

F U N D A C I Ó N
U A D E

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Licenciatura en Psicología

Trabajo de Integración Final

“Personalidad y Autoeficacia en trabajadores argentinos”

Alumna: Camila Cretella

L.U.: 1026582

Tutora: Lic. Paulina Robalino G.

Fecha de entrega: 15/05/2019

«No te rindas»

No te rindas, aún estás a tiempo
De alcanzar y comenzar de nuevo,
Aceptar tus sombras,
Enterrar tus miedos,
Liberar el lastre,
Retomar el vuelo.

No te rindas que la vida es eso,
Continuar el viaje,
Perseguir tus sueños,
Destruir el tiempo,
Correr los escombros,
Y destapar el cielo.

No te rindas, por favor no cedas,
Aunque el frío queme,
Aunque el miedo muerda,
Aunque el sol se esconda,
Y se calle el viento,
Aún hay fuego en tu alma
Aún hay vida en tus sueños.

Porque la vida es tuya y tuyo también el
deseo
Porque lo has querido y porque te quiero
Porque existe el vino y el amor, es cierto.
Porque no hay heridas que no cure el tiempo.

Abrir las puertas,
Quitar los cerrojos,
Abandonar las murallas que te protegieron,
Vivir la vida y aceptar el reto,
Recuperar la risa,
Ensayar un canto,
Bajar la guardia y extender las manos
Desplegar las alas
E intentar de nuevo,
Celebrar la vida y retomar los cielos.

No te rindas, por favor no cedas,
Aunque el frío queme,
Aunque el miedo muerda,
Aunque el sol se ponga y se calle el viento,
Aún hay fuego en tu alma,
Aún hay vida en tus sueños

Porque cada día es un comienzo nuevo,
Porque esta es la hora y el mejor momento.
Porque no estás solo, porque yo te quiero.

Mario Benedetti.

Índice

Resumen.....	3
Abstract	4
Introducción.....	5
Objetivos.....	7
Objetivo General	7
Objetivo Específicos	7
Hipótesis.....	7
Marco Teórico.....	9
Cinco Factores de la Personalidad	9
Autoeficacia	15
Estado del Arte.....	18
Metodología.....	20
Diseño	20
Participantes	20
Instrumentos	21
Procedimiento	22

Resultados	24
Relación entre factores de personalidad y autoeficacia	24
Diferencia en factores de la personalidad según características sociodemográficas ...	26
Diferencia en las dimensiones de autoeficacia según características sociodemográficas	28
Discusión	30
Limitaciones y Futuras Líneas de Investigación.....	36
Conclusiones	37
Referencias.....	40
ANEXOS	46
Consentimiento Informado.....	46
Cuestionario Sociodemográfico	47
Inventario de Personalidad Reducido de Cinco Factores (NEO-FFI).....	48
Escala de Autoeficacia en el trabajo	51

Resumen

Este estudio analiza la relación entre los cinco factores de la personalidad y la autoeficacia en el trabajo, además se estudiaron las diferencias de dichas variables según las características sociodemográficas de trabajadores en Argentina mayores de 18 años.

Participaron 206 trabajadores, el 75% eran mujeres ($n=154$) y el 25% hombres ($n=52$). La edad promedio de los participantes era de 34 años ($DS=11.23$). La experiencia laboral promedio de los trabajadores era de 13 años ($DS=11.05$). Los instrumentos que se utilizaron fueron: cuestionario sociodemográfico, Inventario de Personalidad Reducido de Cinco Factores (Costa & McRae, 2004) y la Escala de Autoeficacia en el trabajo (Loeb, Stempel & Isaksson 2016), versión en español por Robalino y Musso (2018).

A partir de los resultados obtenidos, se pudo corroborar que existe una relación entre los cinco factores de la personalidad y la autoeficacia en el trabajo; y que en las características sociodemográficas como el sexo y la experiencia laboral existen diferencias para ambas variables. Los resultados obtenidos en esta investigación fueron discutidos con estudios previos y se plantean nuevas líneas de investigación.

Palabras clave: Autoeficacia; Personalidad; Cinco Factores de la Personalidad; Trabajadores argentinos.

Abstract

This study aims to define the relationship between the five factors of personality and self-efficacy at work. We analyze differences of these variables according to the sociodemographic characteristics of workers in Argentina over 18 years.

Participated 206 workers, 75% were women ($n=154$) and 25% were men ($n=52$). The average age of the participants was 34 years ($SD=11.23$). The average work experience of the workers was 13 years ($SD=11.05$). The instruments used were: sociodemographic questionnaire, Five Factor Reduced Personality Inventory (Costa & McCrae, 2004) and the Self-Efficacy Scale at work (Loeb, Stempel & Isaksson 2016), spanish version by Robalino and Musso (2018).

Based on the results obtained, it was possible to corroborate that there is a relationship between the five factors of personality and self-efficacy at work. Sociodemographic characteristics such as sex and work experience determine differences for both variables. The results obtained in this research were discussed with previous studies and new lines of research are proposed.

Keywords: Self-efficacy; Personality; Big Five Factors of the Personality; Argentine workers.

Introducción

En Argentina, según el último informe del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, realizado hasta enero de 2019, se contabilizaron aproximadamente 12.1 millones de trabajadores total país conformado por los asalariados registrados en empresas privadas y en organismos del sector público, trabajadores independientes inscriptos en los regímenes de autónomos, monotributo y monotributo social, así como los trabajadores de casas particulares. Estos trabajadores inmersos en contextos laborales se enfrentan a las demandas del trabajo que pueden ser de diversa índole, así como también a las consecuencias que ocasionan tanto en las personas (enfermedades cardiovasculares, trastornos en la alimentación o el sueño, depresión, etc.), como en la organización (disminución del desempeño, absentismo, falta de compromiso, etc.) (Salanova, 2003).

Los estudios previos han reportado que las características personales afectarían la motivación laboral de los empleados, y aquellos empleados con menor motivación tendrían un menor desempeño laboral (Yang & Hwang 2014), así mismo, se ha comprobado que la personalidad tiene un efecto significativo sobre el desempeño en el trabajo (Hurtz & Donovan, 2000). Por otra parte, estudios afirman que características como el nivel de autoeficacia influye sobre la forma de percibir y procesar las demandas o amenazas ambientales, de esta manera la autoeficacia puede ejercer de amortiguador ante los estresores (como por ejemplo, las horas de trabajo o la sobrecarga cuantitativa, el conflicto de rol, rutina o la presión temporal) ya que, a niveles superiores de autoeficacia, menores niveles de malestar psicológico (Grau, Salanova & Peiró, 2000; Jex & Bliese, 1999; Jex, Bliese, Buzzell & Primeau, 2001; Salanova et al., 2003).

La teoría de los cinco grandes factores (FFM) constituye uno de los modelos teóricos de mayor aceptación en el estudio de la personalidad en el ámbito laboral. Este propone cinco factores: Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad, Neuroticismo, y Apertura a la Experiencia que han sido replicados en diversas culturas como en Portugal, Alemania, Israel, Turquía, India, y Rusia, entre otras (McCrae & Allik, 2002; McCrae & Costa, 1997), permitiendo verificar la universalidad de este modelo. Por otro lado, el concepto autoeficacia (AU) fue introducido por Albert Bandura en 1986 dentro del desarrollo de la Teoría Social Cognitiva. En la misma se plantea la idea que los sujetos ejercen internamente control sobre sus pensamientos, sentimientos, motivaciones y conductas, brindándole referencias sobre las cuales sentarán las bases para percibir, regular y evaluar sus conductas (Bandura, 1997). Numerosos estudios han vinculado los cinco grandes factores de la personalidad a la autoeficacia (por ejemplo, Judge & Ilies, 2002; Thoms, Moore & Scott, 1996).

En función de ello surge la necesidad de generar mayor conocimiento sobre los trabajadores en Argentina, y se plantea la importancia de conocer los rasgos de personalidad y la confianza en sus capacidades para desempeñarse en el trabajo. En este sentido, se utilizarán el modelo de los Cinco Grandes Factores de la Personalidad (McCrae & Costa) y la teoría de Autoeficacia (Albert Bandura). Asimismo, esta investigación se centrará en el área laboral y se propone dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es la relación entre los cinco factores de la personalidad y autoeficacia en trabajadores residentes en Argentina?

Objetivos

Objetivo General

Analizar la relación entre los cinco factores de la personalidad (amabilidad, neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia y responsabilidad) y autoeficacia (tarea, social, emocional para sí mismo, de ayuda y de reconocimiento de emociones en otros) en trabajadores argentinos.

Objetivo Específicos

- Analizar las diferencias de personalidad según características sociodemográficas (sexo y experiencia laboral).
- Analizar las diferencias de autoeficacia según características sociodemográficas (sexo y experiencia laboral).

Hipótesis

H1: Los factores responsabilidad, apertura a la experiencia, amabilidad, extroversión tienen una correlación positiva con la autoeficacia en la tarea, autoeficacia social, autoeficacia emocional para sí mismo, autoeficacia emocional de ayuda y autoeficacia de reconocimiento de emociones en otros. Mientras que el neuroticismo correlaciona de forma negativa con las dimensiones de la autoeficacia.

Ha) A mayor extraversión, responsabilidad, apertura a la experiencia, amabilidad mayor autoeficacia (tarea, social, emocional para sí mismo, de ayuda y de reconocimiento de emociones en otros) y viceversa.

Hb) A mayor neuroticismo menor autoeficacia tarea, social, emocional para sí mismo, de ayuda y de reconocimiento de emociones en otros)

H2: las mujeres tienen mayor amabilidad, extraversión, apertura y neuroticismo que los hombres. Los hombres tienen mayor responsabilidad que las mujeres.

H3: el grupo con mayor experiencia tiene mayor responsabilidad, amabilidad y extraversión, mientras que los de menor experiencia tienen mayor apertura a la experiencia y neuroticismo.

H4: los hombres tienen mayor autoeficacia en la tarea y social, mientras que las mujeres tienen puntajes más altos en autoeficacia emocional-self, emocional-reconocimiento y ayuda.

H5: el grupo con mayor experiencia tiene mayor autoeficacia en la tarea, social, emocional-self, emocional-reconocimiento y ayuda que lo que menos experiencia tienen.

Marco Teórico

Cinco Factores de la Personalidad

La personalidad es uno de los constructos más estudiados por los psicólogos en diversos ámbitos (Martinez Uribe & Cassaretto Bardales, 2011), y ha sido abordada desde diferentes enfoques (Barembaum & Winter, 2003). Existen tantas definiciones de personalidad como autores han escrito sobre este concepto (Pervin, 1990; Simkin, Etchezahar & Ungaretti, 2012).

El Modelo de los Cinco Factores es la teoría más aceptada debido a que considera que la personalidad se organiza en cinco grandes dimensiones o rasgos, presentes en todos los individuos adquiriendo un carácter universal (Digman, 1990; Goldberg, 1993; McCrae & Costa, 1987; McCrae & Terracciano, 2005; Ter Laak, 1996; Martinez Uribe & Cassareto Bardales, 2011). Según lo descrito por Kassin (2003), los rasgos se definen como patrones relativamente estables en el comportamiento, los pensamientos y las emociones de las personas.

El reconocido psicólogo norteamericano Gordon Allport (1937) es uno de los principales referente en definir la personalidad como “la organización dinámica de los sistemas psicofísicos que determinan una forma de pensar y actuar, única en cada sujeto en su proceso de adaptación al medio”. Allport y Odbert (1937) seleccionaron palabras del diccionario que definen a una persona y las clasificaron en tres niveles diferentes: rasgos cardinales (características que dominan y moldean a una persona), rasgos centrales (características generales que forman los fundamentos básicos de la personalidad) y rasgos periféricos (aparecen solo en ciertas situaciones o bajo circunstancias específicas) (Simkin et al., 2012).

Los autores que proponen la teoría de los cinco grandes factores consideran que la personalidad está compuesta por estilos individuales, emocionales, interpersonales, experienciales y motivacionales que hacen que cada persona sea única e irrepetible (McCrae & Costa, 1997; Martínez Uribe & Cassaretto Bardales, 2011). Estos son: amabilidad, extraversión, apertura a la experiencia, responsabilidad y neuroticismo.

Amabilidad. Este rasgo evalúa la orientación interpersonal. Individuos que se caracterizarán como amables, generosos, serviciales y dispuestos a comprometer sus intereses con los de los demás (Simkin, et al., 2012). Un sujeto que se encuentra en el extremo superior de esta dimensión representa a alguien que tiene valores cooperativos y una preferencia por relaciones interpersonales positivas. Alguien en el extremo inferior de la dimensión se puede caracterizar como manipulador, egocéntrico, sospechoso y despiadado (Costa & McCrae, 1992; Digman, 1990). Algunas veces, su escepticismo acerca de la bondad de las personas los lleva a desconfiar de los otros, pudiendo resultar antipáticos y poco cooperativos (Anderson, John, & Keltner, 2011).

Además, la amabilidad está relacionada no solo con la comunicación, sino también con la confianza y la moral del equipo (Hogan, Curphy & Hogan, 1994). Thoms, et. al. (1996) proponen que los trabajadores que son altamente amables verán su capacidad para desempeñarse en grupos de trabajo autogestionados de manera positiva. Los niveles de amabilidad deben mostrar tendencias de edad positivas desde la adultez emergente hasta la mediana edad (Soto, John, Gosling & Potter, 2011). Asimismo, en todas las edades las mujeres tienden a puntuar más altas, en promedio, que los varones en amabilidad (Weisberg, De Young & Hirsh, 2011; Soto et al., 2011).

Extraversión. Describe la medida en que las personas son asertivas, dominantes, enérgicas, activas, entusiastas y tienden a desplegar estas características en situaciones sociales (Costa & McCrae, 1992; Peeters, Rutte, Van Tuijl & Reymen, 2006). Además, son personas toman decisiones de manera impulsiva y toman riesgos (Barry & Stewart, 1997). Una persona con este rasgo puede ser identificada como alguien que habla mucho, tiene facilidad para establecer relaciones con los demás, puede expresar sus emociones y pensamientos y se expresa fácilmente en público (Uribe Prado & Arias Galicia, 2005). Por el contrario, los introvertidos, en cambio, tienden a ser tranquilos, reservados y suelen involucrarse relativamente poco en situaciones sociales (Simkin et al, 2012).

Durante la edad adulta y la mediana edad, muchas personas se esfuerzan por aumentar su estatus social, tanto dentro como fuera de su rol laboral (Helson, Soto & Cate, 2006; Kuhlen, 1968; Soto, John, Gosling & Potter, 2011), y la mayoría de las personas alcanzan su nivel más alto de estatus durante el rango etario de vida media (Cameron, 1970; Helson & Soto, 2005; Lachman, Lewkowicz, Marcus & Peng, 1994; Roberts, 1997; Soto et al., 2011). Weisberg et al., (2011) encontraron que las mujeres en extraversión general puntúan más alto que los hombres. Además, aquel trabajador con altos niveles de extraversión es esperable que tengan mayor nivel de autoeficacia y puedan evaluar su capacidad para realizar las tareas (Thoms, Moore & Scott, 1996).

Apertura a la Experiencia. Es un rasgo de personalidad que caracteriza a alguien como intelectualmente curioso y tiende a buscar nuevas experiencias y explorar nuevas ideas (McCrae & Costa, 1987) también incluye ser imaginativos, abiertos y artísticos (Thoms et al., 1996). Otra característica de quienes tienen mayor apertura a la experiencia es la facilidad para el pensamiento simbólico (Simkin et al., 2012). Distintas son las personas

con bajos niveles, poseen una baja curiosidad intelectual prefiriendo lo llano, directo y claro sobre lo ambiguo, complejo y sutil (Simkin et al., 2012). Por lo tanto, los trabajadores que están abiertos a nuevas experiencias, son imaginativos y capaces de lidiar con la ambigüedad tendrían una evaluación positiva de su capacidad para desempeñarse en un equipo de trabajo (Thoms et al., 1996).

La apertura general a la experiencia, muestra tendencias positivas desde la adolescencia hasta la adultez emergente (Soto et al., 2011). Una razón podría ser a que es una etapa de muchos cambios en la vida de las personas, como la transición del colegio a la universidad, empezar un trabajo, comenzar a entablar relaciones con personas desconocidas en estos nuevos y desafiantes contextos. Durante la edad adulta parece sugerir que los niveles medios de apertura general a la experiencia, y en particular la apertura a las ideas, deberían mostrar tendencias negativas (Soto et al., 2011). Sin embargo, muchos adultos continúan experimentando transiciones importantes en el trabajo (por ejemplo, cambio de trabajo), relaciones (por ejemplo, paternidad, divorcio, nuevo matrimonio) y educación (por ejemplo, posgrado).

Weisberg et al., (2011) demostraron que las mujeres puntúan más alto en apertura que los hombres. Además, en la investigación de estos autores la edad moderó la diferencia de género en el intelecto, de modo que este fue menor en las edades más altas, sugiriendo que la diferencia en el intelecto entre mujeres mayores y menores es mayor que entre los hombres mayores y jóvenes (Weisberg et al., 2011).

Responsabilidad. Indica el grado de organización de un individuo, la persistencia, el esfuerzo y motivación en la búsqueda de un objetivo. Algunos investigadores han visto este rasgo como un indicador de voluntad o la capacidad de esforzarse en el trabajo (Barrick &

Mount, 1991). Las personas con mayores niveles en este rasgo suelen ser consideradas positivamente por los demás como inteligentes y confiables, aunque también pueden ser vistos como perfeccionistas, compulsivos o adictos al trabajo (McCrae & Costa, 2012).

Por su parte, Thoms et al. (1996) señalan que se esperaría que los trabajadores con alto nivel de responsabilidad evaluarán su capacidad para desempeñarse en un grupo de trabajo autogestionado más favorablemente que las personas con bajo nivel de responsabilidad, principalmente debido a su personalidad, pero también debido a experiencias pasadas.

Además, los estudios de la responsabilidad según la edad indican una tendencia positiva pronunciada desde la adolescencia hasta la adultez emergente. Esta tendencia fue incluso más pronunciada para las mujeres que para los hombres, de modo que al llegar a la edad adulta las mujeres eran un poco más responsables, en promedio, que los hombres (Soto et al., 2011).

Neuroticismo. Este rasgo representa el grado de estabilidad emocional de las personas. Es un rasgo fundamental dentro del estudio de la personalidad. Los estudios indican que las personas con alto neuroticismo poseen menores recursos de afrontamiento para sobreponerse al estrés ambiental (Anderson et al., 2011; Simkin et al., 2012).

Según Donnellan y Lucas (2008) en la vida adulta los niveles de neuroticismo tienden a ser más altos entre las mujeres que entre los hombres. Esto puede deberse a que el neuroticismo aumenta durante la adultez emergente entre las mujeres, pero no, en los hombres (Soto et al., 2011).

Asimismo, las personas que se encuentran en el extremo de mayor nivel de neuroticismo tienden a experimentar una cantidad de emociones negativas que incluyen ansiedad,

hostilidad, depresión, impulsividad y vulnerabilidad (Costa & McCrae, 1992). Estos problemas en la regulación emocional pueden afectar la capacidad de pensar con claridad, tomar decisiones y lidiar efectivamente con el estrés (McCrae & Costa, 2012).

Al respecto, Gist y Mitchell (1992) señalan que las personas con baja autoestima también pueden tener baja autoeficacia en una amplia variedad de tareas y que es probable que los individuos con alto nivel de neuroticismo carezcan de confianza en sí mismos en su capacidad para realizar las tareas de manera efectiva. Por lo tanto, una persona que es neurótica (es decir, que tiene baja estabilidad) será probable que tenga baja autoeficacia (Thoms et al., 1996).

En cuanto a la evaluación de la personalidad, distintos estudios transculturales de personalidad que han sido realizados con cuestionarios y escalas adaptadas del inglés a otros idiomas y culturas, donde se muestra evidencia de que dichos factores se reproducen casi de forma universal (Bond, et. al., 1975). Las muestras recolectadas eran de distintas fuentes y, sin embargo, la estructura de los factores no se modificó (Uribe Prado & Arias Galicia, 2005). McCrae y Costa sugirieron que existe la posibilidad de que existan otros factores aparte de los reportados y que sean propios de cada cultura (Uribe Prado & Arias Galicia, 2005).

Autoeficacia

El concepto de autoeficacia fue planteado por Albert Bandura en 1977. El mismo lo define como las creencias que tienen las personas sobre sus propias capacidades respecto a su desempeño en diversas situaciones de su vida.

La investigación empírica sobre la autoeficacia siempre ha encontrado que tiene un impacto significativo en el desempeño en una variedad de tareas, así como la motivación, las reacciones emocionales y persistencia en una tarea (Gist & Mitchell, 1992; Thoms, et. al., 1996). Específicamente, distintas investigaciones evidenciaron que la autoeficacia es uno de los recursos más importantes en el ámbito laboral (Grau; Salanova & Peiró, 2001; Loeb et al., 2016). Se ha demostrado que la calidad de las relaciones interpersonales desempeña un papel importante en la determinación de las experiencias laborales, y que también hay una demanda mayor en relación a las interacciones sociales en los lugares de trabajo.

Según Bandura (1995), tanto la conducta como la motivación humana están condicionadas por el pensamiento y a su vez existen dos tipos de expectativas: las expectativas de eficacia y las expectativas de resultado. Las primeras se entienden como la convicción que tiene una persona de que podrá llevar a cabo una acción exitosamente para poder lograr los resultados deseados. Por otro lado, las expectativas de resultado se vinculan con la creencia que tiene una persona de que ciertas conductas lo llevarán a resultados esperados. En psicología organizacional, la variable en la que más se ha hecho foco es en la autoeficacia y se ha relacionado con el desempeño el trabajo. La evidencia meta-analítica sugiere que la autoeficacia está fuertemente relacionada con el rendimiento (Stajkovic & Luthans, 1998).

La autoeficacia en el trabajo comprende diversos aspectos (Loeb, et al.2016; Robalino & Musso, 2018).

Autoeficacia en la tarea. Esta se refiere a las competencias que los empleados sienten que poseen con respecto a su capacidad para completar con éxito sus tareas laborales. Los estudios han demostrado que la autoeficacia en la tarea se relaciona positivamente con la satisfacción laboral y el compromiso (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008; Schyns & Collani, 2002), y se relaciona negativamente con la tensión psicológica en contextos laborales (Mohr, Müller, Rigotti, Aycan & Tschan, 2006).

Autoeficacia social. Es la confianza que tienen los empleados en su capacidad para la interacción social necesaria para iniciar y mantener las relaciones con los demás (Smith & Betz, 2000). Los empleados con alta autoeficacia social son propensos a desarrollar y mantener buenas relaciones con los otros miembros de la organización, es probable que sean aceptados y agradecidos con sus compañeros de trabajo, y que estos tengan menos probabilidades de ser maltratarlos y más probabilidades de ser ayudados (Fan et al., 2012).

Autoeficacia emocional. Esta dimensión comprende la creencia en la capacidad de percibir, usar, comprender y regular las emociones (Loeb et al., 2016). Kirk, Schutte y Hine (2009) desarrollaron y validaron una medida unidimensional de la autoeficacia emocional (ESES). Dacre Pool y Qualter (2012) establecieron una estructura multidimensional del ESES que mostraba principalmente una distinción entre la confianza en el funcionamiento emocional relacionado con uno mismo y con los demás.

Asimismo, aquellos empleados que tienen mayores niveles de autoeficacia emocional son menos propensos a experimentar emociones negativas y están más preparados a

enfrentar situaciones inciertas (Bandura, 1997). Mientras que la autoeficacia dirigida a otros es un factor importante para el trabajo en equipo (Deschênes, Dussault & Fernet, 2016)

Sobre esta base se evalúa la autoeficacia emocional-self, la autoeficacia emocional orientada a otros (reconocimiento) y la autoeficacia emocional orientada a otros (ayuda) (Robalino & Musso, 2018).

Estado del Arte

Tras la revisión bibliográfica de los últimos 5 años en distintas bases de datos como Redalyc, Fuente Académica, Scielo y EBSCO, diversas investigaciones han realizado aportes sobre la temática. Se utilizaron como palabras clave tanto en inglés como en español: autoeficacia, personalidad, autoeficacia en el trabajo, diferencias de autoeficacia, diferencias de personalidad.

Los investigadores Miguel, Marrero, Fumero y Carballeira (2017) indagaron sobre el papel de la personalidad y la inteligencia en la autoeficacia interpersonal en 534 participantes de ambos sexos. Los resultados reportados indican que las personas del grupo alto frente a las del grupo bajo en autoeficacia interpersonal son más extrovertidas, responsables, buscadoras de sensaciones. En relación a los sexos, el grupo de mujeres de alta autoeficacia interpersonal, se obtuvo que eran más extrovertidas y responsables que las del grupo bajo. En el caso de los hombres de alta autoeficacia interpersonal eran más extravertidos y responsables que los del grupo bajo. Los autores proponen seguir investigando en un futuro acerca de esta temática.

Un estudio de 2014 realizado en Corea en 1452 trabajadores la relación entre el modelo de personalidad de Big Five y satisfacción laboral individual. Los resultados obtenidos en esta investigación indican que el modelo de personalidad de los Cinco Grandes Factores se relacionó significativamente con satisfacción laboral individual. Además, señalaron que las personas trabajadoras con mayor extraversión, amabilidad y son responsables tienen mayor satisfacción laboral. Estos autores indican que el neuroticismo está relacionado negativamente a la satisfacción laboral individual (Kim & Chung, 2014). Asimismo,

indican hay diferencias entre el sexo y los rasgos de personalidad, las mujeres tienen mayor neuroticismo, y los hombres puntúan mayor responsabilidad.

La investigación de Trógolo, Medrano y Ledesma (2017), en una muestra de 447 conductores argentinos con edades entre 18 y 78 años ($M = 31.21$, $DE = 13.02$) y ambos sexos, analizaron la autoeficacia e indicaron que hay diferencias según sexo, específicamente los hombres puntúan más alto que las mujeres. Además, estos autores reportaron que no hay relación entre la edad y autoeficacia.

Específicamente para autoeficacia en el trabajo, Robalino y Musso (2018a) efectuaron un estudio sobre 668 trabajadores argentinos con el propósito validar la versión en inglés de la escala de autoeficacia en el trabajo de Loeb, Stempel e Isaksson (2016) en una población de habla hispana. Los resultados reportados señalaron que la autoeficacia posee 5 dimensiones respecto a la tarea, social, emocional a sí mismo, emocional para reconocimiento de emociones en otros y de ayuda. Además, afirman que es una escala que posee propiedades psicométricas satisfactorias y que podría ser un instrumento útil para ser aplicada en lugares de trabajo en Argentina.

Estas mismas autoras (Robalino & Musso, 2018b), realizaron un estudio en 701 trabajadores argentinos de ambos sexos entre 18 y 76 años para determinar las diferencias autoeficacia en el trabajo. Las variables consideradas fueron: el sexo, la edad y el personal a cargo. Los resultados reportados en este estudio indican que hay diferencias significativas con respecto al sexo, los hombres tienen mayor autoeficacia en la tarea que las mujeres. Además, se encontraron diferencias según el rango etario, en donde la autoeficacia aumenta con la edad. Asimismo, aquellos trabajadores con personal a cargo tienen mayor autoeficacia en la tarea y la dimensión social que los que no tienen.

Metodología

Diseño

Se realizó un estudio con orientación teórico metodológica cuantitativa, correlacional y de diferencia de grupos de corte transversal y no experimental.

Participantes

La muestra fue no probabilística intencional y recogió datos a través del proceso de muestreo de bola de nieve. Estuvo compuesta por 206 trabajadores mayores de 18 años residentes en Argentina. El 75% eran mujeres ($n=154$) y el 25% hombres ($n=52$). La edad promedio de los participantes era de 34 años ($DS=11.23$). Respecto al estado civil de los participantes: el 52.9% ($n=109$) era soltero/a, el 17.5% ($n=36$) estaba en pareja / conviviente, el 25.7% ($n=57$) casado/a, el 3.9% ($n=8$) se encontraba divorciado/a y el 68.4% reporto no tener hijos. Por otra parte, en cuanto al nivel de educación el 9.2% ($n=19$) tenía hasta secundario, el 46.1% ($n=95$) tenía terciario/universitario incompleto, el 25.7% ($n=53$) tenía el terciario/universitario completo, el 6.8% ($n=14$) tenía posgrado incompleto y el 6.3% ($n=13$) tenía posgrado completo y el 5.8% ($n=12$) reportaron tener otro (diplomatura, tecnicatura, etc.).

Respecto al trabajo, la experiencia laboral promedio de los trabajadores era de 13 años ($DS=11.05$). La antigüedad promedio en el cargo actual de los trabajadores participantes era 7 años ($DS=8.05$). En cuanto la cantidad de personal a cargo, el 78.2% ($n=161$) no tenía personas a cargo, el 18.4% ($n=35$) entre 1 y 5 personas y el 3.4% ($n=7$) entre 6 o más personas a cargo.

Los criterios de exclusión que se consideraron era el tiempo activo en el mercado laboral, que no podía ser menor a seis meses.

Instrumentos

Cuestionario Sociodemográfico. Con el propósito de delimitar la muestra y explorar las características de los participantes, se aplicó un cuestionario sociodemográfico diseñado particularmente para este trabajo, en el que se solicitaron los siguientes datos de filiación: sexo, edad, estado civil, nacionalidad, nivel de educación máximo alcanzado, profesión u oficio, años de experiencia laboral total, situación laboral actual, personal a cargo, rubro del actual trabajo y antigüedad en el cargo actual (ver Anexo).

Inventario de Personalidad Reducido de Cinco Factores (Costa & McRae, 2004). Se utilizó este instrumento para evaluar las cinco dimensiones de la personalidad a través de 60 reactivos. Este cuestionario consta de 60 ítems distribuidos en cinco dimensiones: Neuroticismo (N), Extraversión (E), Apertura a la experiencia (O), Amabilidad (A) y Responsabilidad (R). La escala de respuesta tipo Likert es de cinco opciones de respuesta que va desde “total desacuerdo” (0), pasa por tres opciones intermedias y llega hasta “totalmente de acuerdo” (4) (ver Anexo).

Propiedades psicométricas: El índice de confiabilidad reportado más bajo fue en el factor de Amabilidad (.54), y el más alto fue el factor de Extraversión (.79)

Escala de Autoeficacia en el trabajo (Loeb, Stempel & Isaksson 2016), versión en español por Robalino y Musso (2018). Evalúa la autoeficacia para los procesos inter e intrapersonales y la autoeficacia ocupacional orientada a tareas cognitivas en el ámbito laboral sobre cinco dimensiones: Autoeficacia en la tarea, Autoeficacia Social y

Autoeficacia Emocional reconocimiento orientada a otros, la autoeficacia emocional de ayuda a otros y autoeficacia emocional a sí mismo. La escala consta de 18 ítems y tiene una forma de respuesta basada en una escala tipo Likert, la primera parte va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo), y la segunda parte las respuestas van desde 1 (no tengo confianza) a 5 (tengo completa confianza) (ver Anexo).

Propiedades psicométricas: El alpha de Cronbach del total de la escala adaptada es de .84 y los resultados para cada una de las dimensiones son aceptables: AU Tarea (.74), AU social (.71), AU Emocional reconocimiento orientada a otros (.78), AU Emocional de ayuda a otros (.84), y AU Emocional a sí mismo (.77).

Procedimiento

Procedimiento de recolección de datos. Los sujetos fueron invitados a participar del estudio de forma voluntaria, garantizando el anonimato y la confidencialidad en la administración de los instrumentos y en el tratamiento de los datos; dejaron constancia en el consentimiento informado (ver Anexo). Los datos fueron recolectados a través de cuestionarios aplicados de forma auto-administrada a través de Google Drive Forms (ver Anexo).

Procedimiento de Análisis de datos. Los datos fueron cargados en el IBM SPSS STATISTICS 21, programa utilizado para el análisis de los datos estadísticos. Se calcularon las medidas descriptivas de las distintas variables, para luego conformar los grupos (porcentajes, tablas de frecuencia, medias y desvíos estándar. Las correlaciones entre las variables se analizaron usando correlación bivariada de Pearson. Además, las diferencias de grupos se analizaron con prueba t y ANOVAS.

“Personalidad y autoeficacia en trabajadores argentinos”

Camila Cretella | Licenciatura en Psicología

Resultados

Relación entre factores de personalidad y autoeficacia

En la tabla 1 se muestran los resultados del análisis de la correlación de Pearson para responder al objetivo general de analizar la relación entre los cinco factores de la personalidad (amabilidad, neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia y responsabilidad) y autoeficacia en trabajadores argentinos.

Entre los puntajes de apertura a la experiencia y autoeficacia emocional – reconocimiento, hay una correlación positiva débil ($r = .192$; $p < 0.1$), es decir cuanto mayor es la confianza en las capacidades para reconocer las emociones de los otros, mayor es la apertura a la experiencia. Asimismo, la apertura correlacionó de forma positiva muy débil con la dimensión autoeficacia emocional – ayuda ($r = .157$; $p < 0.5$). No se halló correlación significativa con la autoeficacia en la tarea, autoeficacia emocional-self y autoeficacia social.

Por otra parte, la responsabilidad correlacionó de manera positiva media con la autoeficacia en la tarea ($r = .377$; $p < 0.1$), es decir que a mayor responsabilidad mayor es la autoeficacia en la tarea, con la autoeficacia social ($r = .404$; $p < 0.1$). También, se encontró correlación significativa positiva débil con la dimensión autoeficacia emocional – self ($r = .245$; $p < 0.1$). La responsabilidad con la autoeficacia emocional-reconocimiento ($r = .161$; $p < 0.5$) y la autoeficacia emocional-ayuda ($r = .178$; $p < 0.5$) correlacionó positivamente de manera muy débil.

Respecto del factor extraversión, correlacionó significativamente con la autoeficacia en la tarea ($r = .223$; $p < 0.1$) y autoeficacia social ($r = .438$; $p < 0.1$). Además, tiene correlación

positiva débil con la autoeficacia emocional-self ($r=.211$; $p<0.5$) y autoeficacia emocional-ayuda ($r=.210$; $p<0.5$). También se halló una correlación positiva muy débil con la dimensión autoeficacia emocional-reconocimiento ($r=.139$; $p<0.5$).

En cuanto a amabilidad correlacionó de forma positiva muy débil con las dimensiones autoeficacia en la tarea ($r=.115$; $p<0.5$) y autoeficacia emocional-self ($r=.158$; $p<0.5$). A su vez, correlacionó significativamente de manera positiva débil con la autoeficacia emocional-ayuda ($r=.196$; $p<0.1$) y tiene una correlación moderada con autoeficacia social ($r=.302$; $p<0.1$). En cuanto a la dimensión autoeficacia emocional-reconocimiento no se halló correlación.

El neuroticismo se relaciona de manera negativa media con la autoeficacia tarea ($r=-.360$; $p>0.1$), autoeficacia social ($r=-.369$; $p>0.1$) y autoeficacia emocional-self ($r=-.317$; $p>0.1$). No se halló relación con el resto de las dimensiones de la autoeficacia (ver tabla 1.).

Tabla 1.
Correlación entre factores de personalidad y autoeficacia

	Apertura	Responsabilidad	Extraversión	Amabilidad	Neuroticismo
Autoeficacia Tarea	.112 ns	.377**	.223**	.115*	-.360**
Autoeficacia Social	.070 ns	.404**	.438**	.302**	-.369**
Autoeficacia Emocional - <i>Self</i>	.052 ns	.245**	.211*	.158*	-.317**
Autoeficacia Emocional Reconocimiento	-.192**	.161*	.139*	0.97 ns	-.001 ns
Autoeficacia Emocional Ayuda	-.157*	.178*	.210*	.196**	-.091 ns

** . Significativa en el nivel 0.1 (bilateral)

* . Significativa en el nivel 0.5 (bilateral)

ns . No significativa

Diferencia en factores de la personalidad según características sociodemográficas

En la tabla 2 se muestran los resultados de las diferencias entre personalidad según sexo. Hay diferencia significativa en la apertura a la experiencia según sexo ($t_{(206)}= 2.564$; $p < .05$), las mujeres tienen mayor apertura a la experiencia ($M= 28.54$; $DS= 6.49$) que los hombres ($M= 25.78$; $DS= 7.29$). No se encontraron diferencias significativas en otros rasgos (ver tabla 2.).

Tabla 2.
Diferencias en factores de personalidad según sexo

	Femenino	Masculino	$t_{(206)}$
	<i>Media (DT)</i>	<i>Media (DT)</i>	
Apertura	28.54 (6.496)	25.78 (7.293)	2.564*
Responsabilidad	33.40 (7.257)	33.53 (6.344)	-.129 ns
Extraversión	31.12 (8.452)	30.26 (8.625)	.625 ns
Amabilidad	29.11 (6.378)	27.86 (6.680)	1.175 ns
Neuroticismo	21.59 (9.024)	19.57 (8.071)	1.523 ns

*. Significativa en el nivel 0.05

ns . No significativa

Los resultados indican que hay diferencias entre el menor grupo (menos de 6 años de experiencia) y el mayor grupo (más de 14 años de experiencia) ($F_{(206)}= 3.428$; $p < .05$), los participantes con menos años de experiencia tienen menor responsabilidad ($M= 31.84$; $DS= 6.71$) que los de mayor experiencia laboral ($M= 34.89$; $DS= 6.98$). También hay diferencia significativa entre los mismos grupos ($F_{(206)}= 3.098$; $p < .05$) en la dimensión amabilidad. El grupo con menor experiencia laboral tiene mayor amabilidad ($M= 27.44$; $DS= 6.60$) que los que tiene mayor experiencia ($M= 30.13$; $DS= 6.25$). Por último, se encontró diferencias entre el primer grupo y el tercer grupo en neuroticismo ($F_{(206)}= 5.878$; $p < .01$), los de menor experiencia tienen más neuroticismo ($M= 23.65$; $DS= 8.84$) que los de mayor experiencia

“Personalidad y autoeficacia en trabajadores argentinos”

Camila Cretella | Licenciatura en Psicología

laboral ($M= 18.69$; $DS= 8.46$). No se encontraron diferencias en los otros rasgos (ver tabla 3.).

Tabla 3.

Diferencias en factores de personalidad según años de experiencia laboral

	Menos de 6 años	Entre 6 y 14 años	Más de 14 años	F ₍₂₀₆₎	Post Hoc Bonferroni
	<i>Media (DT)</i>	<i>Media (DT)</i>	<i>Media (DT)</i>		
Apertura	28.88 (7.030)	26.71 (6.952)	27.85 (6.292)	1.780 ns	---
Responsabilidad	31.84 (6.716)	33.66 (7.134)	34.89 (6.986)	3.428*	1<3
Extraversión	30.65 (8.925)	30.27 (8.424)	31.80 (8.102)	.599 ns	---
Amabilidad	27.44 (6.605)	28.89 (6.310)	30.13 (6.255)	3.098*	1<3
Neuroticismo	23.65 (8.841)	20.72 (8.518)	18.69 (8.468)	5.878**	1<3

** . Significativa en el nivel 0.01

* . Significativa en el nivel 0.05

ns . No significativa

Diferencia en las dimensiones de autoeficacia según características sociodemográficas

En la tabla 4 se muestran los resultados de las diferencias entre las dimensiones de autoeficacia según sexo. Hay diferencia significativa en la autoeficacia en la tarea según sexo ($t_{(206)} = -2.218$; $p < .05$), los hombres tienen mayor autoeficacia en la tarea ($M = 25.05$; $DS = 3.43$) que las mujeres ($M = 23.68$; $DS = 3.97$). No se encontraron diferencias significativas en las demás dimensiones (ver tabla 4.).

Tabla 4.
Diferencias en autoeficacia según sexo

	Femenino	Masculino	$t_{(206)}$
	<i>Media (DT)</i>	<i>Media (DT)</i>	
Autoeficacia tarea	23.68 (3.976)	25.05 (3.438)	-2.218*
Autoeficacia social	19.58 (3.320)	20.30 (3.675)	-1.256ns
Autoeficacia emocional – self	11.53 (2.500)	11.07 (2.792)	1.058ns
Autoeficacia emocional – reconocimiento	8.07 (1.517)	7.75 (1.326)	1.455ns
Autoeficacia emocional - ayuda	7.81 (1.679)	7.86 (1.793)	-.190ns

*. Significativa al nivel 0.05

ns. No significativa

Los resultados indican que hay diferencias entre el menor grupo (menos de 6 años de experiencia) y el mayor grupo (más de 14 años de experiencia) ($F_{(206)} = 5.132$; $p < .05$), los participantes con menos años de experiencia tienen menor autoeficacia en la tarea ($M = 23.05$; $DS = 3.65$) que los de mayor experiencia laboral ($M = 25.11$; $DS = 3.34$).

También hay diferencia significativa entre los mismos grupos ($F_{(206)} = 8.282$; $p < .01$) en la autoeficacia social. El grupo con menor experiencia laboral tiene menor autoeficacia social ($M = 18.58$; $DS = 5.59$) que los que tiene mayor experiencia ($M = 20.86$; $DS = 3.35$). A su vez, se encontró diferencias entre el primer grupo y el tercer grupo en autoeficacia emocional-self ($F_{(206)} = 3.291$; $p < .05$), los de menor experiencia tienen menor capacidad

para comprender, regular y reconocer sus propias emociones ($M= 10.81$; $DS= 2.48$) que los de mayor experiencia laboral ($M= 11.42$; $DS= 2.57$).

Por último, los resultados evidencian que hay diferencia significativa entre el primer grupo con menor experiencia y el tercer grupo con mayor experiencia laboral en la dimensión autoeficacia emocional-ayuda ($F_{(206)}= 4.199$; $p< .05$), los participantes que conforman el primer grupo con menos experiencia ($M= 7.40$; $DS= 1.78$) tienen menor autoeficacia emocional-ayuda que los participantes del tercer grupo con más años de experiencia ($M= 8.22$; $DS= 1.54$). No se encontraron diferencias en autoeficacia emocional-reconocimiento (ver tabla 5).

Tabla 5.
Diferencias en autoeficacia según años de experiencia laboral

	Menos de 6 años	Entre 6 y 14 años	Más de 14 años	$F_{(206)}$	Post Hoc Bonferroni
	<i>Media (DT)</i>	<i>Media (DT)</i>	<i>Media (DT)</i>		
Autoeficacia tarea	23.05 (3.649)	23.98 (4.387)	25.11 (3.343)	5.132*	1<3
Autoeficacia social	18.58 (5.598)	19.92 (2.873)	20.86 (3.358)	8.282**	1<3
Autoeficacia emocional – <i>self</i>	10.81 (2.485)	11.60 (2.583)	11.42 (2.577)	3.291*	1<3
Autoeficacia emocional - reconocimiento	7.73 (1.669)	8.09 (1.285)	8.16 (1.410)	1.694 ns	
Autoeficacia emocional - ayuda	7.40 (1.781)	7.87 (1.696)	8.22 (1.543)	4.199*	1<3

** . Significativa al nivel 0.1

* . Significativa al nivel 0.5

ns . No significativa

Discusión

Los resultados de este estudio proporcionan evidencia de que los rasgos de la personalidad de los Cinco Grandes están relacionados con autoeficacia. Los resultados del análisis de la correlación de Pearson para responder al objetivo general muestran que se encontró correlación estadísticamente significativa, entre apertura a la experiencia y autoeficacia emocional – reconocimiento, es decir cuanto mayor es la confianza en las capacidades para reconocer las emociones de los otros, mayor es la apertura a la experiencia. Asimismo, la apertura correlacionó de forma positiva muy débil con la dimensión autoeficacia emocional – ayuda, lo que significaría mayor confianza para ayudar a los otros a modificar sus emociones, mayor es la apertura a la experiencia. Esto coincide con lo propuesto por Simkin et al. (2012) quienes sugieren que una de las características de este rasgo es la facilidad para el pensamiento simbólico, de tal manera que los participantes con mayor apertura se van a sentir más confiados en su capacidad para poder reconocer y ayudar a modificar las emociones de otros en el ámbito laboral.

No se halló correlación significativa con la autoeficacia en la tarea, autoeficacia emocional-self y autoeficacia social y la apertura. Al contrario de lo planteado por Thoms et al. (1996) acerca de los trabajadores, estos resultados no son consistentes con lo esperable de que aquellos empleados que están abiertos a nuevas experiencias obtendrán una evaluación positiva de su capacidad para desempeñarse en el trabajo y relacionarse con sus pares (autoeficacia en la tarea y autoeficacia social). Asimismo, hay que considerar que la mayoría de estos trabajadores se encuentran en la mediana edad con lo cual tienen niveles medios de apertura (Soto et al., 2011) y, por lo tanto, se puede interpretar que no

necesariamente la misma esté relacionada con la confianza que tienen sobre sus capacidades.

Por otra parte, la responsabilidad correlacionó de manera positiva media con la autoeficacia en la tarea, es decir que a mayor responsabilidad mayor es la autoeficacia en la tarea, con la autoeficacia social. También, se encontró correlación significativa positiva débil con la dimensión autoeficacia emocional – self. La responsabilidad con la autoeficacia emocional-reconocimiento y la autoeficacia emocional-ayuda correlacionó positivamente de manera muy débil.

Es posible que debido a que este rasgo es visto como un indicador de voluntad y esfuerzo (Barrick & Mount, 1991) haya correlacionado positivamente con las medidas de la autoeficacia. Thoms et. al. (1996) afirmaron que las personas que poseen este rasgo de responsabilidad evalúan su capacidad para desempeñarse de manera más favorable de las que no lo posean. Asimismo, hay que destacar las características de este rasgo como organización, persistencia y motivación, están implicados en las actividades laborales e incluso a aquellos trabajadores con altos rasgos de responsabilidad se los puede percibir como perfeccionistas, compulsivos o adictos al trabajo (McCrae & Costa, 2012).

Respecto del rasgo extraversión, correlacionó significativamente con la autoeficacia en la tarea y autoeficacia social. Además, tiene correlación positiva débil con la autoeficacia emocional-self y autoeficacia emocional-ayuda. También se halló una correlación positiva muy débil con la dimensión autoeficacia emocional-reconocimiento. Acorde con la literatura, estos resultados coinciden con que los trabajadores extravertidos reporten mayor nivel de autoeficacia y puedan evaluar tanto su capacidad tanto para realizar tareas (Thoms, et. al., 1996). Además, son consistentes ya que el rasgo de extroversión implica la facilidad

para establecer relaciones con los demás, expresar sus emociones y pensamientos (Uribe et al., 2005) y, por lo tanto, los empleados tendían confianza en su capacidad para reconocer, comprender y regular sus propias emociones, así como la de los otros compañeros de trabajo, y estar predispuestos a iniciar y mantener interacciones con los otros (Smith & Betz, 2000).

Tanto para responsabilidad y extraversión, los resultados son consistentes con estudios previos (Miguel et al., 207), ya que aquellos participantes con mayor autoeficacia eran más extravertidos y responsables que los que tienen menor autoeficacia.

En cuanto a amabilidad correlacionó de forma positiva muy débil con las dimensiones autoeficacia en la tarea y autoeficacia emocional-self. A su vez, correlacionó significativamente de manera positiva débil con la autoeficacia emocional-ayuda y tiene una correlación moderada con autoeficacia social.

En cuanto a la dimensión autoeficacia emocional-reconocimiento no se halló correlación. Dentro las características de la amabilidad se encuentra serviciales, dispuesto a comprometer sus intereses con los de los demás, con valores cooperativos y con preferencia por relaciones interpersonales positivas (Costa & McCrae, 1992; Digman, 1990; Simkin et al., 2012) con lo cual es esperable que se relacione con aspectos sociales y de interacción en el trabajo así como también con la capacidad de usar y regular las emociones (autoeficacia social y emocional para sí mismo y de ayuda a otros) (Loeb et al., 2016).

El neuroticismo se relaciona de manera negativa media con la autoeficacia tarea, autoeficacia social y autoeficacia emocional-self. No se halló relación con el resto de las dimensiones de la autoeficacia. De acuerdo con estudios previos, cuanta menos estabilidad

emocional tiene una persona mayor será su desconfianza para desempeñarse en diversos ámbitos, por ende, serán menos autoeficaces (Thoms et al., 1996). El neuroticismo se relaciona de manera negativa con aspectos laborales (Kim & Chung, 2014). Asimismo, aquellas personas con altos niveles de neuroticismo son más propensos a interpretar las situaciones ordinarias como una amenaza y consideran tareas que para otros generalmente suelen ser sencillas como irremediablemente difíciles (Anderson, John, & Keltner, 2011; Simkin et al., 2012) con lo cual se sentirían menos confiados para desempeñarlas.

En cuanto a las diferencias entre sexos, las mujeres tienen mayor apertura a la experiencia que los hombres. Estos resultados son acordes a los reportados en la investigación realizada por Weisberg et al., (2008). Sin embargo, en esta investigación no se encontraron diferencias en los rasgos según sexo, siendo resultados opuestos a los estudios previos donde sí se han encontrado diferencias entre mujeres y hombres (por ejemplo, Weisberg, De Young y Hirsh, 2011; Soto et al., 2011) en los factores de amabilidad, extraversión, responsabilidad y neuroticismo. Esto puede deberse a que la muestra de esta investigación no contó con igual número de participantes femeninos como masculinos.

Según la experiencia laboral de los participantes indica que hay diferencias entre el menor grupo (menos de 6 años de experiencia) y el mayor grupo (más de 14 años de experiencia), los participantes con menos años de experiencia tienen menor responsabilidad que los de mayor experiencia laboral. Si bien no hay estudios previos que señalen las diferencias de acuerdo a la experiencia laboral, se espera que cuanto mayor es la edad los participantes tengan mayor experiencia laboral. Es así que se puede interpretar que las personas con mayor experiencia puntúan más alto en responsabilidad debido a que a

menudo buscan actividades relacionadas con el trabajo y las tareas, este rasgo se pronuncia con más frecuencia en personas que tienen mayor edad (Weisberg et al., 2011).

También se halló diferencia significativa entre los mismos grupos en la dimensión amabilidad. El grupo con menor experiencia laboral tiene mayor amabilidad que los que tiene mayor experiencia. De acuerdo a las investigaciones los niveles de amabilidad aumentan con el paso del tiempo desde la edad emergente hasta la mediana edad (Soto et al., 2011; Lehmann et al., 2013), dado que se supone que los adultos tienen la posibilidad de detectar estrategias de cooperación (Lehmann et al., 2013).

Asimismo, Soto et al., (2011) señala que, durante la edad adulta y la mediana edad, muchas personas trabajan en dos tareas importantes de la vida: lograr un trabajo o una carrera y formar relaciones cercanas satisfactorias y de apoyo y son tanto la amabilidad y la responsabilidad los rasgos que facilitan la búsqueda exitosa de estos objetivos, por eso se acentúan durante la adultez emergente hasta la adultez media.

Por último, se encontró diferencias entre el primer grupo y el tercer grupo en neuroticismo, los de menor experiencia tienen más neuroticismo que los de mayor experiencia laboral. En el transcurso de la edad adulta, la mayoría de las personas se desplazan poseen mayores estrategias de regulación de las emociones que reducen efectivamente el efecto negativo (Soto et al., 2011). Además, la mayoría de los adultos establecen relaciones cercanas que se vuelven más satisfactorias y de apoyo con el tiempo (Soto et al., 2011) y potencialmente amortiguadores de los factores estresantes de la vida.

Se ha asociado el neuroticismo de manera negativa con la edad, particularmente durante la adolescencia y la edad adulta más joven (Lehmann et al., 2013). Sin embargo, los

resultados sobre neuroticismo fueron contradictorios, ya que se encontró que era menor en los participantes de mayor edad que en los participantes más jóvenes en Alemania, Portugal y Corea, mientras que las diferencias de edad no fueron estadísticamente detectables en Italia y Croacia (Donnellan & Lucas, 2008).

Hay diferencia significativa en la autoeficacia en la tarea según sexo: los hombres tienen mayor autoeficacia en la tarea que las mujeres. Estudios anteriores han encontrado que los hombres reportan una mayor autoeficacia ocupacional que las mujeres (por ejemplo, Loeb et al., 2016; Robalino & Musso, 2018b). Los hombres se pueden calificar a sí mismos más altos en autoeficacia ocupacional que las mujeres, ya que enfatizan en las tareas de trabajo prácticas (Loeb et al., 2016). Contrario a lo esperado no se encontró diferencias según sexo en autoeficacia social y emocional. Sin embargo, estudios como el de Loeb et al. (2016) tampoco reportaron diferencias en la autoeficacia social y autoeficacia emocional según sexo. Aunque autores como Deschênes et al. (20016) y Robalino y Musso (2018b) reportaron que hay diferencias las mujeres reportan más autoeficacia emocional para percibir, reconocer sus emociones y las de otros.

En el análisis según experiencia laboral, los resultados indican que hay diferencias entre el menor grupo (menos de 6 años de experiencia) y el mayor grupo (más de 14 años de experiencia), los participantes con menos años de experiencia tienen menor autoeficacia en la tarea, autoeficacia social, autoeficacia emocional-self autoeficacia emocional-ayuda, que los de mayor experiencia laboral. Estos resultados son acordes a lo propuesto por Bandura (1997) quien señala que la autoeficacia incrementa cuanto más realizamos una actividad y vemos a otros realizarla con éxito. Además, Robalino y Musso (2018b) reportaron que la autoeficacia se incrementa con la edad.

Limitaciones y Futuras Líneas de Investigación

Cualquier trabajo futuro sobre el tema tratado contribuirá a despejar incógnitas sobre el tema elaborado, y a su vez, abrirá nuevas líneas de investigación, preguntas e ideas. En este apartado se sugerirá aquellos aspectos que podrían ser potencialmente interesantes para investigar en trabajos complementarios, y que, por su alcance, este no pudo responder.

La primera limitación importante de este trabajo es la representatividad de la muestra, por la escasa participación de hombres y el total de participantes, en general. Se recomienda poder ampliar la misma en un futuro, para poder de esta manera reafirmar o contrarrestar los resultados de este trabajo sobre las diferencias entre sexos y la diferencias entre edades en la población argentina.

Como se comprobó en esta investigación, la personalidad continúa siendo un factor importante dentro de los estudios en el ámbito laboral. Una posible línea de investigación futura sería adaptar el Inventario de Personalidad breve de los Cinco Factores a la cultura de trabajo de Argentina. Esto podría aumentar los estudios sobre el tema y de esta forma, poder utilizarlo como auxiliar para la toma de decisiones dentro de las organizaciones: selección, desarrollo, ascensos, etc.

Si bien se tuvieron en cuenta características sociodemográficas, se sugiere que futuras investigaciones analicen los puestos de trabajo, el rubro y si tienen o no personal a cargo los participantes.

Conclusiones

En función de los resultados obtenidos en la investigación, se cumplieron con todos los objetivos propuestos. Se analizó la relación entre personalidad y autoeficacia, así como también las diferencias según características sociodemográficas (sexo y experiencia laboral).

De acuerdo a los resultados obtenidos, se acepta parcialmente la hipótesis que establece que a mayor neuroticismo, hay menor autoeficacia, ya que se encontró correlación positiva significativa en las variables autoeficacia social y autoeficacia emocional-self, pero no así con el resto de las variables de la autoeficacia.

Con respecto a la hipótesis que establece que a mayor responsabilidad se desarrolla mayor autoeficacia y viceversa, se acepta totalmente. De la misma manera, se acepta la hipótesis que a mayor extraversión mayor autoeficacia y viceversa. Para amabilidad, se acepta parcialmente que, a mayor amabilidad se tiene mayor autoeficacia, debido a que para la autoeficacia emocional-reconocimiento no se hallaron correlaciones con el rasgo de amabilidad.

Con respecto a la hipótesis que establece que la apertura a la experiencia favorece mayores niveles de autoeficacia, se acepta parcialmente, debido a que, de acuerdo a los resultados, se encontró relación con la autoeficacia emocional-reconocimiento y autoeficacia emocional-ayuda, pero no se halló correlación significativa con la autoeficacia en la tarea, autoeficacia emocional-self y autoeficacia social.

En relación a las características sociodemográficas, de acuerdo a la hipótesis que las mujeres puntúan más alto en amabilidad, extraversión, apertura a la experiencia y

neuroticismo que los hombres, se acepta parcialmente porque solo ha encontrado resultados significativos en el rasgo amabilidad, y no así en el resto mencionado. Además, se rechaza la hipótesis que los hombres tienen mayor responsabilidad que las mujeres, dado que los resultados fueron opuestos a lo planteado.

Con respecto a los rasgos de personalidad según la experiencia, se puede aceptar parcialmente que los trabajadores más experimentados sean más responsables, amables y extravertidos, ya que solo se hallaron diferencias significativas en el rasgo responsabilidad, siendo los trabajadores con mayor experiencia quienes registren valores más altos. Por otro lado, se acepta parcialmente que los trabajadores menos experimentados tienen mayor neuroticismo y apertura a la experiencia, debido a que solo se encontró correlación positiva significativa en el rasgo neuroticismo y no así, en apertura a la experiencia.

Según sexo, se corrobora parcialmente la hipótesis de que los hombres tienen mayor autoeficacia en la tarea y social que las mujeres. Solo se evidenció que los hombres puntúan más alto en autoeficacia enfocada en la tarea que las mujeres. A su vez, se rechaza que las mujeres tienen niveles más altos que los hombres en autoeficacia emocional-self, emocional-reconocimiento y ayuda, debido a que no se encontró diferencias significativas.

Por último, esta hipótesis de que el grupo más experimentado tiene mayores niveles de autoeficacia en la tarea, social, emocional-self, emocional-reconocimiento y ayuda que los de menor experiencia. se encontró diferencias significativas en todos los factores, excepto en autoeficacia emocional-reconocimiento, de este modo, se corrobora parcialmente esta hipótesis.

Finalmente, se espera que este trabajo sea un aporte ya que el ámbito laboral cada vez son más los trabajos que exigen nuevas competencias, habilidades y destrezas para el desarrollo profesional y la práctica. Este estudio puede tener un impacto entre quienes gestionan los recursos humanos de las organizaciones, además, se espera también que otros investigadores puedan continuar y contribuir a esta línea de trabajo.

Referencias

- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. New York: Holt, Rinehart, & Winston.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47, 211.
- Anderson, C., John, O. P., & Keltner, D. (2011). The Personal Sense of Power. *Journal of Personality*, 80 (2), 313–344.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1995). “Exercise of Personal and Collective Efficacy”, en Albert Bandura (ed.), *Self-Efficacy in Changing Societies*, Nueva York: University of Cambridge.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26. Doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Barry, B. & Stewart, G. L. (1997). Composition, process, and performance in self-managed groups: The role of Personality. *Journal of Applied Psychology*, 82, 62-78. Doi: 10.5172/jmo.837.15.1.82
- Bond, M. H., Nakazato, H. & Shiraishi, D. (1975). Universality and distinctiveness in dimensions of Japanese person perception. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 6, 346-357. <http://dx.doi.org/10.1177/002202217563007>
- Cameron, P. (1970). *The generation gap: Which generation is believed powerful vs. generational members' self-appraisal of power?* *Developmental Psychology*, 3, 403–404. Doi:10.1037/h0030050
- Costa, P. & McCrae, R. (1992). Revised neo Personality Inventory (neo pi-r) and neo Five-Factor Inventory (neo-ffi) Professional Manual. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- Cross, S. E., and Madson, L. (1997). *Models of the self: self-construals and gender*. *Psychol. Bull.* 122, 5–37. Doi: 10.1037//0033-2909.122.1.5

- Dacre Pool, L. & Qualter, P. (2012). Improving emotional intelligence and emotional self-efficacy through a teaching intervention for university students. *Learning and Individual Differences, 22*, 306–312. Doi: 10.1016/j.lindif.2012.01.010
- Deschênes, A. A., Dussault, M., & Fernet, C. (2016). Développement et validation de l'Échelle d'Auto-Efficacité Émotionnelle chez les gestionnaires. *Psychologie du Travail et des Organisations, 22*(4), 255-272. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2016.10.001>
- Digman, J. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five - Factor Model. *Annual Review of Psychology, 41*, 417-440. Doi: 10.1146/annurev.ps.41.020190.002221
- Donnellan, M. B. & Lucas, R. E. (2008). Age Differences in the Big Five Across the Life Span: Evidence from Two National Samples. *Psychology and Aging, 23*(3), 558–566. Doi: 10.1037/a0012897
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York, NY: Norton.
- Fan, J., Litchfield, R. C., Islam, S., Weiner, B., Alexander, M., Liu, C. & Kuviwat (2012). Workplace social self-efficacy: Concept, measure, and initial validity evidence. *Journal of Career Assessment, 21*, 91 –110. Doi: 10.13140/RG.2.2.23727.64168
- Gist, M. E. and Mitchell, T. R. (1992). ‘Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability’. *Academy of Management Review, 17*, 183-21. <https://doi.org/10.5465/amr.1992.4279530>
- Goldberg, L. (1993). The Structure of Phenotypic Personality Trait. *American Psychologist, 48*(1), 26-34. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.48.1.26>
- Grau, R.; Salanova, M. y Peiró, J.M. (2001). Moderating effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain, 5*(1): 63-74.
- Helson, R., & Soto, C. J. (2005). Up and down in middle age: Monotonic and nonmonotonic changes in roles, status, and personality. *Journal of Personality and Social Psychology, 89*, 194–204. doi:10.1037/00223514.89.2.194
- Helson, R., Soto, C. J., & Cate, R. A. (2006). From young adulthood through the middle ages. En D. K. Mroczek & T. D. Little (Eds.), *Handbook of personality development* (pp. 337–352). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Hogan, R., & Roberts, B. W. (2004). A socioanalytic model of maturity. *Journal of Career Assessment, 12*, 207–217. doi:10.1177/ 1069072703255882

- Hogan, R., Curphy, G. J. and Hogan, J. (1994). ‘What we know about leadership: Effectiveness and personality, *American Psychologist*, 49, 485-504.
- Hurtz, G.M. & Donovan, J.J. (2000). “Personality and job performance: the big five revisited”, *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>
- Judge, T. A. & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 797– 807. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.797>
- Kassin, S. (2003). *Psychology*. USA: Prentice-Hall.
- Kim, H., & Chung, Y. W. (2014). The Use of Social Networking Services and Their Relationship with the Big Five Personality Model and Job Satisfaction in Korea. *CyberPsychology, Behavior & Social Networking*, 17(10), 658–663. <https://doi.org/10.1089/cyber.2014.0109>
- Kirk, B. A., Schutte, N. S. & Hine, D. W. (2009). The role of emotional self-efficacy, emotional intelligence, and affect in workplace incivility and workplace satisfaction. *Emotions in Groups, Organizations and Cultures*, 5, 211–225.
- Kuhlen, R. G. (1968). Developmental changes in motivation during the adult years. En B. L. Neugarten (Ed.), *Middle age and aging* (pp. 115–136). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Lachman, M. E., Lewkowicz, C., Marcus, A. & Peng, Y. (1994). *Images of midlife development among young, middle-aged, and older adults. Journal of Adult Development*, 1, 201–211. Doi:10.1007/BF02277581
- Lehmann, R., Denissen, J. J. A., Allemand, M. & Penke, L. (2013). Age and Gender Differences in Motivational Manifestations of the Big Five From Age 16 to 60. *Developmental Psychology*, 49 (2), 365–383. Doi: 10.1037/a0028277
- Loeb, C., Stempel, C. & Isaksson, K. (2016). Social and emotional Self-Efficacy at work. *Scandinavian Journal of Psychology*. Doi: 10.1111/sjop.12274.
- Martinez Uribe, P. & Cassaretto Bardales, M. (2011). Validación del Inventario de los Cinco Factores NEO-FFI en español en estudiantes universitarios peruanos. *Revista Mexicana de Psicología*, 1(28), 63-74

- McCrae, R. R. & Allik, J. (Eds.). (2002). The Five Factor model of personality across cultures. New York, NY: Kluwer Academic Publisher.
- McCrae, R. R. & Costa P. (2004). A contemplated revision of the neo Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 587-596.
- McCrae, R. R. & Costa, P. (1987). Validation of the Five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R. R. & Costa, P. (1997). Personality trait structures as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509-516.
- McCrae, R. R. & Terracciano, A. (2005). Personality Profiles of Cultures: Aggregate Personality Traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 407-425. Doi: 10.1037/0022-3514.89.3.407
- McCrae, R. R., & Costa, P. (2012). *Personality in Adulthood, Second Edition: A Five-Factor Theory Perspective*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. (2012). *Personality in Adulthood, Second Edition: A FiveFactor Theory Perspective*. New York: Guilford Press.
- Miguel, A., J. Marrero, R., Fumero, A., & Carballeira, M. (2017). El papel de la personalidad y la inteligencia en la autoeficacia interpersonal. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e avaliação psicológica*, 2(44), 16-27. <https://doi.org/10.21865/RIDEP44.2.02>
- Ministerio de Trabajo de la Nación (enero de 2019). Situación y evolución del total de trabajadores registrados. *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social*. Recuperado de http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/trabajadoresregistrados/total_registrados_1901_informe.pdf
- Mohr, G., Muller, A., Rigotti, T., Aycan, Z. & Tschan, F. (2006). The assessment of psychological strain in work contexts: Concerning the structural equivalency of nine language adaptations of the Irritationscale. *European Journal of Psychological Assessment*, 22, 198 –206. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759.22.3.198>

- Peeters, M.A.G., Rutte, C.G., van Tuijl, H.F.J.M., Reymen, I.M.M.J. (2006). The Big-Five personality traits and individual satisfaction with the team. *Small Group Research*, 37(2), 187-211. <https://doi.org/10.1177/1046496405285458>
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale. Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238–255. Doi: 10.1177/1069072707305763
- Robalino Guerra, P. E. & Musso, M. F. (2018a). A Validation Study of Self-Efficacy at Work in a Spanish-Speaking Population. *30th APS Annual Convention*. San Francisco, USA, 24 – 27 de mayo del 2018.
- Robalino Guerra, P. E. & Musso, M. F. (2018b) Self-efficacy at Work: A Validity and Reliability Study. *29th International Congress of Applied Psychology*. Montreal, Canada, 26 - 30 de Junio del 2018.
- Roberts, B. W. (1997). *Plaster or plasticity: Are work experiences associated with personality change in women?* *Journal of Personality*, 65, 205–232.
- Roberts, B. W., & Wood, D. (2006). Personality development in the context of the neo-socioanalytic model of personality. En D. K. Mroczek & T. D. Little (Eds.), *Handbook of personality development* (pp. 11–39). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 225-246.
- Simkin, H., Etchezahar, E. & Ungaretti, J. (2012). Personalidad y autoestima desde el modelo y la teoría de los cinco factores. *Hologramática*, 17(2), 171-193.
- Smith, H. M. & Betz, N. E. (2000). Development and validation of a scale of perceived social Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 8, 283–301. <http://dx.doi.org/10.1177/106907270000800306>
- Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D & Potter, J. (2011). Age Differences in Personality Traits from 10 to 65: Big Five Domains and Facets in a Large Cross-Sectional Sample. *Journal of Personality and Social Psychology*. 100 (2), 330–348. Doi: 10.1037/a0021717

- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). *Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis*. *Psychological Bulletin*, *124*(2), 240–261. Doi:10.1037/0033-2909.124.2.240
- Ter Laak, J. (1996). Las Cinco Grandes Dimensiones de la Personalidad. *Revista de Psicología*, *16*(2), 129-181.
- Thoms, P., Moore, K. S., & Scott, K. S. (1996). The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions. *Journal of Organizational Behavior*, *17*, 349–362. [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199607\)17:4<349::AID-JOB756>3.0.CO;2-3](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199607)17:4<349::AID-JOB756>3.0.CO;2-3)
- Trógolo, M. A., Medrano, L. A., & Ledesema, R. D. (2017). Propiedades psicométricas de una escala breve de autoeficacia para la conducción en conductores de Argentina. *Liberabit*, *23*(1), 23-38. Doi: 10.24265/liberabit.2017.v23n1.02
- Uribe Prado, J. F., & Arias Galicia, F. (2005). Un estudio de la confiabilidad y la validez del 5FM: Cinco Factores de la Personalidad en la Cultura Mexicana. *Revista Internacional de Psicología ocupacional*. *24* (1) (2), 16-30.
- Weisberg, Y. J., De Young, C. G. & Hirsh, J. B. (2011). Gender Differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology*. Doi: 10.3389/fpsyg.2011.00178
- Wrzus, C., Wagner, G. G., & Riediger, M. (2016). *Personality-situation transactions from adolescence to old age*. *Journal of Personality and Social Psychology*, *110*(5), 782–799. doi:10.1037/pspp0000054
- Yang C. L. & Hwang, M. (2014) "Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction", *Chinese Management Studies*, *8*(1), 6 – 26. Doi:10.1108/cms-09-2011-0079

ANEXOS

Consentimiento Informado

El presente estudio tiene como fin estudiar la relación entre la personalidad y autoeficacia en trabajadores argentinos. Todos los datos obtenidos serán utilizados solo con fines académicos, los mismos son anónimos y confidenciales.

Los requisitos son:

- Ser mayor de 18 años
- Estar activo en el mercado laboral (al menos 6 meses)
- Residir en Argentina

A continuación, por favor completar con la mayor sinceridad posible.

- Acepto participar de esta investigación

Cuestionario Sociodemográfico

Nacionalidad: _____

Edad: _____ Sexo: Femenino ___ Masculino ___

Estado civil: Soltero/a ___ En pareja/Conviviente ___ Casado/a ___

Separado/a ___ Divorciado/a ___ Viudo/a ___

¿Tiene hijos? 0 ___ 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___

Nivel de educación máximo alcanzado:

Primario Incompleto ___ Primario Completo ___ Secundario Incompleto ___

Secundario Completo ___ Terciario/Universitario Incompleto ___ Terciario/Universitario

Completo ___ Posgrado Incompleto ___ Posgrado Completo ___ Otros (especificar)

¿Cuál es su profesión/oficio? _____

Años de experiencia laboral (total): _____

¿Situación laboral actual?

Empleado ___ Socio/Empleador/Patrón ___ Profesional independiente ___

Trabajo sin salario ___ Trabajo eventuales ___ Servicio doméstico ___ Otro:

¿Tiene personal a cargo?

0 ___ 1-5 ___ 6-10 ___ 11-más ___

¿Rubro del actual trabajo?

Salud ___ Educación ___ Industria ___ Legales ___ Transporte ___ Comercio ___

Administrativo ___ Bancario ___ TICs ___ Comunicación ___ Agricultura ___

Hotelería ___

Construcción ___ Otro: _____

Antigüedad en el cargo actual: _____

Inventario de Personalidad Reducido de Cinco Factores (NEO-FFI).

Paul T. Costa y Robert McCrae

Este cuestionario consta de 60 afirmaciones en referencia a su forma de ser o comportarse. Por favor, lea cada frase con atención. Debe indicar su grado de acuerdo según el siguiente código:

0. Total desacuerdo 1. Desacuerdo 2. Neutral 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo.

Marque el dígito elegido en el espacio existente a la derecha del número de ítem. No hay respuestas correctas ni incorrectas, y no se necesita ser un experto para contestar a este cuestionario. Conteste de forma sincera y exprese sus opiniones de la manera más precisa posible. No hay tiempo límite, pero intente trabajar lo más deprisa posible. No se entretenga demasiado en la respuesta. No deje NINGUNA respuesta en blanco.

1. ___ A menudo me siento inferior a los demás.

2. ___ Soy una persona alegre y animosa.

3. ___ A veces, cuando leo una poesía o contemplo una obra de arte, siento profunda emoción o excitación.

4. ___ Tiendo a pensar lo mejor de la gente

5. ___ Parece que nunca soy capaz de organizarme.

6. ___ Rara vez me siento con miedo o ansioso.

7. ___ Disfruto mucho hablando con la gente.

8. ___ La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí.

9. ___ A veces intimido o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero.

10. ___ Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada.

11. ___ A veces me vienen a la mente pensamientos aterradoros.

12. ___ Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente.

13. ___ Tengo gran variedad de intereses intelectuales.

14. ___ A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero.

15. ___ Trabajo mucho para conseguir mis metas.

- 16. ___ A veces me parece que no valgo absolutamente nada.
- 17. ___ No me considero especialmente alegre.
- 18. ___ Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte y la naturaleza.
- 19. ___ Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear.
- 20. ___ Tengo mucha auto-disciplina.

0. Total desacuerdo. 1. Desacuerdo. 2. Neutral. 3. De acuerdo. 4. Totalmente de acuerdo.
1.

- 21. ___ A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza.
- 22. ___ Me gusta tener mucha gente alrededor.
- 23. ___ Encuentro aburridas las discusiones filosóficas.
- 24. ___ Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar.
- 25. ___ Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias.
- 26. ___ Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar.
- 27. ___ No soy tan vivo ni tan animado como otras personas.
- 28. ___ Tengo mucha fantasía.
- 29. ___ Mi primera reacción es confiar en la gente.
- 30. ___ Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez.
- 31. ___ A menudo me siento tenso e inquieto.
- 32. ___ Soy una persona muy activa.
- 33. ___ Me gusta concentrarme en un ensueño o fantasía y, dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades.
- 34. ___ Algunas personas piensan de mí que soy frío y calculador.
- 35. ___ Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago.
- 36. ___ A veces me he sentido amargado y resentido.
- 37. ___ En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros.
- 38. ___ Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana.
- 39. ___ Tengo mucha fe en la naturaleza humana.

40. ___ Soy eficiente y eficaz en mi trabajo.
41. ___ Soy bastante estable emocionalmente.
42. ___ Huyo de las multitudes.
43. ___ A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas.
44. ___ Trato de ser humilde.
45. ___ Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo.
46. ___ Rara vez estoy triste o deprimido.
47. ___ A veces reboso felicidad.
48. ___ Experimento una gran variedad de emociones o sentimientos.
49. ___ Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna.
50. ___ En ocasiones primero actúo y luego pienso.
51. ___ A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento.
52. ___ Me gusta estar donde está la acción.
53. ___ Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países.
54. ___ Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario.
55. ___ Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna.
56. ___ Es difícil que yo pierda los estribos.
57. ___ No me gusta mucho charlar con la gente.
58. ___ Rara vez experimento emociones fuertes.
59. ___ Los mendigos no me inspiran simpatía.
60. ___ Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer.

Escala de Autoeficacia en el trabajo

(Versión traducida en español: Robalino & Musso; Versión original en inglés)

a siguiente escala está destinada para personas mayores de 18 años que actualmente se encuentren trabajando. Le invitamos a contestar la siguiente escala que está diseñada para estudiar la confianza en sus habilidades en el trabajo. Los datos obtenidos son confidenciales y anónimos. No hay respuestas “correctas o incorrectas”. Por favor responda con la mayor sinceridad posible.

Edad: _____ Sexo: _____ Estado civil: _____ Cantidad de hijos: _____
Nivel educativo: _____ Cargo actual: _____ Antigüedad en el cargo: _____

Autoeficacia Ocupacional

Por favor lea el enunciado y diga en una escala del 1 al 5 cuán de acuerdo o desacuerdo se encuentra.

<u>Autoeficacia en la tarea</u>	1) Totalmente en desacuerdo	2) En desacuerdo	3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4) De acuerdo	5) Totalmente de acuerdo
1. Puedo mantener la calma cuando enfrento dificultades en mi trabajo porque puedo confiar en mis habilidades.					
2. Al enfrentar un problema en mi trabajo, usualmente puedo encontrar varias					

“Personalidad y autoeficacia en trabajadores argentinos”

Camila Cretella | Licenciatura en Psicología

soluciones.					
3. Por lo general puedo manejar cualquier situación en el trabajo.					
4. Mis experiencias anteriores en el trabajo me han preparado bien para mi futuro laboral.					
5. Cumpló/Alcanzo con los objetivos que me he fijado en mi trabajo.					
6. Me siento preparado para la mayoría de las demandas en mi trabajo.					

Autoeficacia Social y Emocional

"Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado y diga cuanta confianza tiene en su habilidad para..."

<u>Autoeficacia social</u>	1) No tengo confianza	2) Tengo poca confianza	3) Tengo algo de confianza	4) Tengo mucha confianza	5) Tengo completa confianza
----------------------------	-----------------------	-------------------------	----------------------------	--------------------------	-----------------------------

“Personalidad y autoeficacia en trabajadores argentinos”

Camila Cretella | Licenciatura en Psicología

7. ...Comenzar una conversación en el trabajo con alguien que no conozco muy bien.					
8. ...Pedir ayuda a alguien en el trabajo cuando lo necesita.					
9. ...Hacer que la gente de mi grupo de trabajo escuche mi opinión.					
10. ...Cooperar con las personas en el trabajo con opiniones distintas a las mías.					
11. ...Manejar situaciones conflictivas con personas en el trabajo.					
<u>Autoeficacia emocional auto-orientada</u>	1) No tengo confianza	2) Tengo poca confianza	3) Tengo algo de confianza	4) Tengo mucha confianza	5) Tengo completa confianza
12. ...Identificar correctamente mis emociones negativas					

“Personalidad y autoeficacia en trabajadores argentinos”

Camila Cretella | Licenciatura en Psicología

en el trabajo.					
13. ...Saber lo que me hace sentir una emoción negativa en el trabajo.					
14. ... afrontar mis emociones negativas en el trabajo.					
<u>Autoeficacia emocional orientada a otros (reconocimiento)</u>	1) No tengo confianza	2) Tengo poca confianza	3) Tengo algo de confianza	4) Tengo mucha confianza	5) Tengo completa confianza
15. ...Identificar correctamente cuando otras personas están sintiendo emociones negativas en el trabajo.					
16. ... Se da cuenta de lo que causa que otras personas sientan emociones negativas en el trabajo.					
<u>Autoeficacia emocional orientada a otros (ayuda)</u>	1) No tengo confianza	2) Tengo poca confianza	3) Tengo algo de confianza	4) Tengo mucha confianza	5) Tengo completa confianza

“Personalidad y autoeficacia en trabajadores argentinos”

Camila Cretella | Licenciatura en Psicología

17. ... Ayudar a otras personas en el trabajo a afrontar sus emociones negativas.					
18. ... Ayudar a otras personas en el trabajo a adoptar el estado de ánimo que mejor se adapte a la situación.					