- Trate de ser **SINCERO CONSIGO MISMO** y conteste con rapidez y espontaneidad, sin pensarlo demasiado.

Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global

El grado de acuerdo con la afirmación propuesta se ajusta a las siguientes alternativas de respuesta:

5 – completamente VERDADERO para mí

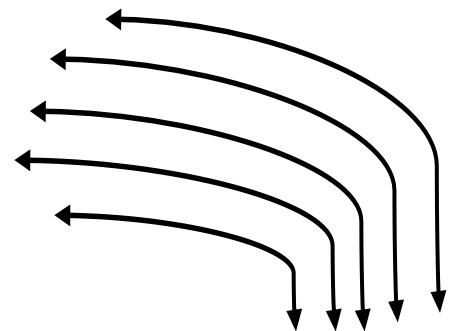
4 – bastante VERDADERO para mí

3 – ni verdadero ni falso para mí

2 – bastante FALSO para mí

1 – completamente FALSO para mí

Comencemos:



PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. Creo que soy una persona activa y vigorosa					
2. No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas					
3. Tiendo a implicarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas					
4. No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos pueden tener sobre los demás					
5. Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo					
6. Nunca he dicho una mentira					
7. No me gustan las actividades que exigen esforzarse y empeñarse hasta el agotamiento					
8. Tiendo a ser muy reflexivo					

9. No suelo sentirme tenso					
10. Noto fácilmente cuándo las personas necesitan mi ayuda					
11. No recuerdo fácilmente los números de teléfono que son largos					
12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás					
13. Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas más que a condescender con ellas					
14. Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios					
15. Soy más bien susceptible					

16. No es necesario ser cordial con todas las personas					
17. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperables					
18. Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado					
19. No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad					
20. Llevo a cabo las decisiones que he tomado					
21. No es fácil que algo o alguien me haga perder la paciencia					
22. Me gusta mezclarme con la gente					
23. Toda novedad me entusiasma					
24. Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave					
25. Tiendo a decidir rápidamente					
26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias					
27. No creo ser una persona ansiosa					
28. No suelo saber actuar ante las desgracias de los amigos					
29. Tengo muy buena memoria					
30. Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones					
31. En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás					
32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada					
33. Me siento vulnerable a las críticas de los demás					
34. Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido					
35. No me atraen las situaciones en constante cambio					
36. Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño					
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente					
38. No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo					
39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar					
40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen					

41. Creo que hay valores y costumbres totalmente válidas y eternas					
42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes					
43. En general, no me irrito ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello					
44. Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo					
45. Cuando me enfado, manifiesto mi mal humor					
46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto					
47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses					
48. Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás					
49. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos					
50. No suelo sentirme solo y triste					

51. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo					
52. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan cierta antipatía					
53. A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividad					
54. Cuando algo entorpece mis proyectos no insisto en conseguirlos e intento otros					
55. No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzos e implicación					
56. Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias					
57. Me molesta mucho el desorden					
58. No suelo reaccionar de forma impulsiva					
59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.					
60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia					
61. No doy mucha importancia a demostrar mis habilidades					
62. Mi humor pasa por altibajos frecuentes					
63. A veces me enfado por cosas de poca importancia					
64. No hago fácilmente un préstamo, ni si quiera a personas que conozco bien					
65. No me gusta estar en grupos numerosos					
66. No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles					
67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos					
68. No dudo en decir lo que pienso					
69. A menudo me noto inquieto					
70. En general, no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás					
71. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención					

72. Creo que todo problema debe ser resuelto de varias maneras					
73. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía					
74. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo					
75. Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado					
76. No suelo perder la calma					
77. No dedico mucho tiempo a la lectura					
78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje					
79. A veces son tan escrupuloso que puedo resultar pesado					
80. Siempre me he comportado de un modo totalmente desinteresado					
81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos					
82. Nunca he sido perfeccionista					
83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente					
84. Nunca he peleado o discutido con otra persona					
85. Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca					
86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros					
87. Siempre me han apasionado las ciencias					
88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás					

89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, no siquiera ante emociones fuertes					
90. No creo que conocer la historia sirva de mucho					
91. No suelo reaccionar a las provocaciones					
92. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor					
93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno					
94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco					
95. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros					
96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo					
97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a las mías					
98. A menudo me siento nervioso					
99. No soy una persona habladora					
100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo					
101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído					
102. Siempre estoy seguro de mí mismo					
103. No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma					

104. Me molesta mucho que me interrumpen mientras estoy haciendo algo que me interesa					
105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica					
106. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo					
107. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado					
108. Si es preciso, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos					
109. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente deje de hacerla					
110. Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles					
111. Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás que compitiendo					
112. Prefiero leer que practicar alguna actividad deportiva					
113. Nunca he criticado a otra persona					
114. Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo					
115. Solo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado					
116. Cuando me critican, no puedo evitar pedir explicaciones					
117. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo					
118. Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques					
119. Incluso en situaciones muy difíciles no pierdo el control					
120. A veces, incluso las pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme					
121. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños					
122. No suelo cambiar de humor bruscamente					
123. No me gustan las implicaciones que implican riesgo					
124. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos					
125. Cuando empiezo a hacer algo nunca sé si lo terminaré					
126. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones					
127. Siempre he mostrado simpatía por las personas que he conocido					
128. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante					
129. Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles					
130. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades					
131. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz					
132. No creo que sea útil perder el tiempo repasando varias veces el trabajo hecho					

Anexo 4. Cuestionario F-PSICO

Cuestionario F-PSICO

Instrucciones:

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo. El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas. Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas. Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

1. ¿Trabajas los sábados?

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tú tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

- 7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?**
 1 siempre o casi siempre
 2 a menudo
 3 a veces
 4 nunca o casi nunca

- 8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?**
 1 siempre o casi siempre
 2 a menudo
 3 a veces
 4 nunca o casi nunca

- 9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?**
 1 siempre o casi siempre
 2 a menudo
 3 a veces
 4 nunca o casi nunca

10. Puedes tomar decisiones relativas a:

Lo que debes hacer (Actividades y tareas a realizar)

- 1 siempre o casi siempre
 2 a menudo
 3 a veces
 4 nunca o casi nunca

La distribución de tareas a lo largo de tu jornada

- 1 siempre o casi siempre
 2 a menudo
 3 a veces
 4 nunca o casi nunca

La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc)

- 1 siempre o casi siempre
 2 a menudo
 3 a veces
 4 nunca o casi nunca

Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo)

- 1 siempre o casi siempre
 2 a menudo
 3 a veces
 4 nunca o casi nunca

La cantidad de trabajo que tienes que realizar

- 1 siempre o casi siempre
 2 a menudo
 3 a veces
 4 nunca o casi nunca

La calidad del trabajo que realizas

- 1 siempre o casi siempre
 2 a menudo
 3 a veces
 4 nunca o casi nunca

La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

La distribución de turnos rotativos

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca
- 5 no trabajo en turnos rotativos

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

Introducción de cambios en los equipos y materiales

- 1 puedo decidir
- 2 se me consulta
- 3 solo recibo información
- 4 ninguna participación

Introducción de cambios en la manera de trabajar

- 1 puedo decidir
- 2 se me consulta
- 3 solo recibo información
- 4 ninguna participación

Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

- 1 puedo decidir
- 2 se me consulta
- 3 solo recibo información
- 4 ninguna participación

Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

- 1 puedo decidir
- 2 se me consulta
- 3 solo recibo información
- 4 ninguna participación

Cambios en la dirección o entre tus superiores

- 1 puedo decidir
- 2 se me consulta
- 3 solo recibo información
- 4 ninguna participación

Contratación incorporación de nuevos empleados

- 1 puedo decidir
- 2 se me consulta
- 3 solo recibo información
- 4 ninguna participación

12. Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo:

El método para realizar el trabajo

- 1 no interviene
- 2 insuficiente
- 3 adecuada
- 4 excesiva

La planificación del trabajo

- 1 no interviene
- 2 insuficiente
- 3 adecuada
- 4 excesiva

El ritmo de trabajo

- 1 no interviene
- 2 insuficiente
- 3 adecuada
- 4 excesiva

La calidad del trabajo realizado

- 1 no interviene
- 2 insuficiente
- 3 adecuada
- 4 excesiva

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

Las posibilidades de formación:

- 1 no hay información
- 2 insuficiente
- 3 es adecuada

Los requisitos para ocupar plazas de promoción:

- 1 no interviene
- 2 insuficiente
- 3 adecuada

La situación de la empresa en el mercado:

- 1 no interviene
- 2 insuficiente
- 3 adecuada

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

Lo que debes hacer (Funciones, competencias y atribuciones)

- 1 muy clara
- 2 clara
- 3 poco clara
- 4 nada clara

Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

- 1 no interviene
- 2 insuficiente
- 3 adecuada
- 4 excesiva

La cantidad de trabajo que se espera que hagas

- 1 no interviene
- 2 insuficiente
- 3 adecuada
- 4 excesiva

El tiempo asignado para realizar el trabajo

- 1 no interviene
- 2 insuficiente
- 3 adecuada
- 4 excesiva

La responsabilidad del puesto de trabajo (que errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

- 1 no interviene
- 2 insuficiente
- 3 adecuada
- 4 excesiva

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

- 1 Siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

- 1 Siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional.

- 1 Siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

- 1 Siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberías llevar a cabo otros trabajadores.

- 1 Siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo puedes contar con:

Tus jefes

- 1 Siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca
- 5 no tengo, no hay otras personas

Tus compañeros

- 1 Siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca
- 5 no tengo, no hay otras personas

Tus subordinados

- 1 Siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca
- 5 no tengo, no hay otras personas

Otras personas que trabajan en la empresa

- 1 Siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca
- 5 no tengo, no hay otras personas

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

- 1 Buenas
- 2 Regulares
- 3 Malas
- 4 no tengo compañeros

18. Con que frecuencia se producen en tu trabajo

Los conflictos interpersonales

- 1 Raras veces
- 2 Con frecuencia
- 3 Constantemente
- 4 No existen

Las situaciones de violencia física

- 1 Raras veces
- 2 Con frecuencia
- 3 Constantemente
- 4 No existen

Las situaciones de violencia psicológica

- 1 Raras veces
- 2 Con frecuencia
- 3 Constantemente
- 4 No existen

Las situaciones de acoso sexual

- 1 Raras veces
- 2 Con frecuencia
- 3 Constantemente
- 4 No existe

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- 1 deja que sean los implicados quienes solucionen el tema
- 2 pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema
- 3 tiene establecido un procedimiento formal de actuación
- 4 no lo se

- 20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría)**
- 1 siempre o casi siempre
 - 2 a menudo
 - 3 a veces
 - 4 nunca
- 21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)**
- 1 siempre o casi siempre
 - 2 a menudo
 - 3 a veces
 - 4 nunca o casi nunca
- 22. En general ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**
- 1 muy alta
 - 2 alta
 - 3 media
 - 4 baja
 - 5 muy baja
- 23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:**
- 1 siempre o casi siempre
 - 2 a menudo
 - 3 a veces
 - 4 nunca o casi nunca
- 24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?**
- 1 siempre o casi siempre
 - 2 a menudo
 - 3 a veces
 - 4 nunca o casi nunca
- 25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?**
- 1 siempre o casi siempre
 - 2 a menudo
 - 3 a veces
 - 4 nunca o casi nunca
- 26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:**
- 1 excesiva
 - 2 elevada
 - 3 adecuada
 - 4 escasa
 - 5 muy escasa
- 27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?**
- 1 siempre o casi siempre
 - 2 a menudo
 - 3 a veces
 - 4 nunca o casi nunca
- 28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?**
- 1 siempre o casi siempre
 - 2 a menudo
 - 3 a veces
 - 4 nunca o casi nunca
- 29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?**
- 1 siempre o casi siempre
 - 2 a menudo
 - 3 a veces
 - 4 nunca o casi nunca

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

33. ¿En qué medida tu trabajo requiere?

Aprender cosas o métodos nuevos

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

Adaptarse a nuevas situaciones

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

Tomar iniciativas

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

Tener buena memoria

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

Ser creativo

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

34. En tu trabajo ¿Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

Tus superiores jerárquicos

- 1 siempre o casi siempre
- 2 a menudo
- 3 a veces
- 4 nunca o casi nunca

- 35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?**
- 1 siempre o casi siempre
 - 2 a menudo
 - 3 a veces
 - 4 nunca o casi nunca
- 36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):**
- 1 siempre o casi siempre
 - 2 a menudo
 - 3 a veces
 - 4 nunca o casi nunca
- 37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?**
- 1 no
 - 2 a veces
 - 3 bastante
 - 4 mucho
- 38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?**
- 1 mucho
 - 2 bastante
 - 3 poco
 - 4 nada
- 39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?**
- 1 no es muy importante
 - 2 es importante
 - 3 Es muy importante
 - 4 no lo sé
- 40. En general ¿está tu trabajo reconocido y apreciado?**
- 1 mucho
 - 2 bastante
 - 3 poco
 - 4 nada
- 41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?**
- 1 adecuadamente
 - 2 regular
 - 3 insuficientemente
 - 4 no existe posibilidad de desarrollo profesional
- 42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?**
- 1 muy adecuada
 - 2 suficiente
 - 3 insuficiente en algunos casos
 - 4 totalmente insuficiente
- 43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:**
- 1 muy adecuada
 - 2 suficiente
 - 3 insuficiente en algunos casos
 - 4 totalmente insuficiente
- 44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?**
- 1 muy satisfecho
 - 2 satisfecho
 - 3 insatisfecho
 - 4 muy insatisfecho