



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO**

**PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE
CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

**TEMA: LOS CINCO GRANDES FACTORES DE PERSONALIDAD
(BIG FIVE): SU EVOLUCIÓN EN EL MUNDO LABORAL.**

Autores:

CAJAS LARA MARIO STEVEN

Acompañante:

Psc. Ind. ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERÓNICA

Milagro, Mayo 2018

ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.
Fabricio Guevara Viejó, PhD.
RECTOR
Universidad Estatal de Milagro
Presente.

Yo, CAJAS LARA MARIO STEVEN en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Temática LOS CINCO GRANDES FACTORES DE PERSONALIDAD (BIG FIVE): SU EVOLUCIÓN EN EL MUNDO LABORAL, del Grupo de Investigación Análisis de Redes Sociales en Psicología y Educación de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 29 días del mes de Mayo de 2018



Mario Steven Cajas Lara
Estudiante
CI: 092287877-2

APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, Psc. Ind. Johana Verónica Espinel Guadalupe en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter Complexivo), elaborado por el estudiante Cajas Lara Mario Steven, cuyo título es LOS CINCO GRANDES FACTORES DE PERSONALIDAD (BIG FIVE): SU EVOLUCIÓN EN EL MUNDO LABORAL, que aporta a la Línea de Investigación Estudios biopsicosociales de grupos vulnerables de la población previo a la obtención del Grado de Psicólogo General; considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios en el campo metodológico y epistemológico, para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Examen de grado o de fin de carrera (de carácter Complexivo) de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 29 días del mes de Mayo de 2018.



Psc. Ind Johana Verónica Espinel Guadalupe
Tutor
C.I.: 0913610945

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Espinel Guadalupe Johana Verónica

Álvarez Cadena Kerly Ángela

Aguirre Plúas Clemencia Magdalena

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICÓLOGO presentado por el /la señor (a/ita) CAJAS LARA MARIO STEVEN.

Con el título: LOS CINCO GRANDES FACTORES DE PERSONALIDAD (BIG FIVE): SU EVOLUCIÓN EN EL MUNDO LABORAL.

Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[80]
Defensa oral	[20]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) aprobado

Fecha: 29 de Mayo de 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Johana Verónica Espinel Guadalupe	<u>Johana Espinel G.</u>
Secretario /a	Kerly Ángela Álvarez Cadena	<u>Kerly Álvarez</u>
Integrante	Clemencia Magdalena Aguirre Plúas	<u>Clemencia Aguirre</u>

DEDICATORIA

El presente trabajo de Investigación se lo dedico principalmente a Dios por haberme permitido llegar a este punto y haberme dado salud para poder lograr mis objetivos. A mi Madre por su cariño, consejos, motivación y por su amor, que me ha servido para poder ser una persona de bien. A mi Padre por todos los consejos que me ha brindado, los ejemplos de perseverancia y de salir siempre adelante ante cualquier adversidad, lo cual influyo en mí para poder lograr alcanzar este objetivo. A mi Hermano y a mi hermana que siempre me han brindado su cariño y me han impulsado a que siga adelante. Y por último y no menos importante a mis amigos/as que nos apoyamos mutuamente en este proceso para poder llegar a ser unos excelentes profesionales.

Mario Cajas

AGRADECIMIENTO

Quisiera comenzar agradeciendo a Dios por haberme dado salud para poder seguir con este largo camino de la vida, estoy seguro que mis metas planteadas darán frutos en el futuro y por ende me debo de esforzar cada día para seguir alcanzando mis objetivos. En segundo lugar quiero agradecer a mis padres que me han dado todo su esfuerzo y todo su apoyo para que yo pueda estar culminando una nueva etapa de mi vida y ahora gracias a ellos soy la persona de bien de ahora. En tercer lugar quiero agradecer a quienes conforman la Universidad Estatal de Milagro y a todos los catedráticos que nos impartieron sus conocimientos a lo largo de este tiempo, especialmente un grandioso agradecimiento para mi Tutora Psc. Ind. Johana Espinel Guadalupe.

Mario Cajas

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	8
METODOLOGÍA.....	13
DESARROLLO DEL TEMA.....	14
CONCLUSIONES.....	18
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	19

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: RELACIÓN DEL BIG FIVE CON EL TEST PAPI 3	17
--	----

TEMA: LOS CINCO GRANDES FACTORES DE PERSONALIDAD (BIG FIVE): SU EVOLUCIÓN EN EL MUNDO LABORAL.

RESUMEN

La presente investigación documental está centrada en estudiar la importancia de la personalidad en el mundo laboral desde el punto de vista de la Teoría del Big Five. Demostrar cómo los cinco grandes factores han ido evolucionando a través del tiempo con la finalidad de predecir diversos resultados laborales. Para lo cual se ha hecho una revisión literaria de diferentes artículos científicos y analizando desde una perspectiva cualitativa cuales son los principales factores que pueden predecir el comportamiento de las personas, para poder realizar un buen proceso selección de personal, además de identificar los tipos de liderazgo, predecir el rendimiento laboral y mejorar el clima de una organización. Además se llega a la conclusión de que a pesar de que internacionalmente el estudio de los cinco grandes factores de personalidad han ido evolucionando y se ha ido comprobando su utilidad en los diferentes ámbitos laborales, en organizaciones del Ecuador persiste la problemática de la falta de cultura organizacional relacionada con la evaluación al personal con instrumentos de personalidad que estén adaptados y baremados según el contexto de la población ecuatoriana.

PALABRAS CLAVE: Personalidad, Big Five, Mundo laboral

TEMA: THE FIVE BIG FACTORS OF PERSONALITY (BIG FIVE): IT'S EVOLUTION IN THE WORLD OF WORK.

ABSTRACT

The present documentary research is focused on studying the importance of personality in the work world from the point of view of the Theory of the Big Five. Demonstrate how the five major factors have evolved over time in order to predict various job outcomes. For which a literary review of different scientific articles has been made and analyzing from a qualitative perspective which are the main factors that can predict the behavior of the people, to be able to carry out a good selection process of personnel, besides identifying the types of leadership , predict work performance and improve the climate of an organization. In addition, it is concluded that despite the fact that internationally the study of the five major personality factors has evolved and its usefulness has been verified in the different work environments, in organizations of the Ecuador the problem of the lack of organizational culture related to the evaluation of personnel with personality instruments that are adapted and measured according to the context of the Ecuadorian population.

KEY WORDS: Personality, Big Five, World of work

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de Investigación tiene como punto inicial el poder analizar las variables implicadas que son: los cinco grandes factores de personalidad y su evolución en el mundo laboral. La teoría de los cinco grandes factores o también conocida como Big Five (Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad, Neuroticismo y Apertura) comenzó a ser estudiada a partir de los años 60 por diversos investigadores para poder explicar sobre el comportamiento que tienen las personas en su ambiente laboral.

En esta investigación documental se va a encontrar un desarrollo que está relacionado con la teoría de los cinco grandes rasgos de la personalidad y como ha ido evolucionando en el mundo laboral, con las finalidad de ser predictores de diferentes resultados laborales. Algunas dimensiones de la personalidad puede predecir resultados en una organización, como puede ser para realizar un excelente proceso de selección, tener un buen comportamiento laboral, identificar los diferentes tipos de liderazgo, un buen ambiente o clima laboral y una excelente cultura organizacional.

La personalidad podría referirse como un conjunto de componentes que constituyen un sistema (Mayer, 1995). Estos componentes están sujetos a un proceso de cambio o desarrollo a los largo de la vida de la persona, en cambio otros componentes pueden aparecer en un determinado momento. La evaluación de la personalidad en el ámbito laboral se ha ido incrementando a lo largo del tiempo, con diferentes perspectivas de cada investigador, las cuales pueden ser útiles para la toma de decisiones relevantes en su ambiente laboral. En la actualidad existen diferentes causas biopsicosociales que pueden producir en una persona un comportamiento inadecuado en su trabajo (Sanchez & Robles , 2013).

Los cinco grandes rasgos de personalidad han demostrado ser indicadores de diversos criterios de interés en el campo de la psicología industrial y organizacional. La teoría del Big Five se puede correlacionar con la inteligencia emocional de las personas en las organizaciones y el liderazgo, que pueden influenciar en el carácter de las personas y facilitan o limitan el comportamiento de los individuos dentro de la organización. Existen algunas conductas de liderazgo que son influenciadas de forma distinta por los cinco factores principales de la personalidad, por lo que la reacción que tenga un rasgo de la

personalidad pueda afectar en un estilo de liderazgo pero a lo mejor en otro no tenga relevancia. (Diez & Sanchez , 2017).

En una investigación realizada en Barcelona - España por parte de García, Ramos y García (2009) que relaciona a la personalidad con el Burnout (agotamiento emocional) se centró en las características individuales y se pudo comprobar que el agotamiento emocional se asocia positivamente con uno de los cinco grandes factores que es el Neuroticismo y se asocia negativamente con los otro cuatro factores restantes. Esto quiere decir que las personas son más inestables emocionalmente y tienden a sufrir estrés psicológico, por lo cual es más probable que responda al agotamiento emocional.

Considerando que la personalidad de cada individuo es un componente importante para que una organización pueda ser estable y duradera, en México de Uribe, Contreras, Sánchez & García (2008) realizaron un estudio sobre la personalidad de algunos trabajadores y demostraron que personas que son extrovertidas tienen a utilizar menos estrategias de manipulación para poder alcanzar un objetivo en la empresa, por lo consiguiente este tipo de personas son más impulsivos y poco reflexivos. Además las personas extrovertidas pueden trabajar en un ambiente alegre donde puedan sentirse cómodos, como por ejemplo escuchando música se pueden concentrar o rendir mejor, en comparación a una persona introvertida. En la actualidad en el Ecuador se está realizando un estudio para validar y adaptar el Test PAPI (CUBIKS , 2014) basado en el Big Five al contexto Ecuatoriano.

En este trabajo se encontrará la problemática presentada y su justificación, el marco teórico que comenzara hablando sobre la personalidad y como algunos autores la han estudiado a través del tiempo, utilizando varias teorías. La metodología utilizada es una revisión literaria exhaustiva de diferentes artículos científicos, tesis, libros, entre otros documentos. En el desarrollo comenzaremos con una investigación en 1999 que querían verificar el éxito laboral de una empresa lo relacionaron con los diferentes rasgos de la personalidad y terminamos con una investigación en el 2017 de cómo se relaciona a los cinco grandes factores con los estilos de liderazgo. Las conclusiones generales nos indican que a través del tiempo se ha ido estudiando a los rasgos de la personalidad a partir la teoría del Big Five, y que además algunos de estos rasgos sirven como predictores de resultados laborales.

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la actualidad la teoría del Big Five o también conocida como los Cinco Grandes factores de la personalidad ha tenido una gran evolución en el mundo laboral, tomando en cuenta que se debe estudiar a profundidad la personalidad, ya que cada persona tiene características diferentes y que podría afectar a algunos aspectos laborales como puede ser el comportamiento organizacional, que va a ser desfavorable por la falta de comunicación que pueden tener los jefes con los nuevos colaboradores. A lo largo del tiempo se ha investigado que las diferentes dimensiones de la personalidad se pueden ser predictores de algunos resultados laborales en las organizaciones

En diversas empresas no prestan la debida atención al estudio de la personalidad de las personas para poder obtener buenos resultados laborales. En Latinoamérica debido a que utilizan los métodos de selección poco apropiados, algunas organizaciones deciden renunciar a realizar este proceso y contratan a una empresa especialista en reclutamiento y selección, sin embargo utilizan métodos que no están acordes con las necesidades de la empresa, igualmente no se realizan las evaluaciones pertinentes para poder seleccionar al candidato adecuado para el perfil que se solicita, porque evalúan solo el conocimiento pero se olvidan de evaluar la personalidad de los aspirantes a causa de que no cuentan con instrumentos adecuados y acordes con el contexto del país, por lo tanto se suscitan inconvenientes con la cultura organizacional y provoca un mal clima laboral.

Objetivo general

Demostrar la importancia de la teoría de los cinco grandes factores de personalidad en la evolución del mundo laboral con la finalidad de predecir resultados laborales.

Objetivos específicos

- Identificar los factores de personalidad de la teoría de los cinco grandes que pueden contribuir a predecir resultados laborales
- Describir la evolución de la teoría de los cinco grandes factores en el mundo laboral.
- Describir los resultados laborales que pueden ser predichos a través de la teoría de los cinco grandes factores.

Justificación

La presente investigación documental tiene como prioridad poder explicar la importancia que tiene la teoría del Big Five de la personalidad, o también conocida como los cinco grandes factores y como ha ido evolucionando dentro del ámbito laboral con la finalidad de poder predecir resultados laborales. En la actualidad en las diversas organizaciones se está estudiando a la personalidad a partir de esta Teoría, la cual es la Teoría de la personalidad más utilizada en las organizaciones porque en ella engloba las cinco grandes dimensiones que puede presentar las personas y dependiendo del factor predominante pueden incidir en la organización. (Laak , 1996)

Tomando en cuenta que la teoría del Big Five ha tenido relevancia e importancia en las diversas organizaciones para poder estudiar a la personalidad, se realiza esta investigación para poder conocer cual son los factores de personalidad predominantes a través del tiempo que pueden predecir diversos resultados laborales como pueden ser una buena selección de personal, un buen clima laboral, mejoramiento en el desempeño, resolución de conflictos, entre otros. (Collins, 2003)

En diversos países se ha venido utilizando esta Teoría a través de diferentes test para poder conocer que factor predomina en diversas personas y para poder saber cuáles van a beneficiar a la empresa o cual podría provocar conflictos, además en algunas organizaciones del Ecuador no tienen Test que en su mayoría no están adaptados según el contexto del país por lo que se tiene como consecuencia que el proceso de selección de personal no sea un proceso confiable y puede afectar a la cultura y al clima de cualquier organización. (Revelo, 2013)

En el Ecuador se ha comprobado que en entre unas 60 a 80 de las empresas que existen en el país no realizan un adecuado proceso de selección, por lo cual provoca el

incumplimiento de los objetivos y tiende a suscitarse inconvenientes con la cultural y el clima laboral de las organizaciones, porque las personas comienzan a laborar solo con un conocimiento empírico, por tanto personal labora sus actividades en base a experiencia, la misma que no es favorable para el desarrollo y mejora de la institución, por ende debe ser evaluado específicamente sus habilidades, personalidad, actitudes y aptitudes, así lo afirman las investigaciones realizadas por Vaca (2014) y Chacha & Chimbolema (2017).

Por otra parte en la Constitución de la Republica no hay una exigencia para que se mantenga un departamento de Recursos Humanos, para que se puedan hacer los procesos de selección, a pesar que se impulsa el bienestar laboral no hay una cláusula para que todas las empresas lo hagan, o pueden tener un departamento de Recursos Humanos y no realizan los procesos, por lo que no se registran datos, a pesar de que existen algunas empresas en el país no podemos determinar cuántas personas han sido seleccionadas por un proceso real y cuantas no. Sin embargo las macro empresas o multinacionales en el Ecuador se puede decir de una manera empírica que si hacen un proceso de selección y pueden llegar a obtener los resultados esperados. (González , 2017)

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Según Gordon Allport (1970) Personalidad es la organización dinámica en el interior del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos a su ambiente. Se refiere que la personalidad es una estructura bien organizada que tiene características propias y que se encuentran en constante cambio y desarrollo, esto es un atributo externo e interno propio del ser humano lo cual lo mueve a actuar. (Mancisidor, 2017)

Las personas en algunos aspectos de la vida son iguales, pero en otros son diferentes, algunos instrumentos que miden los rasgos de la personalidad saben indicar dos tipos de dimensiones que algunos autores lo conocen como Extroversión y Neuroticismo, este concepto también es concebido por Jung y Freud los cuales llamaron los dos grandes, que tiempo después Wiggins (1968) fue el primero en acoger esta expresión. Investigaciones posteriores correlacionaron con el enfoque psicolexico y agregaron tres dimensiones más de la personalidad que son Amabilidad, Responsabilidad y Apertura lo cual los investigadores lo llamaron los cinco grandes. (Laak , 1996)

En los años ochenta fue cuando se desarrolló por completo la teoría de los cinco grandes factores de la personalidad, la cual surgió de la variedad de factores analíticos, léxicos y de temperamento realizado con diferentes escalas de personalidad. Algunos científicos han desarrollado diversas pruebas para poder medir la personalidad como por ejemplo el Inventario de Personalidad NEO PI de McCrae & Costa (1997) este inventario usa frases en vez de adjetivos, lo cual tiene como ventaja, que elimina la ambigüedad y el Big Five Inventory por Benet & Donahue (1998). El BFI está compuesto por 44 ítems que consisten de frases cortas y fáciles de entender. Así, se retiene la ventaja de los adjetivos como brevedad y simplicidad, evitando sus desventajas como ambigüedad o definiciones múltiples y deseabilidad aparente

Las investigaciones han demostrado que dichos rasgos de la personalidad pueden ser hereditarios o pueden ser adquiridos en la infancia, a causa de las diferentes crisis que se sufren en la vida lo cual nos producen cambios en algunas dimensiones de la personalidad, la mayoría de cambios que se sufre en la edad adulta puede ser gradual o limitada. Muchos equipos de investigación obtuvieron listas de adjetivos o frases que pueden utilizarse para describir características individuales que perduran por toda la vida, es decir, los rasgos de personalidad. Estos listados se los presentaban a los participantes en algunos estudios, quienes debían valorar con cada palabra o frase, que tan bien les permitía describir a otras personas. Luego de un análisis minucioso identificaban el número de dimensiones necesarias para explicar los datos. (Salgado , Vargas , Schmutzler, & Wills, 2016)

La teoría del Big Five ha sido examinada en diferentes países del mundo, lo cual se ha convertido en uno de los modelos y/o teorías más relevantes en el estudio de la personalidad en estos últimos años. La psicología ha sido de gran aporte para el desarrollo de muchas organizaciones, ya que ha contribuido en el conocimiento y el estudio de la conducta humana, la cual ayuda a un buen manejo de alguna problemática, optimizar los recursos humanos y sostener los valores que permiten el desarrollo del sentido de pertinencia de la organización. La personalidad es la forma en que el trabajador da una respuesta a su entorno, a la percepción y a resolución de problemas y conflictos que se pueden presentar dentro de la empresa. (Mancisidor, 2017)

Todas las personas poseen características individuales, que le diferencian de los demás y que pueden influenciar en la personalidad y el comportamiento dentro de su entorno laboral. La personalidad está relacionada con rasgos positivos, como el ser, la satisfacción por la vida y el perdón. Algunos investigadores definen a la personalidad como algo interno y que afecta a las actividades humanas y al comportamiento de los individuos. Algunos psicólogos e investigadores han realizado un consenso sobre las diferentes dimensiones que tiene la personalidad y los cuales han desarrollado una estructura jerárquica que ha sido bien aceptada porque asume los cinco rasgos de la personalidad. (Engin & Ahmet, 2017).

Varios psicólogos creen que los cinco grandes no son universales sino que también tiene origen biológico, no es un modelo único, sino que es un conjunto de modelos diferentes explicado por diferentes autores que coinciden en que la personalidad puede ser explicada por cinco factores. Estas cinco dimensiones forman el acrónimo conocido como

“OCEAN”. Dos equipos de investigadores que iniciaron con esta teoría fueron Paul Costa, Robert McCrae y Warren Norman de la Universidad de Michigan y Lewis Goldberg de la Universidad de Oregon que tomaron caminos diferentes pero llegaron al mismo resultado del análisis de datos y comprobar que hay cinco dimensiones en la personalidad. Estos cinco factores han demostrado un amplio marco para la integración de diversos hallazgos de investigación y la teoría en la psicología de la personalidad. (Figuroa, 2012).

En la investigación al personal de enfermería de la unidad de cuidados paliativos realizada por Gómez, Puga, Clemente, Mayan & Gandoy (2012) al correlacionar la dimensión de responsabilidad con el ambiente laboral y el deseo de realizar turnos antiestres, se pudo evidenciar que ante una situación laboral mala y una disminución de turnos antiestres la dimensión de responsabilidad aumenta. En el mismo estudio correlacionaron el ambiente de trabajo con el Neuroticismo y se pudo evidenciar que a peor ambiente físico aumenta el Neuroticismo.

La utilidad de la teoría del Big Five en el campo de la investigación puede ser polémica acorde a su funcionalidad, en cambio en el campo o en el área de Recursos humanos es de mucha utilidad cuando se puede pensar en la satisfacción de las personas al realizar o desempeñarse bien en su trabajo y estar en un puesto que está acorde a su personalidad, lo cual le brinda bienestar, salud física, emocional y mental por lo que se podría traducir a productividad. Los inventarios que pueden analizar a la personalidad se pueden convertir en un auxiliar importante a la hora de tomar decisiones como la selección, el desarrollo del personal, ascensos, entre otros, dentro de una organización. (Uribe & Arias , 2016).

La teoría del Big Five también es de gran utilidad para poder medir el rendimiento laboral porque el trabajo en la vida de las personas resulta ser un papel importante, por eso diversas investigaciones se han realizado para saber el efecto de los diferentes rasgos de la personalidad sobre el rendimiento. Se ha demostrado que el rasgo de estabilidad emocional funciona como un buen predictor del rendimiento global de una organización, en comparación con el Neuroticismo que tiene medidas específicas en el rendimiento y en dichas tareas. En cambio los otros 3 grandes rasgos no predicen el rendimiento global pero son preciso para predecir el rendimiento porque requieren trato personal. (Jaen, 2010)

En la investigación realizada por Mayoral, Gangloff & Rezrazi (2014) la personalidad es fuente o portadora de la deseabilidad que hace referencia a las características de cada

individuo, es decir lo que se espera evaluar y de la utilidad social hace referencia a la cualidad que tendría cada una de estas características, las cuales permiten a la persona evaluada alcanzar sus objetivos personales o alcanzar los objetivos de una organización.

Los rasgos del Big Five están cargados de utilidad o deseabilidad que puede ser positiva o negativa, sin embargo se encontraron diferencias entre los rasgos que daban lugar a una polarización sobre el plano de la deseabilidad estaban las dimensiones de conciencia, agradabilidad, apertura y Neuroticismo y en el plano de la utilidad se encuentran las dimensiones de conciencia, extraversión y Neuroticismo, esto significa que para la conciencia y para el Neuroticismo la sensibilidad evolutiva se expresa para la deseabilidad y para la utilidad. (Mayoral , Gangloff, & Rezrazi, 2014)

El modelo de los cinco factores cuenta con cinco dimensiones las cuales tienen sus características, comenzando con el Neuroticismo que presenta diferencias individuales en la tendencia de experimentar emociones negativas como la ansiedad, depresión, irritabilidad, entre otros, continua con la Extraversión que presenta diferencias individuales referentes a sociabilidad, asertividad, búsqueda de sensaciones, entre otras, después sigue la Apertura que presenta diferencias individuales como la imaginación, apreciación de ideas, curiosidad intelectual entre otras, sigue la Amabilidad que tiene diferencias individuales como la empatía, la colaboración, entre otros y por último la dimensión de la responsabilidad que posee diferencias individuales como tendencia a que todo esté bien organizado, a la capacidad de poder controlar los impulsos, respetar y obedecer las normas y reglas. (Martínez , 2015)

La estructura que se le da a los cinco grandes no determinan que las diferencias se puedan reducir solamente a ellas, si no que las cinco dimensiones representan a la personalidad en su nivel más amplio y que cada dimensión llamada grande, tiene resumida diferentes características, más específicas de la personalidad. Costa y otros (2000) nos refiere que los rasgos de la personalidad como el temperamento y el carácter son reacciones endógenas que siguen patrones intrínsecos del desarrollo, y que no son influenciados por el ambiente. (Sánchez & Ledesma , 2007).

Varios análisis llevados a cabo en los últimos han puesto de manifiesto la capacidad de los Big Five para poder predecir criterios organizacionales tales como el desempeño en el trabajo, el éxito en la formación, la rotación de puestos, la satisfacción laboral, las

conductas contra-productivas o el potencial de carrera. Específicamente, se encontró que el factor de conciencia sirve para predecir diferentes criterios ocupacionales y que su validez es semejante para todos los puestos, organizaciones. Una segunda dimensión de personalidad que predice el rendimiento ocupacional en prácticamente todos los puestos es la estabilidad emocional. (Salgado & Moscoso, 2008)

Los profesionales de Recursos Humanos encuentran mayor utilidad al poseer más de cinco dimensiones de la personalidad, porque por su naturaleza los Cinco Grandes es demasiado amplio y es difícil poder obtener una interpretación y proporcionar comentarios para poder tomar decisiones en la organización. En el diseño actual del Test PAPI, el rango de las dimensiones de personalidad evaluadas se ha hecho más amplio, y la conexión con los cinco grandes se ha extendido, si bien el test PAPI no es un test para poder medir los cinco grandes, pero es una herramienta para poder medir diferentes rasgos de la personalidad que se pueden alinear con los cinco grandes. (CUBIKS , 2014).

En un estudio realizado por Barrick et al. (2002) para observar el rendimiento de ventas de una organización, donde se tomó el Big Five y además por separado las medidas motivacionales, como resultado obtuvieron que la motivación se encontraba como un mecanismo influyente a través de lo cual los diferentes rasgos de personalidad afectaban al desempeño laboral.

En una Universidad del Ecuador, se hizo un estudio y se aplicó el cuestionario BFQ a 101 trabajadores de una empresa pública y se quiso comparar los Baremos de España con los Baremos de Ecuador, y se pudo obtener como resultado que los Ecuatorianos en la dimensión de afabilidad se puede notar que es un poco menor a la muestra Española, con respecto a la dimensión de responsabilidad la muestra de Ecuador indica un incremento del 6% que la muestra de España, esto demuestra que en la muestra ecuatoriana hay mayor perseverancia al realizar una tarea, con respecto a la dimensión de estabilidad emocional se pudo notar que la muestra de Ecuador es mayor a la de España, el cual nos indica que los ecuatorianos tenemos mayor habilidad para manejar nuestros impulsos y emociones. Con respecto a la dimensión de Apertura mental la muestra ecuatoriana muestra un pequeño índice más alto que la muestra española, y en la dimensión de distorsión se muestra que es mayor en la muestra ecuatoriana que en la muestra española, el cual quiere decir que los ecuatorianos tienden a disfrazar sus respuestas de forma positiva o negativa. (Mosquera, 2013)

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

Mediante la revisión de la literatura se pudo encontrar diferentes investigaciones relacionada con personalidad laboral y la teoría de los cinco grandes. La búsqueda se hizo a través de Scopus, Redalyc, Scielo, pero algunos artículos científicos no se las pudieron descargar se tuvieron que pedir ayuda a la tutora, además se consultó en algunos libros en relación con el tema, así también se encontraron algunos test psicométricos, como el Big Five Factory (BFY), además el Inventario de Personalidad NEO- PI, 16 PF, los cuales se han utilizado en algunas investigaciones para poder estudiar las diferentes dimensiones del Big Five y por ultimo desde el 2014 según el Manual del test PAPI se ha modificado igualmente para poder estudiar los diferentes rasgos de personalidad.

La información investigada fue obtenida un 85 % de artículos de diferentes revistas tales como Journal of Personality and Social Psychology, Revista Empresarial, Revista Anales de Psicología, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Revista de Psicología de la PUCP, International Journal of Psychological Research, Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, un 10% de Tesis de Maestrías y un 5% del Manual de Cubiks, primero se realizó la lectura del resumen de cada artículo, luego la introducción y por último la conclusión para poder sacar las ideas principales que puedan aportar a esta investigación documental.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO DEL TEMA

La teoría de los cinco grandes rasgos de la personalidad o también conocida como Big Five ha tenido su evolución en diferentes ámbitos en el mundo laboral, como lo hicieron Judge, Higgins, Thoresen & Barrick (1999), en una investigación para poder verificar el éxito laboral de una empresa lo relacionaron con los diferentes rasgos de la personalidad.

Hay evidencias que algunos rasgos de la personalidad y las combinaciones de estas pueden favorecer u obstaculizar la exposición de algunas competencias del trabajo (Furnham, 2005), así lo sostiene Whetzel & McDaniel (2006) que cuando se requiere contratar personas para que puedan atender a las diferentes necesidades de clientes, por lo consiguiente necesitan tener altos niveles de orientación al servicio, por lo tanto deben ser evaluados específicamente en los rasgos de personalidad de autocontrol y de afabilidad, porque una personas que regula sus emociones, tiene facilidad para dar un buen servicio.

Después se realizó una investigación donde se correlacionaba a las dimensiones de la personalidad con el comportamiento de trabajadores mexicanos (Uribe , Contreras, Sanchez , & Garcia , 2008). Luego en España García, Ramos & García (2009) realizaron una investigación donde relacionaban a las diferentes dimensiones de personalidad con la resistencia laboral y el Burnout (agotamiento emocional).

En el estudio realizado por García , Ramos , & García, (2009) en trabajadores de España donde correlacionaron las rasgos de la personalidad basados en la teoria del Big Five con la resistencia y el agotamiento emocional, obtuvieron como resultados que el Agotamiento Emocional se asocia de manera positiva con la dimension de Neuroticismo pero de manera negativa con las demas dimensiones de la personalidad y ademas destaca que tambien se asocia positivamente con la Resistencia. Ademas en esta investigacion se puede comprobar

que la Resistencia se asocia positivamente con todos los rasgos de la personalidad, junto con el agotamiento emocional y la edad de los trabajadores.

Tiempo después Gómez, Puga, Clemente, Mayan & Gandoy (2012) relacionaron a los rasgos de la personalidad con el ambiente laboral. Los rasgos de la personalidad como la Responsabilidad y el Neuroticismo pueden predecir comportamientos en contra y a favor de la organización, se lo podría explicar de la siguiente manera que las personas responsables tienen más autocontrol y pueden postergar sus necesidades lo que le llevan a cometer menos errores que afecten a la organización, en cambio el Neuroticismo tienen problemas para inhibir sus emociones y pueden atentar en contra de la organización, mientras que el rasgo de afabilidad puede traer consigo comportamientos de cooperación y confianza por lo que son menos propensos a comportamientos perjudiciales hacia otras personas. (Kausel, Leiva, Sanfuentes, & Barros, 2012)

En un estudio realizado en Estados Unidos se quería relacionar entre los factores de personalidad y las decisiones deshonestas de las personas en una organización, y se obtuvo como resultado que una dimensión de los cinco grandes factores de la personalidad fue significativo para predecir las decisiones deshonestas, el factor es el Neuroticismo se relacionó positivamente con las decisiones deshonestas mientras que la Responsabilidad se relacionó negativamente. (Kausel, Leiva, Sanfuentes, & Barros, 2012)

En la investigación que fue realizada por Gómez, Puga, Clemente, Mayan & Gandoy (2012) al personal de enfermería de la unidad de cuidados paliativos, al poder relacionar las dimensiones de la personalidad, con el ambiente laboral y el deseo de realizar turnos antiestres se obtuvo como resultado que el rasgo de la responsabilidad en el personal se aumenta cuando hay una situación laboral deficiente pero además se pudo evidenciar que si se tiene un ambiente físico decadente puede aumentar el rasgo de Neuroticismo.

Hay diferentes investigaciones sobre el estudio de la teoría del Big Five asociados con el ámbito laboral, se han encontrado que algunos de los rasgos de la personalidad vinculados a la predicción de algunas conductas laborales denominadas conductas cívicas organizacionales, las cuales son comportamientos individuales de carácter volitivos los cuales son orientados para apoyar a la organización de diferentes maneras. Algunas cuestionarios de personalidad pueden ser utilizados no solamente como predictores si no

como detectores de algunas conductas que pueden influir en el desempeño laboral o en el ambiente de una organización. (Revelo, 2013)

Esto da a entender que los diferentes rasgos de la Personalidad, tomando en cuenta la teoría del Big Five, puede influenciar en el proceso de selección de personal, por medio de los diferentes cuestionarios de personalidad que existen, podemos predecir y detectar cuales podrían ser los comportamientos y conductas de las personas que quieran trabajar en alguna organización para saber si cumplen con el perfil adecuado y con las competencias, poniendo otro ejemplo puede ser si quisiera contratar una persona para el puesto de guardia de seguridad, si es que un aspirante no sabe controlar sus emociones y tiene dificultad para poder inhibir sus impulsos agresivos puede atentar contra una persona causándole consecuencias fatales, o personas que trabajen dentro de una organización y no sepan regular sus estados emocionales pueden mostrar conductas disfuncionales cómo reaccionar de una manera inapropiada ante las frustraciones, estrés o presentar dificultades ante algún cambio. (Revelo, 2013).

El reclutador tiene más elementos de valor para determinar cómo será el grado de ajuste del candidato a un puesto de trabajo concreto. Más concretamente, se intenta predecir cómo será el desempeño de esa persona en base a las situaciones cotidianas a las que se verá expuesto en función de su rol. (Diaz, 2017)

Luego en la investigación Mayoral, Gangloff & Rezrazi (2014) relacionaron a las dimensiones de la personalidad con los resultados que quería obtener la empresa. Además en un estudio realizado por Cevallos (2015) los rasgos de la personalidad pueden relacionarse con los tipos de liderazgo efectivo o transformacional que puede poseer una persona en la organización, se pudo observar que estudiando la personalidad como tal no se puede saber si una persona puede ser un líder o no porque la personalidad tiene diferentes factores individuales que se relacionan con el liderazgo, como puede ser la extraversión y la apertura a nuevas experiencias que tienen una fuerte relación con el liderazgo transformacional, otra dimensión que se puede correlacionar con el liderazgo es la responsabilidad, porque una persona que es responsable puede llevar a flote a una organización siempre cumpliendo con todas metas y objetivos.

Además Diez & Sánchez (2017) refieren que los diferentes rasgos de la personalidad pueden tener correlación con el liderazgo que puedan desarrollar los jefes para poder

fomentar un buen clima laboral. Con el modelo de los cinco grandes se podría establecer una relación entre la persona y la organización o persona – puesto, porque cuando las personas abandonan o renuncian a un trabajo es porque no son compatibles con su personalidad, por eso al momento de seleccionar al personal se debe tomar en cuenta a los aspirantes que se puedan ajustar mejor a la cultura de una organización, el cual a su vez le va a dar más satisfacción y motivación al empleado y va a ver menos rotación del personal.

Relación del Big Five con el test PAPI 3 que se está acoplando para evaluar a los cinco grandes rasgos de la personalidad.

Tabla 1 *Relación del Big Five con el Test PAPI 3*

BIG FIVE	PAPI 3
Apertura a la experiencia	Ideas & Cambio
Responsabilidad	Organización & Estructura Compromiso Influencia & Ambición
Extraversión	Interacción
Amabilidad	Compostura
Neuroticismo	Dinamismo

Obtenido de (CUBIKS , 2014)

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

- Se concluye que el factor de Estabilidad Emocional puede predecir el comportamiento de los colaboradores y el rendimiento laboral, la Responsabilidad predice resultados a nivel de jefatura para saber el tipo de liderazgo, el Neuroticismo predicen las decisiones deshonestas que pueden tener los colaboradores, así como lo menciona Jaén (2010), Kausel, Leiva, Sanfuentes & Barros (2012).
- A pesar de que internacionalmente el estudio de los cinco grandes factores de personalidad han ido evolucionando y se ha ido comprobando su utilidad en los diferentes ámbitos laborales, en las organizaciones del Ecuador persiste la problemática de la falta de cultura organizacional relacionada con la evaluación al personal con instrumentos de personalidad que estén adaptados y baremados según el contexto de la población ecuatoriana, de tal manera que permita conocer los rasgos predominantes de cada colaborador para contrarrestar los comportamientos inadecuados que puedan afectar a la organización, coincidiendo con lo que opinan Uribe, Contreras, Sánchez & García (2008) y Revelo (2013) además de prestar la debida importancia a el proceso de selección para que las organizaciones puedan incorporar personas que no afecten al clima y la cultura laboral así como lo menciona Whetzel & McDaniel (2006)
- En esta investigación se puede concluir que la teoría de los cinco grandes factores de la personalidad si puede predecir resultados laborales como el rendimiento laboral, comportamiento de los colaboradores, liderazgo de los jefes, cultura, clima

entre otros, así como lo manifiestan Diez & Sánchez (2017), Cevallos (2015) y García, Ramos & García (2009).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benet, V., & Donahue, J. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 729-750.
- Cevallos, F. (2015). El liderazgo y la personalidad según el modelo Big Five. *Gate*, 1-7.
- Chacha, D., & Chimbolema, M. (15 de Marzo de 2017). Ingenieras Comerciales. *Modelo de Selección por Competencias para Cooperativas de Ahorro y Crédito en el área Comercial*. Latacunga, Cotopaxi, Ecuador.
- Collins, B. (19 de Septiembre de 2003). *ieFocus*. Obtenido de ieFocus Web Site: <http://focus.ie.edu/es/las-cinco-grandes-dimensiones-de-la-personalidad>
- CUBIKS . (2014). PAPI - 3 MANUAL. 78-83.
- Diaz, J. (29 de Noviembre de 2017). *Pensamiento Administrativo*. Obtenido de Modelo Big Five: Los 5 factores clave de tu personalidad: <https://manuelgross.blogspot.com/2017/11/modelo-big-five-los-5-factores-clave-de.html>
- Diez, S., & Sanchez, C. (2017). Influencia de la Personalidad y la Inteligencia Emocional en los Estilos de Liderazgo. *Revista Empresarial*, 11(3), 22-27.
- Engin, M., & Ahmet, S. (2017). The Relationships between Big Five Personality Traits and Subjective Vitality. *Anales de Psicología*, 33(2), 218-224.
- Figueroa, N. (2012). Modelos de Personalidad: "The Big Five". *PMQuality*, 2-6.

- Furnham, A. (2005). *The incompetent manager: The causes, consequences and cures of management failure*. London: Whurr Publishers.
- García , A., Ramos , P., & García, M. (2009). Los Big Five y el Efecto Moderador de la Resistencia en el Agotamiento Emocional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 135-147.
- Gómez , C., Puga , A., Clemente , M., Mayan , J., & Gandoy , M. (2012). Factores de personalidad en el personal de enfermería de unidades de cuidados paliativos. *Gerokomos*, 23(3), 110-113.
- González , P. (27 de Mayo de 2017). *El Comercio*. Obtenido de El Comercio Web Site: <http://www.elcomercio.com/actualidad/empresas-buscan-jovenes-talentos.html>
- Jaen, M. (17 de Junio de 2010). Tesis Doctoral. *Prediccion del rendimiento Laboral a partir de indicadores de motivacion, personalidad y percepcion de factores psicosociales* . Madrid, Madrid, España.
- Judge, A., Higgins, A., Thoresen, J., & Barrick, R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(1), 621-654.
- Kausel, E., Leiva , P., Sanfuentes , M., & Barros , E. (2012). Más allá de los cinco grandes: disposiciones y personalidad en la predicción de decisiones deshonestas en el contexto organizacional. *Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 22(44), 40-60.
- Laak , J. (1996). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad . *Revista de Psicología de la PUCP*, 14(2), 129-181.
- Mancisidor, E. (25 de 01 de 2017). Maestria en Administración del trabajo. *Percepción del clima organizacional y rasgos de personalidad mediante el big five en trabajadores de una empresa privada*. Lima, Lima, Perú.
- Martínez , T. (14 de 07 de 2015). Grado en Psicología. *Validez de constructo de la versión española del Big Five Personality Trait Short Questionnaire (BFPTSQ)*. Castello de la Plana, Castello de la Plana, España: Universitat Jaume I.

- Mayer, J. (1995). A framework for the classification of personality. *Journal of Personality*, 63(1), 819-878.
- Mayoral , L., Gangloff, B., & Rezrazi, A. (2014). Análisis de datos empíricos relacionados con ofertas de empleo e implicancias sobre el estatus científico de los rasgos de personalidad. *Revista de Gestion de las Personas y Tecnología*, 21(1), 18-31.
- McCrae, R., & Costa, P. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(1), 509-516.
- Mosquera, L. (14 de Junio de 2013). Maestría en Desarrollo del Talento Humano. *Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector publico*. Quito, Pichincha, Ecuador
- Revelo, J. (15 de Abril de 2013). Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos. *Analisis Psicometrico de una prueba prototipo de personalidad COOP-A para la poblacion Ecuatoriana*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Salgado , E., Vargas , E., Schmutzler, J., & Wills, E. (2016). Uso del Inventario de los Cinco Grandes en una muestra colombiana. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34(2), 365-382.
- Salgado, J., & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 16-24.
- Sanchez , D., & Robles , M. (2013). El modelo “Big Five” de personalidad y conducta delictiva. *International Journal of Psychological Research*, 102-109.
- Sánchez , R., & Ledesma , R. (2007). Los cinco grandes factores: cómo entender la personalidad y como evaluarla. *Conocimiento para la transformación.*, 4(2), 131-160.
- Uribe , J., & Arias , F. (2016). Un estudio de la confiabilidad y validez del 5FM: Cinco factores de la personalidad en la cultura Mexicana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 24(1-2), 16-30.
- Uribe , J., Contreras, F., Sanchez , O., & Garcia , A. (2008). Los Cinco Grandes y maquiavelismo en trabajadores mexicanos: un estudio de personalidad y manipulación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 61-79.

- Vaca , P. (10 de Noviembre de 2014). Magister en Direccion Estrategica de Recursos Humanos. *Investigacion de las practicas de seleccion de personal y de evaluacion de desempeño en un grupo de empresas de Ecuador*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Whetzel, D., & McDaniel, M. (2006). *Staffing and selection strategies for service quality*. London: Pfciffer Wiley.
- Wiggins , J. (1968). Personality Structure. *Annual Review of Psychology*, 19(1), 293-350.