



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES**

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

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

**TEMA: EL BIG FIVE Y SU RELACIÓN CON EL
COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES EN LOS
EQUIPOS DE TRABAJO.**

Autores: INTRIAGO LOOR ANDREA NOEMÍ
ZAMBRANO ZAPATA KARLA AMÉRICA

Acompañante: PS. IND. ESPINEL GUADALUPE JOHANA
VERÓNICA

**Milagro, MAYO 2018
ECUADOR**

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **ANDREA NOEMÍ INTRIAGO LOOR** 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 **EL BIG FIVE Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO** 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 del 2018



ANDREA NOEMÍ INTRIAGO LOOR

CI: 092719319-3

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **KARLA AMÉRICA ZAMBRANO ZAPATA** 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 **EL BIG FIVE Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO** 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 del 2018

Karla Zambrano.

KARLA AMÉRICA ZAMBRANO ZAPATA
CI: 030281247-4

APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, **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 la estudiante **ANDREA NOEMÍ INTRIAGO LOOR**, cuyo título es **EL BIG FIVE Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO**, que aporta a la Línea de Investigación: **ESTUDIOS BIOPSIICOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN** previo a la obtención del Grado de **PSICÓLOGA**; 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 del 2018.



JOHANA VERÓNICA ESPINEL GUADALUPE
Tutor
C.I.: 091361094-5

APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, **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 la estudiante **KARLA AMÉRICA ZAMBRANO ZAPATA**, cuyo título es **EL BIG FIVE Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO**, que aporta a la Línea de Investigación: **ESTUDIOS BIOPSIICOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN** previo a la obtención del Grado de **PSICÓLOGA**; 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 del 2018.



JOHANA VERÓNICA ESPINEL GUADALUPE
Tutor
C.I.: 091361094-5

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERÓNICA

ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA

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 PSICÓLOGA presentado por el /la señor (a/ita) **ANDREA NOEMÍ INTRIAGO LOOR**.

Con el título: **EL BIG FIVE Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO.**

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

Investigación documental	[77]
Defensa oral	[12,67]
Total	[89,67]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado)

Aprobado

Fecha: 29 de MAYO de 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Espinel Guadalupe Johana Verónica	<u>Johana Espinel</u>
Secretario /a	Alvarez Cadena Kerly Angela	<u>Kerly Alvarez</u>
Integrante	Aguirre Plúas Clemencia Magdalena	<u>Clemencia Aguirre</u>

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERÓNICA

ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA

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 PSICÓLOGA presentado por el /la señor (a) **KARLA AMÉRICA ZAMBRANO ZAPATA**.

Con el título: **EL BIG FIVE Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO.**

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

Investigación documental	[78]
Defensa oral	[15,33]
Total	[93,33]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 29 de MAYO de 2018.

Para constancia de lo actuado, firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Espinell Guadalupe Johana Verónica	
Secretario /a	Alvarez Cadena Kerly Angela	
Integrante	Aguirre Plúas Clemencia Magdalena	

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a Dios por ser el inspirador para cada uno de mis pasos dados en mi convivir diario; a mis padres por ser los guías en el sendero de cada acto que realizo hoy, mañana y siempre; a mi esposo que siempre estuvo apoyándome para ser una profesional, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y mi capacidad; a mi hija que me enseñó a ver la vida de manera positiva y a luchar por lo que uno quiere; a mis hermanos, por ser el incentivo para seguir adelante con este objetivo. Es por ellos, que soy lo que soy ahora.

Andrea Noemí Intriago Loor

DEDICATORIA

Este proyecto de Tesis va dedicado principalmente al Ser Supremo que es Dios por permitirme continuar en este camino, seguido a mi madre, por ser el pilar más importante en mi vida, por entregarme todo su apoyo incondicional sin importarle nada supo sacarme adelante, por sus consejos, sus valores, por ella soy la persona que soy ahora y a mi familia que siempre ha estado conmigo, quienes me apoyaron con ese espíritu alentador, contribuyendo incondicionalmente a lograr ésta y las metas que me he propuesto.

Karla América Zambrano Zapata

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, por guiarme en el sendero correcto de la vida, cada día en el transcurso de mí camino e iluminándome en todo lo que realizo de mí convivir diario. A mis padres, por ser mi ejemplo para seguir adelante en el convivir diario y por inculcarme valores que de una u otra forma me han servido en la vida, gracias por eso y por muchos más. A mis hermanos por apoyarme en cada decisión que tomo, y por estar a mi lado en cada momento hoy, mañana y siempre. A mi esposo por apoyarme en mis estudios. A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abrió abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

Debo agradecer de manera especial y sincera a la Psicóloga Johana Verónica Espinel Guadalupe por su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas, ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de este proyecto, sino también en mi formación como estudiante y como futura profesional.

Andrea Noemí Intriago Loor

AGRADECIMIENTO

En este presente proyecto de Tesis le doy gracias a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hizo realidad este sueño tan anhelado, agradezco a mi madre que siempre me apoyo tanto moralmente como económicamente y a mi familia por apoyarme en cada decisión.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional, incluyendo a todos mis maestros de la Universidad Estatal De Milagro, a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Este proyecto es el resultado del esfuerzo conjunto de todas las personas que me ayudaron a lograr esta meta.

Karla América Zambrano Zapata

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR	ii
DERECHOS DE AUTOR	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	iv
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR ¡Error! Marcador no definido.	
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	vi
DEDICATORIA	viii
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTO	x
AGRADECIMIENTO	xi
ÍNDICE GENERAL	xii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO 1	5
1.PROBLEMA DE INVESTIGACION	5
2.OBJETIVOS	6
2.1 Objetivo General.....	6
2.2 Objetivos Específicos	6
3. JUSTIFICACIÓN	7
CAPITULO 2	8
MARCO TEÓRICO	8
CAPITULO 3	14
METODOLOGÍA.....	14
CAPITULO 4	15
DESARROLLO.....	15
CAPITULO 5	19
CONCLUSIONES.....	19
BIBLIOGRAFÍA	20

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo el estudio la personalidad del individuo, basándose en 5 dimensiones categorizadas en la teoría del Big Five y cómo influye sobre el comportamiento de los equipos de trabajo para poder mejorar la productividad de la empresa, este diseño analítico de la personalidad propone identificar el comportamiento del ser humano dentro de un entorno empresarial, así como poder determinar la cohesión que existe en los colaboradores dentro de un grupo de trabajo, con todo ello se logró concluir que las características de la personalidad inciden sobre el comportamiento del individuo en relación a las dimensiones establecidas, y con ello el espíritu del grupo se debilita, generando así una nivel bajo de productividad, perjudicando a los trabajadores y la empresa.

Palabras claves: Big Five, Personalidad, Equipos de trabajo, Productividad

ABSTRACT

The objective of this research is to study the personality of the individual, based on 5 dimensions categorized in the theory of the Big Five and how it influences the behavior of the work teams in order to improve the productivity of the company, this analytical design of the personality proposes to identify the behavior of the human being within a business environment, as well as to be able to determine the cohesion that exists in the collaborators within a work group, with all this it was possible to conclude that the characteristics of the personality affect the behavior of the individual in relation to the established dimensions, and with this the spirit of the group weakens, generating a low level of productivity, harming the workers and the company.

Keywords: Big Five, Personality, Work Teams, Productivity

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se somete al análisis del Big Five, o dimensiones de la personalidad, direccionada al ámbito empresarial donde se evidenciará sus diferencias dentro de los trabajos en grupo, y poder verificar la productividad de los mismos, el objetivo de este estudio es analizar como las dimensiones de la personalidad pueden influir en el comportamiento de los trabajadores dentro de un equipo y a su vez percibir el nivel de productividad.

Estudios realizados en España por los autores Martínez, C., Anaya, M., & Salgado, D. (2014) indican el claro interés de España por resolver esta necesidad a nivel empresarial, señalando que en el contexto laboral la personalidad juega mas que un papel primordial y que la misma esta ligada a la productividad, es decir que si una persona no mantiene características personales propias para un rendimiento, repercutirá en la empresa.

Por otra parte el contexto Mexicano, donde autores como Omar, A. (2013), hacen énfasis en las dimensiones de la personalidad, como punto de partida para poder resolver las dificultades en el contexto psicosocial, menciona también que el comportamiento esta ligado al estímulo que experimenten.

Mientras que en Colombia los estudios desarrollados por Romero, E., Luengo, Á., Gómez, A., & Sobral, J. (2002), demuestran que las dimensiones de la personalidad son muy predominantes en la edad de la adolescencia, debido a que las mujeres latinas, en este caso colombianas llevan la tendencia mayor en extraversión. Este trabajo estuvo consolidado bajo el enfoque cualitativo bibliográfico, con el cual se pudo realizar una búsqueda de documentos como revistas electrónicas de alto impacto y fiabilidad, con las cuales se logra establecer la afirmación de las variables de estudio, fortaleciendo la argumentación mediante evidencias científicas.

El estudio se encuentra categorizado por capítulos, en el Capítulo 1 se podrá encontrar con detalle la descriptiva del problema, la cual indica el diagnóstico sobre el contexto donde se desarrolla el fenómeno, en este caso en las empresas, así como la declaración de los objetivos planteados para su posterior cumplimiento, y la justificación donde se exponen los motivos y los diversos contextos de la realidad donde se puede evidenciar el problema.

Posterior a ello, el Capítulo 2 contiene las teorías relacionadas a las variables de investigación, las cuales son el Big Five o modelo de 5 grandes, que está definida como la agrupación de rasgos de personalidad basado en cinco modelos o estilos de comportamiento, y la teoría de cohesión grupal, que hace referencia al trabajo en equipo dentro de una empresa y los factores que condicionan su rendimiento.

En el Capítulo 3 se detalla la metodología que se utilizó para poder desarrollar toda la investigación, donde se expone claramente el enfoque bibliográfico, sumado a la selección de diversas fuentes electrónicas como revistas científicas de alto impacto donde se pudo evidenciar la información pertinente para el caso.

En el Capítulo 4 se exponen los antecedentes de estudio en diversos contextos que guardan relación con las variables de investigación, donde se sitúan estudios realizados que cristalizan resultados de los cuales se enfatiza su análisis para poder evidenciar la problemática, en base de dos grandes teorías; La Teoría del Big Five y la Teoría de Cohesión Grupal, siendo las que fundamentan la investigación realizada.

Y al finalizar tenemos al Capítulo 5 se exponen las conclusiones a las que se llegó, como producto de la gestión científica, según la indagación acreditada.

CAPITULO 1

1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

Para el universo de la psicología, el estudio de la personalidad ha venido siendo el mayor objeto de estudio para esta disciplina, el interés está situado en el comportamiento humano en varias esferas de su sistema, y como base principal de esta investigación, se especifica en el ámbito laboral, pues cabe destacar que los rasgos característicos de las personas son diferentes entre sí, y esto genera un estilo diferente de comportamiento (Depaula & Azzollin, 2013)

Se menciona la personalidad basada en dimensiones, las cuales se explica para el autor Goldberg (1993), como los componentes que integran la conducta de los individuos, estas dimensiones están categorizadas para la comunidad científica como el Big Five, una investigación que se enfoca en factores personológicos que determinarán el tipo de personalidad que está sujeto a la persona que es evaluada.

Es necesario analizar como la personalidad basada en esta dimensiones influye dentro del contexto empresarial, las cuales son basadas en estudios previos para poder acceder a un mejor detalle acerca del comportamiento de los trabajadores y cómo actúan esto cuando trabajan en equipo, su estabilidad emocional, su apertura a las nuevas experiencias, su extroversión, responsabilidad y amabilidad son puestas en evidencia en el diario vivir del individuo dentro del mundo laboral. (Hernández, García , Rubio, & Santacreu, 2014).

En el sistema empresarial el factor de la personalidad constituye un elemento muy sustancial, debido a que el ser humano se mantiene en constante interacción con sus semejantes, y sobre todo en la realización de tareas asignadas, en los trabajos en grupo el individuo se destaca por ser participativo, sin embargo cada uno contiene una forma de percibir las diversas situaciones que se manifiestan dentro del entorno laboral, lo que a su vez genera diferencias para un equipo de trabajo.

Estudios como el de Artigas (2013), señalan que a nivel de Latinoamérica la personalidad es la base de diversos estudios científicos, pues resulta ser tan importante dentro de un contexto empresarial, saber cuál es el comportamiento de los trabajadores y qué hacer ante demandas presentadas como la presencia de conflictos entre miembros de equipos, también se puede a través del análisis de sus rasgos de personalidad

mantener cierto pronóstico del individuo y sobre todo saber si contiene o no las habilidades para poder desarrollarse dentro de un entorno grupal.

Dentro de los grupos de trabajo empresarial, uno de los principios es que los trabajadores deben gestionar en equipo las múltiples tareas que son encomendadas, todo ello con el objetivo en común de poder lograr las metas propuestas, por lo cual se requiere que exista cohesión dentro de los grupos. Se hace referencia a un conjunto de personas que trabajan por un fin común, dentro del cual contribuye con diversas estrategias para poder enfrentar demandas laborales. (Romero, Luengo, Gómez, & Sobral, 2002)

En el instante en que los grupos de trabajo realizan actividades bajo un objetivo en común, se puede hacer referencia a que están fortalecidos como equipo, pero resulta complejo al día de hoy lograr que un trabajo grupal sea eficaz, eso constituye un principal problema dentro de las empresas. Es importante saber que cada miembro que conforma el equipo de trabajo posee una personalidad y junto con ella habilidades, destrezas y conocimientos diferentes del resto de los integrantes. (Puerta & Carbonell, 2014)

Con lo expuesto anteriormente se entiende que dentro de un grupo empresarial, cada individuo aporta desde su perspectiva para que los objetivos sean alcanzados, así como la actitud que cada uno demuestre, deberá existir cohesión y compatibilidad en cada miembro, esto dará paso a un claro entendimiento y relacionamiento que dar como resultado un alto índice de productividad. (Depaula & Azzollin, 2013)

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Identificar la manera en qué El Big Five influye en el comportamiento de los colaboradores en los equipos de trabajo para mejorar la productividad de la empresa.

2.2 Objetivos Específicos

- Distinguir que rasgos de la personalidad pueden influir en el comportamiento de los colaboradores para evitar un entorno organizacional desfavorable.
- Considerar como los equipos de trabajo influye en la productividad de la empresa.
- Definir la relación entre los rasgos de personalidad y el comportamiento grupal o individual.

3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación nace de problemas relacionados con la productividad de los negocios en Ecuador, actualmente existe un decrecimiento de la productividad en el sector empresarial a nivel nacional, el INEC, (2017), indica que en el 2016 el Ecuador percibió una contracción del PBI de -1.5%, lo cual incide en el sector financiero que declinó en el 12.1%, esto a su vez ha causado reacción en las empresas al tener que reducir sus plazas de trabajo para preservar su economía, y por consiguiente una disminución de su productividad.

Por otra parte el SENPLADES (2015), hace énfasis en el alcance de los estándares de productividad a nivel empresarial, centrándose en el desarrollo humano, mediante procesos de capacitación y profesionalización que permitirá alcanzar logros específicos para la empresa, esto da paso a saber el nivel de competencia que cada empleado tiene y frente a deficiencias, puede mejorar aquellas habilidades.

Para poder desarrollar las habilidades es necesario conocer los aspectos de la personalidad de los colaboradores de las empresas, lo cual se considera un factor influyente en relación con el nivel de productividad que pueda llegar a desarrollar dentro de la empresa, varios estudios como el de Seelbach González (2013), enfatizan en el estudio humano enfocado en diversos rasgos de la personalidad, entre los cuales destaca cinco grandes rasgos de la misma, a los que se categorizan como Big Five, y es desde este enfoque que nace la necesidad de investigar sobre los aspectos de personalidad basados en la teoría del Big Five y su relación con el comportamiento de los colaboradores en los equipos de trabajo.

CAPITULO 2

MARCO TEÓRICO

La personalidad es aquel conjunto de rasgos y caracterizaciones que forman una sola totalidad en la determinación del comportamiento humano, como lo señala Moreno, Garrosa , & Gálvez , 2015). “Constituye una serie de características de origen psicológico y distintivas de las demás personas, que generan reacciones en base a estímulos que perciban”. (p. 61)

Por naturaleza cada individuo es diferente, por lo que sus respuestas de agrado o desagrado ante eventos cargados de estímulos, se diferencian en frecuencia e intensificación, esto determina el estilo de comportamiento y dentro del entorno empresarial, se define en relación a su rendimiento y productividad. (Omar & Uribe, 2014)

Los autores Martínez, Anaya, & Salgado (2014), determinan a la personalidad como: “la organización de los diversos sistemas psicofísicos que define un estilo de pensar y de actuar, establecido por un patrón único en cada especie humana”. (p. 448) Los individuos adoptan una forma diversa de ser y ante esto cabe recalcar que muchos factores son los que condicionan el comportamiento humano de entre los cuales para el autor Omar (2013), se destacan los siguientes:

El ambiente y la cultura son factores claves que determinan la personalidad de cada individuo, el primero de acuerdo al contexto donde se sitúe, y el segundo ante el aprendizaje de costumbres y hábitos que forman parte de su estilo de vida. (p. 112)

Para los autores Hernández, García , Rubio, & Santacreu (2014), el estilo familiar es otro factor que forma el desarrollo de la personalidad de cada ser humano, la forma en que este haya sido educado, influirá en su crecimiento y adaptándose lo enseñado, formando así su esquema de pensamientos y creencias en base a la vida.

La personalidad no solo está sujeta a definiciones ni a factores que dirigen el comportamiento de las personas, pues se entiende que cada una de ellas contiene en su

aparato psíquico una serie de rasgos diferentes que constituyen el esquema de los pensamientos. (Fajardo, Polo del Río, Gómez, Palacios, & Castaño, 2012)

Para los autores Fernandes, Bartholomeu, Marín, & Boulhoça (2014), la definición de rasgos de la personalidad esta conceptualizada como: “Son aquellas caracterizaciones del individuo que le permiten diferenciarse personológicamente de los demás”. (p. 17). Los rasgos son aquellas posturas que cada ser humano adopta ante estímulos, es decir las reacciones y la tendencia a desarrollar un tipo de comportamiento determinando así la conducta. (Montaño, Palacios, & Gantiva, 2013)

Dentro de las diversas teorías en relación a los rasgos de la personalidad, se considera a la denominada Big Five, o también como 5 grandes, modelos desarrollados por Lewis Goldberg (1993), con la finalidad de darle una descriptiva a la personalidad desde su enfoque teórico. Estas dimensiones son:

Factor O: Apertura a la experiencia

Indica la tendencia que posee el ser humano en busca de vivenciar nuevas experiencias dentro de su entorno, caracterizado por percibir creativamente el futuro, mantiene una relación íntima con la imaginación, es comprensible emocionalmente de quienes los rodean. (Puerta & Carbonell, 2014)

Factor C: Responsabilidad

Hace referencia a la concentración específica que tiene el individuo en el desarrollo de sus objetivos, su estilo se determina por ser más disciplinado, organizado, comprometido con las tareas y analíticos previo a la toma de alguna decisión. (Omar, 2013)

Factor E: Extraversión

Determina el grado en el que el ser humano es abierto hacia su medio exterior, canaliza su energía en el contexto social, son las personas que gustan de sentirse rodeados de personas y de poder compartir, poseen una facilidad de expresividad. (Artigas, 2013)

Factor A: Amabilidad

Característica determinada en personas, tolerantes, respetuosas y tranquilas, su fuerte es la honestidad tanto de sí mismo como de los demás, asiste a quien necesite de él, es humilde, comprensivo, y sobre todo empático a los sentimientos ajenos. (Cuadra, Veloso, Marambio, & Tapia, 2015)

Factor N: estabilidad emocional

Las personas propias de este rasgo, son quienes poseen la capacidad e inteligencia emocional suficiente para enfrentar diversas demandas de la vida, con individuos que poseen una asertividad en la resolución de conflictos y por lo general son animados y no propensos a sentir enfados. (Gázquez, Pérez, Mercader, Molero, & Inglés, 2014)

Los autores Landy & Conte (2005) definen al trabajo en equipo como un conjunto de dos o mas individuos que se mantienen relacion entre si, se consideran interdependientes, y juntos trabajan por un mismo objetivo, el equipo sufre transformaciones que les enseñan a enfrentar demandas, esto consolidara sus bases y los resultados en su rendimeinto seran satisfactorios.

Por otra parte los autores Robbins & Coulter (2007), hace referencia a un grupo específico de personas que trabajan organizadamente con un objetivo en comun, el mismo que les permite no solo alcanzar las metas sino adquirir nuevas destrezas para laborar en conjunto, las decisiones que se tomen son consensuadas, velando por el bienestar y satisfaccion de todos.

Para al autor Luis Riquelme (2009), el trabajo en equipo es la obtención de un resultado producto de un esfuerzo unificado, no osbtante también recalcar que la efectividad de los grupos de trabajo no solo representa el equipo y cohesión que compartan, sino tambien mediante estrategias que pueden ser aportadas de forma individual y compartidas por los demás.

Las numerosas atividades que se realizan en conjunto dentor de una empresa, se determinará en la medida de las características de un equipo, las cuales son:

- La realización de actividades por varias personas con un mismo objetivo en común.
- Los integrantes del equipo comparten las diversas responsabilidades.
- Existe coordinación al momento de realizar actividades.
- Los canales de comunicación son abiertos dentro del círculo.
- El desarrollo de las actividades se las resuelve mediante la implementación de estrategias.
- Existe la colaboración mutua entre miembros del equipo.

El autor Festinger (1950), en su teoría de la cohesión, sostiene que la dinámica de grupos esta condicionada bajo un ambiente de fuerzas que motivan a la unidad de cada individuo, no obstante indica factores que inciden en el desarrollo de un equipo de trabajo, esto a su vez puede fortalecer o deteriorar grupos dentro de un entorno empresarial:

- El líder, quien dirigirá al grupo debe obtener las habilidades necesarias para la permanencia de los integrantes.
- El entorno, donde se verán expuestos para el desarrollo de actividades, debe ser favorable para un óptimo rendimiento, debido a que la presencia de estímulos de desagrado puede reducir las condiciones vitales del grupo.
- El factor ligado a la personalidad, esto ante la naturaleza diferentes e individual de cada miembro, del cual demostrará un comportamiento que puede contribuir o perjudicar al grupo.
- El vínculo comunicativo, que determinará las interpretaciones de cada individuo sobre lo que se este indicando para realizar, sin este elemento, la durabilidad del grupo no sería posible.

Para el autor Shaw (1977), cohesión representa un grupo determinado de integrantes que comparten aspectos en común, lo que a su vez lleva a la realización de las metas propuestas, sin embargo también sostiene que su permanencia es pasajera, pues existen intereses que van más allá de lo general, lo que hará que se desintegren en algún momento.

Estos parámetros condicionan un equipo de trabajo y al nivel de cohesión que pueda existir dentro de ellos, también se menciona el factor cultural, debido a las

tradiciones y costumbres que diferencian a cada integrante, sino son comprendidos y aceptado, existiran diferencias que pueden llevar al grupo al fracaso. (Iacovella, Díaz, & Richard's, 2015)

Dentro de un entorno organizacional, cuando se trabaja en equipos se pueden presentar ciertas dificultades que impidan el progreso del rendimiento del mismo, esto se debe a factores que determinan la uniformidad de los grupos, uno de ellos es cuando no se tiene un líder que tenga visión, las metas propuestas iran perdiéndose en el horizonte cuando no existe un direccionamiento adecuado. (Alcázar, 2014)

Otro factor que repercute es el cambio de los productos, esto conllevará a una adaptación al nuevo desarrollo, por otra parte la crisis por la que pase una empresa puede también repercutir en el equipo, debido a la preocupación al creer que seran despedidos, eso disminuye su concentración y limitará su rendimiento. (Cuadra, Veloso, Marambio, & Tapia, 2015)

Una de los factores que mayormente condiciona la efectividad de un grupo de trabajo, son las características psicológicas de cada integrante, se sabe bien que cada ser humano reacciona de una forma diferente, tanto en intensidad como frecuencia, debido a las características personalógicas que permitirán emitir una respuesta diferente, esto dependerá del estímulo que se encuentre en los trabajadores, lo que dará paso a un establecimiento de diferencias cuando se mantengan trabajando en equipo. (Iacovella, Díaz, & Richard's, 2015)

Poder evidenciar el estilo personalógico de los trabajadores dentro de un equipo resulta complejo, debido a las diferencias de cada individuo, sin embargo la autora Alcázar (2014), menciona que el instrumento mas preciso que puede dar respuesta a la interrogante, es el conocido Big Five, con ello se puede poner de manifiesto el comportamiento del individuo dentro del entorno empresarial, y como este se maneja dentro de los equipos de trabajo y si puede o no mantener una cohesión grupal

La estabilidad emocional corresponde a uno de los cinco grandes, y esta tiene relación con la satisfacción que se tenga dentro del trabajo en equipo, es decir que el alcance exitoso de los objetivos planteados traerá consigo una sensación de bienestar, no obstante la persona quedará frustrada por no haber logrado las metas. Además de ello dentro del entorno laboral debe existir el equilibrio en cada individuo, que a su vez repercutirá en su rendimiento grupal. (Sánchez & Robles, 2013)

La característica principal de las personas de dimensión extrovertida, radica en su facilidad de ser empáticos y sobre todo son felices mientras permanecen trabajando en equipos, es decir que su entorno los satisface y por ende generan actitudes positivas debido que socialmente son muy activos. La dimensión de adaptación refiere a las personas que se adaptan a cambios dentro del equipo, no presentan mayores problemas cuando se crea una transformación en la dinámica y metodología del trabajo, y su mayor fortaleza es crear buenas relaciones dentro de un entorno social, es decir que gustan de trabajar con otros integrantes. (Depaula & Azzollin, 2013)

Las personas que son abiertas, por lo general son mas creativas, esto sin lugar a duda brindará las posibilidades de crear estrategias dentro de un equipo de trabajo y así poder solventar deficiencias que les limiten a seguir trabajando, adicional a ello tienden a tener la capacidad para poder ejercer el liderazgo. Y finalmente esta la dimension de responsabilidad, que se conforma de los integrantes que optimizan mucho las tareas, es decir priorizan en el proceso de realizarlo y de poder entregarlo a tiempo, y bajo las normas que les fueron establecidas. (Romero, Luengo, Gómez, & Sobral, 2002)

Los factores antes expuestos, y su relación con el desarrollo del ámbito grupal de los individuos, puede incidir en la cohesión que existan dentro del equipo de trabajo, con ello se entiende que la personalidad es un factor muy determinante para aquel abanico de relaciones que se exponen dentro del ambiente laboral, a su vez determinará si el grupo se desarrolla bajo óptimas condiciones o a u vez disminuye sus posibilidades de poder seguir en funcionalidad, lo que consecuentemente se verá reflejado en su nivel de productividad.

CAPITULO 3

METODOLOGÍA

Mediante la revisión de la literatura se pudo encontrar una variedad de información científica de investigaciones realizadas sobre la teoría de los cinco grandes y el comportamiento de colaboradores de equipos de trabajo. La exploración de información se la ejecutó mediante la ayuda de la tutora que nos envió cierta información por correo electrónico y también de artículos, revistas científicas y cuestionarios.

De toda la información investigada y recolectada se tomó un 90% de revistas científicas, de artículos, tales como: Elseiver, Revista Latinoamericana de psicología, Journal of Personality and Social Psychology, Redalyc, Cuestionario Big Five de Caprara, Babaranelli y Borgogni, Big Five Questionnaire (BFQ), (The Personality Inventory NEO, un 5% de Tesis de Maestrías relacionadas a la temática y un 5% de libros como: The Big Five Personality Factors y de algunos libros más que solo se podía ver la sinopsis por lo que había que comprarlo para leerlos completamente.

Principalmente se efectuó la lectura respectiva de diversas investigaciones tomando la información más apropiada, para luego llevar a cabo el resumen, la introducción, el contenido y la conclusión que se ha plasmado en este proyecto. Así como también la técnica de análisis complejo de datos, debido que se encontraron resultados ligados al programa estadístico SPSS, del cual se tuvo que revisar minuciosamente aquellas cifras para proporcionar una adecuada interpretación de las mismas.

CAPITULO 4

DESARROLLO

En los estudios de Depaula, D., & Azzollin, S. (2013), analizan el modelo del Big Five en la personalidad enfocado en el desarrollo de la inteligencia cultural, tomando en cuenta que la inteligencia es el conjunto de habilidades y capacidades desarrolladas en cada individuo, este estudio se centró en determinar la relación entre su nivel de inteligencia y los procesos cognitivos.

Siguiendo una metodología *ex post facto*, retrospectivo, seleccionaron una muestra de 400 aspirantes a militares del ejército en Argentina, de los cuales el 94.3% eran hombres y el 5.8% correspondían al sexo femenino, y la edad promedio de selección era de 21 años. El 98,2% de los aspirantes eran procedentes de diversas áreas o regiones del país, en tanto que el 1.8% eran nacidos en otros países, pero residentes en Argentina. Los instrumentos administrados fueron una encuesta sociodemográfica, el cultural intelligence scale (CQS), y el test BFI, que contenía el modelo del Big five, por las dimensiones que mide.

Los resultados indicaron que el factor de apertura de experiencia se considera un predictor positivo para la inteligencia cultural, ($\beta = ,319$; $p < ,000$), esto indica según la dimensión de experiencia, que los aspirantes poseen una capacidad de imaginación, sensibilidad, curiosidad por lo innovador, preferencia por las variedades y desde luego una tendencia a nuevas experiencias.

Un estudio que se realizó en España, donde se pudo evidenciar que los autores Castro, Santero, Martínez, & Guilló (2013) analizaron como la cohesión grupal puede influir dentro de las empresas públicas. Para poder llevar a cabo la investigación de diseño cuantitativo, procedieron a indagar en varias empresas de España, donde sometieron a los directivos a una entrevista donde interrogaron el nivel de productividad empresarial, adicional a ello levantaron información mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de planta. Dentro de sus resultados lograron definir que la empresas reportaron perdidas de 3.4 millones de euros, y el nivel de cohesión fue percibido con el 45% de debilidad grupal.

Otro estudio de los autores Fajardo, F., Polo del Río, M., Gómez, T., Palacios, V., & Castaño, E. (2012). Proponen investigar acerca de los diversos perfiles de personalidad en estudiantes adolescentes, bajo el modelo de los cinco grandes, para lo cual seleccionaron estudiantes en edades de 12 a 16 años, con el propósito de verificar diferencias en los estilos de personalidad.

La muestra estaba conformada por 700 estudiantes, de los cuales el 43% eran mujeres y el 57% son varones, mismos que fueron procedentes de una institución pública, seleccionado mediante el muestreo poliepático por conglomerados. Los instrumentos que se utilizaron fueron un cuestionario sociodemográfico, y el BFQ-NA, el cuestionario que mide los 5 factores de la personalidad, cuyos autores fueron Barbaranelli, Caprara y Rabasca (1998). Los resultados obtenidos mediante el análisis del sexo se considera que los hombres puntuaron más en el factor de apertura, por lo consiguiente las mujeres puntuaron cantidades superiores en el resto de los factores, es decir de amabilidad, responsabilidad, extraversión y estabilidad emocional, sin embargo en la variable de edad, se considera a los estudiantes mayores con un puntuación menor en los factores extraversión y consciencia.

Los autores Gracia, Caballer , & Peiró (2013), realizaron un estudio sobre los efectos de la presión sobre la cohesión grupal, en diversas tareas y canales de comunicación, resaltando la importancia de la interacción en equipo, la población elegida fue de 124 sujetos, de los cuales fueron asignados en grupos diferentes de trabajo, aquellos que perciben presión y aquellos que no, dentro de sus resultados lograron apreciar que aquellos que eran sometidos al trabajo bajo presión, su rendimiento era un poco deficiente, y no tenían claro el mensaje de lo que debían realizar, no obstante el otro grupo si manifestó condiciones para poder trabajar y lograr lo propuesto.

Los autores Iacovella, J., Díaz, C., & Richard's, M. (2015). Realizaron un estudio acerca de la empatía y los cinco grandes factores de la personalidad, investigación que resolvieron sobre estudiantes universitarios, tomando en cuenta que la empatía forma parte de una conjugación de aspectos psicológicos de entre ellos, la agresividad, relaciones intergrupales y el estilo socializador.

El diseño metodológico utilizado para este estudio es de carácter correlacional-transversal, con una muestra que estuvo compuesta por estudiantes de cuarto año de la

carrera de psicología, los cuales eran 117, 88 mujeres y 39 varones en edades entre 21 y 60 años. Los instrumentos que emplearon fueron el índice de creatividad interpersonal (IRI), el test de adjetivos para evaluar la personalidad (AEP), que contiene las dimensiones de la personalidad del Big Five, mediante un análisis de regresión y correlaciones bivariadas, solventaron los siguientes resultados: Las mujeres puntuaron más en la dimensión de empatía que los varones, sin embargo las cifras de extraversión fueron mayores para los varones.

Una investigación de los autores Gázquez, J., Pérez, M., Mercader, I., Molero, M., & Inglés, C. (2014), donde analizaron la percepción del optimismo en los cinco grandes factores de la personalidad en la salud de personas mayores, como se sabe la personalidad esta asociada al comportamiento de salud, sin embargo el optimismo podría verse en riesgo a medida que la edad avanza en las personas, por ello que decidieron enfatizar en su influencia en las personas mayores.

Los sujetos fueron seleccionado al azar, la edad de las personas superaba los 60 años, la muestra estuvo formada por 498 participantes, de los cuales el 45.6% eran varones y el 54.4% eran mujeres. Los instrumentos que se administraron fueron el Cuestionario NEO-FFI, que contiene las dimensiones de los cinco grandes, Test de Orientación Vital Revisado, Cuestionario de Salud General y el Test del Dibujo del Reloj. Mediante el análisis de correlaciones bivariadas se pudo precisar los resultados que indicaron que las personas que son optimistas se mantienen en una mejor percepción saludable de sí mismos, sin embargo el factor de neuroticismo se hace presente en adultos que manifiestan problemas de salud, también se encuentran relaciones significativas en los factores extraversión ($r = 0.32$), responsabilidad ($r = 0.2$), apertura ($r = 0.36$) y amabilidad ($r = 0.24$).

Los autores Omar, A., & Uribe, H. (2014) realizaron una investigación sobre las dimensiones de la personalidad como factores predictores de comportamientos dentro del contexto organizacional, con la finalidad de poder percibir la conducta y actitud de los empleados y el relacionamiento que ellos tienen entre sí, se entiende que el comportamiento de cada individuo es diferente, y este a su vez, reacciona de diversa forma ante estímulos.

La muestra estuvo compuesta por 335 trabajadores, de los cuales 195 eran varones y 140 mujeres, correspondientes a empresas públicas y privadas de Argentina.

El rango de edad era de 36 años, y el período laboral era de 3 años aproximadamente, el 14% formaba parte de cargos gerenciales, y gran parte de la población ya tenía una formación universitaria. Los instrumentos a utilizar fueron una encuesta sociodemográfica, el cuestionario de Personalidad de Eysenck de las escalas de CCO, Escalas de Comportamientos de Ciudadanía. Se presentó los resultados a través de una muestra de regresión múltiple y correlación bivariada, logrando obtener lo siguiente: la dimensión de extraversión tuvo mayor relación significativa en los hombres (= 0,269**), mientras que las mujeres puntuaron (= 0,315**).

Un estudio de los autores Romero, E., Luengo, Á., Gómez, A., & Sobral, J. (2002), decidieron analizar la estructura de los rasgos de personalidad en la población adolescente, siguiendo su direccionamiento bajo al evaluación del modelo de los cinco grandes factores y adicionando 5 alternativos mas, para poder corroborar la hipótesis acerca de la diferenciación en esa etapa humana.

La muestra estuvo conformada por 324 jóvenes, 209 varones y 115 mujeres, de edades entre 15 y 19 años, a quienes se les administraron los siguientes test: Inventario de Personalidad NEO-PI-R, Cuestionario de Personalidad Zuckerman-Kuhlman, este último abarcando las 5 dimensiones de la personalidad, Escalas PANAS de Afecto Positivo y Negativo, Cuestionario de Conducta Antisocial-Revisado. En los resultados del análisis estadístico sostienen que en las mujeres se puntuó mayor la dimensión de extraversión y neuroticismo, en tanto que los varones obtienen mayores resultados en las dimensiones de responsabilidad y amabilidad, no obstante su puntuación es baja en el factor estabilidad emocional, resultados que fueron obtenidos de una población colombiana.

Un estudio sobre la influencia de la identidad grupal dentro de la cohesión, desarrollado por Bohórquez, Lorenzo, Reyes , & Garrido (2013), tuvieron como objetivo analizar el clima y la eficacia de grupos de trabajo y a su vez el equilibrio de cohesión que posean como equipo. La muestra estuvo conformada por 51 estudiantes del área de cultura física de una universidad, dichos integrantes fueron separados en dos grupos y posicionados en competencia de fútbol, uno de ellos se les dio libertad de demostrar su identidad como tal, en tanto que al otro se les asignó normas, desde luego en los resultados se pudo evidenciar que el grupo que mantenía su identidad propia, era mas rendidor que los que se sujetaban bajo normas que no les permitían establecerse como equipo y por ende no existió cohesión.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES

A lo largo de este proceso científico se logró llegar a las siguientes conclusiones:

- Se concluye que los rasgos de personalidad que más influyen en el comportamiento de los colaboradores en los trabajos en equipo, son la responsabilidad que se enfatiza en la entrega de tareas al tiempo acordado, la extraversión, que da paso a la creatividad para poder resolver conflictos, y la apertura a la experiencia, donde prima la curiosidad por lo innovador, estos resultados especifican que la personalidad se adecua de acuerdo al entorno donde el ser humano se sitúe, determinado en los estudios de (Depaula & Azzollin, 2013).
- El rendimiento de los equipos de trabajo está caracterizado por la capacidad que tienen para la resolución de tareas bajo un claro entendimiento y dinámica del grupo, se menciona también que la presión obstruye este proceso, delimitando su actividad laboral y perjudicando la cohesión que existe, lo cual consecuentemente afecta de forma directa el nivel de productividad de las empresas, este resultado este determinado en los estudios de (Gracia, Caballer , & Peiró, 2013).
- Los rasgos que conforman la personalidad del individuo determina su estilo de comportamiento dentro de una empresa, todo ello debido al análisis propuesto por el Big Five, que distingue estas caracterizaciones sobre cada trabajador y define su accionar dentro de un entorno grupal, para los estudios de Omar & Uribe (2014), dentro de las organizaciones los rasgos que mas se manifiestan son la extraversión y estabilidad emocional, el primero dirigido a los varones y el segundo a las mujeres, indicando la diferencia de comportamientos dentro de un grupo de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA

- Alcázar, E. (2014). La personalidad y los equipos de trabajo efectivos. *UNACIENCIA. Revista de Estudios e Investigaciones, Año 6, N° 12, Marzo*, pp. 1-5.
- Artigas, J. (2013). Rasgos de la personalidad y desempeño de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología en México. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, vol. 11, núm. 42, julio-diciembre*, pp. 51-85.
- Cuadra, A., Veloso, C., Marambio, K., & Tapia, C. (2015). Relación entre rasgos de personalidad y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Interciencia, vol. 40, núm. 10, octubre*, pp. 690-695.
- Depaula, D., & Azzollin, S. (2013). Análisis del modelo BIG FIVE de la personalidad como predicto de la inteligencia cultural. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica, vol. 5, núm. 1, Asociación para el Avance de la Ciencia Psicológica*, pp. 35-43.
- Fajardo, F., Polo del Río, M., Gómez, T., Palacios, V., & Castaño, E. (2012). PERFILES DE PERSONALIDAD EN ESTUDIANTES ADOLESCENTES. UN ESTUDIO CON EL MODELO DE LOS CINCO GRANDES (BFQ-NA). *International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 1, núm. 1, Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores, Badajoz, España*, pp. 629-636.
- Fernandes, D., Bartholomeu, D., Marín, F., & Boulhoça, A. (2014). AUTO CONCEPTO Y RASGOS DE PERSONALIDAD: UN ESTUDIO CORRELACIONAL. *Psicologia Escolar e Educacional, Volume 9 Número 1*, pp. 15-25.
- Gázquez, J., Pérez, M., Mercader, I., Molero, M., & Inglés, C. (2014). Repercusión del optimismo y de los Cinco Grandes factores de la personalidad sobre la salud de personas mayores. *Universitas Psychologica, vol. 13, núm. 3, julio-agosto*, pp. 15-23.

- Hernández, J., García , Ó., Rubio, V., & Santacreu, J. (2014). La persistencia en el estudio conductual de la personalidad. *Psicothema*, vol. 16, núm. 1, Universidad de Oviedo, España, pp. 39-44.
- Iacovella, J., Díaz, C., & Richard's, M. (2015). Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento. *Relación Entre la Empatía y los Cinco Grandes Factores de Personalidad en una Muestra de Estudiantes Universitarios*, julio, 2015, Vol. 7, N°2, pp. 14-21.
- INEC. (2017). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial.
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial (Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional)*. México: McGraw-Hill.
- Martínez, C., Anaya, M., & Salgado, D. (2014). Desarrollo de la personalidad y virtudes sociales: relaciones en el contexto educativo familiar. *Educación y Educadores*, vol. 17, núm. 3, septiembre-diciembre, Universidad de La Sabana, Cundinamarca, Colombia, pp. 447-467.
- Montaño, M., Palacios, J., & Gantiva, C. (2013). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, vol. 3, núm. 2, julio-diciembre, Universidad de San Buenaventura, Bogotá, Colombia, pp. 81-107.
- Moreno, J., Garrosa , H., & Gálvez , H. (2015). PERSONALIDAD POSITIVA Y SALUD. *Temas actuales de investigación en Latinoamérica*, pp59-76.
- Omar, A. (2013). Dimensiones de personalidad y comportamiento psicosocial. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 23, núm. 1, Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Bogotá, Colombia, pp. 35-52.
- Omar, A., & Uribe, H. (2014). Las dimensiones de personalidad como predictores de los comportamientos de ciudadanía organizacional . *Estudios de Psicología*, vol. 10, núm. 2, may/ago, pp. 157-166.
- Puerta, D., & Carbonell, X. (2014). El modelo de los cinco grandes factores de personalidad y el uso problemático de Internet en jóvenes colombianos. *Adicciones*, vol. 26, núm. 1, enero-marzo, pp. 54-61.

- Romero, E., Luengo, Á., Gómez, A., & Sobral, J. (2002). La estructura de los rasgos de personalidad en adolescentes: El Modelo de Cinco Factores y los Cinco Alternativos. *Psicothema*, vol. 14, núm. 1, pp. 134-143.
- Sánchez, D., & Robles, M. (2013). El modelo “Big Five” de personalidad y conducta delictiva. *International Journal of Psychological Research*, vol. 6, núm. 1, pp. 102-109.
- Seelbach González, G. (2013). Teorías de la personalidad . *Red Tercer Milenio*, 1-91.
- SENPLADES 2014-2017. (2015). *Secretaría Nacional de planificación y desarrollo*. Quito .