



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE:

**“RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON LA ADICCIÓN AL TRABAJO
EN DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**

Autora: Muñoz Coral, María José

Tutor: MSc. Psic. Gaibor González, Ismael Álvaro

Ambato – Ecuador

Febrero 2019

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el tema: “RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON LA ADICCIÓN AL TRABAJO EN DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO” de María José Muñoz Coral, estudiante de la Carrera de Psicología Clínica, considero que reúne los requisitos y méritos suficiente para ser sometido a la evaluación del jurado examinador designado por el H. Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Ambato, Diciembre 2018

EL TUTOR

.....
MSc. Psic. Gaibor González, Ismael Álvaro

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Los criterios emitidos en el Trabajo de Investigación “RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON LA ADICCIÓN AL TRABAJO EN DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO”, como también los contenidos, ideas, análisis y conclusiones son de exclusiva responsabilidad de mi persona como autora de este trabajo de grado.

Ambato, Diciembre 2018

LA AUTORA

.....
Muñoz Coral, María José

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación o parte del mismo un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto investigativo con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción del mencionado, dentro de las regularidades de la Universidad, siempre y cuando su reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Diciembre 2018

LA AUTORA

.....
Muñoz Coral, María José

APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el Informe de Investigación, sobre el tema:

“RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON LA ADICCIÓN AL TRABAJO EN DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO” de María José Muñoz Coral, estudiante de la Carrera de Psicología Clínica.

Ambato, Febrero 2019

Por constancia firman:

PRESIDENTE/A

1ER VOCAL

2DO VOCAL

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación le dedico a Dios, a mis padres y a mi hermana por ser un gran apoyo durante el desarrollo del mismo, por ser mi fortaleza cuando las circunstancias se ponían difíciles desde el inicio de mi carrera hasta el final de mi tesis. Por su amor incondicional que me ayudo a superar cualquier adversidad y así poder lograr cumplir mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la oportunidad de curarme de mi enfermedad y permitirme seguir estudiando para poder cumplir mis anhelos. También por ser parte de una familia que siempre me ha colaborado y ayudado en todo lo que necesito. Principalmente agradezco a mi hermana, quien durante muchos años fue mi amparo y protección en los momentos más duros de mi vida y a mis padres por su afecto y ayuda incondicional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GAFRICOS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	2
1.1. Tema.....	2
1.2 Planteamiento del Problema.....	2
1.2.1 Contexto.....	2
1.2.2 Formulación del problema	5
1.3 Justificación	5
1.4 Objetivos.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 Estado del Arte.....	7
2.2 Fundamentación Teórica	12
2.2.1 Constructos Personales	12
2.2.2 Psicología de la Personalidad.....	12
2.2.3 Temperamento	13
2.2.4 Carácter	14
2.2.5 Teorías de la Personalidad.....	15
2.2.6 Clasificación de la personalidad	17
2.2.7 Rasgos de Personalidad.....	23

2.2.8	Calidad de Vida Laboral	25
2.2.9	Adicción al trabajo.....	28
2.3	Hipótesis o Supuestos.....	32
2.3.1	Hipótesis Alternativa.....	32
2.3.2	Hipótesis Nula.....	32
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		33
3.1	Nivel y Tipo de investigación	33
3.2	Selección del área o ámbito de estudio.....	33
3.3	Población	33
3.4	Criterios de Inclusión y Exclusión	33-34
3.4.1	Criterios de Inclusión	33
3.4.2	Criterios de Exclusión.....	34
3.5	Operacionalización de la Variables	35
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		36
4.1	Análisis e interpretación sociodemográfico	36
4.2	Análisis e interpretación de datos de T.excesivo y T. compulsivo	37
4.3	Análisis e interpretación de Adicción al Trabajo.....	40
4.4	Análisis Rasgos de Personalidad	41
4.5	Análisis e interpretación entre horas trabajadas y horas reales trabajadas	43
4.6	Análisis según su edad	45
4.7	Comprobación de la Hipótesis.....	47
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		51
5.1	Conclusiones.....	51-52
5.2	Recomendaciones.....	53-54
5.3	Referencias Bibliográficas.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de Población por sexo	36
Tabla 2: Niveles de trabajo excesivo.....	37
Tabla 3: Niveles de Trabajo Compulsivo	38
Tabla 4: Comparación entre T.E y T.C según su género.....	39
Tabla 5: Estadísticos de contraste ^a entre T.E y T.C según su género.....	40
Tabla 6: Interpretación de Adicción al Trabajo	40
Tabla 7: Distribución de los Rasgos de Personalidad más frecuentes	41
Tabla 8: Comparación entre horas trabajadas y horas reales trabajadas	43
Tabla 9: Estadísticos de contraste ^a entre H. trabajadas y H. reales U de Mann-Whitney ...	44
Tabla 10: Estadísticos de contraste ^{a,b} entre H. trabajadas y H. reales Kruskai Wallis.....	45
Tabla 11: Rangos promedio según su edad	45
Tabla 12: Relación entre personalidad y adicción al trabajo	47
Tabla 13: Verificación de Hipótesis.....	50

TABLAS DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución de Población por sexo	36
Gráfico 2: Niveles de trabajo excesivo	37
Gráfico 3: Niveles de Trabajo Compulsivo.....	38
Gráfico 4: Interpretación de Adicción al Trabajo.....	41
Gráfico 5: Distribución de los Rasgos de Personalidad más frecuentes	42
Gráfico 6: Relación entre personalidad y adicción al trabajo	48

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGIA CLINICA

**“RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON LA ADICCIÓN AL TRABAJO
EN DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**

Autora: Muñoz Coral, María José

Tutor: MSc. Psic. Gaibor González, Ismael Álvaro

Fecha: Diciembre, 2018

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los rasgos de personalidad con la adicción al trabajo del Personal administrativo y Docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. Se utilizó un diseño de investigación de tipo descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo por los reactivos de evaluación IPDE CIE-10 para personalidad y para adicción al trabajo la batería DUWAS. La población estudiada fue de 56 personas de ambos sexos, que laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. En base a los datos obtenidos se concluyó que se acepta la hipótesis de que, si hay relación entre las dos variables rasgos de personalidad y la adicción al trabajo, esto es en base a los resultados obtenidos mediante la prueba estadística de Correlación de Pearson, con la fórmula ($R= 0,366$ $p<0,05$, $N=56$) debido a que la significación del resultado de esta investigación fue de ,006.

PALABRAS CLAVES: RASGOS DE PERSONALIDAD, ADICCIÓN AL TRABAJO

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HEALTH SCIENCES
CAREER OF CLINICAL PSYCHOLOGY

"TRAITS OF PERSONALITY AND ITS RELATIONSHIP WITH THE WORKAHOLISM IN TEACHERS AND ADMINISTRATIVE PERSONNEL OF THE FACULTY OF HEALTH SCIENCES OF THE TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO"

Author: Muñoz Coral, María José

Tutor: MSc. Psic. Gaibor González, Ismael Álvaro

Date: December, 2018

SUMMARY

The objective of this study was to determine the relationship between personality traits and the addiction to the work of administrative staff and teachers of the Faculty of Health Sciences of the Technical University of Ambato. A research design of descriptive and correlational type was used, with a quantitative approach for the IPDE ICD-10 assessment reagents for personality and for work addiction the DUWAS battery. The population studied was 56 people of both sexes, who work in the Faculty of Health Sciences of the Technical University of Ambato. Based on the data obtained, it was concluded that the hypothesis is accepted that, if there is a relationship between the two variables personality traits and work addiction, this is based on the results obtained through the Pearson Correlation statistical test, with the formula ($R = 0.366$ $p < 0.05$, $N = 56$) because the significance of the result of this investigation was of, 006.

KEY WORDS: PERSONALITY TRAITS, WORK ADDICTION, WORKAHOLISM

INTRODUCCIÓN

Se puede mencionar que los estudios de la personalidad y la adicción al trabajo comenzó desde los años 80 y 90. Hay posibilidad de que haya relación entre el Patrón de Conducta Tipo A: rasgos obsesivos-compulsivos a desarrollar adicción al trabajo. Naughton en 1987 sugería que las personas con conductas obsesivo-compulsivas, eligen áreas de trabajo donde manifestar sus rasgos obsesivos de personalidad.

Llorens y Líbano (2012) mencionan que unos años más tarde, que las personas adictas tienen ciertas características como:

Trabajo excesivo: Las personas con adicción al trabajo son constantes en su trabajo, aunque no se les exija.

Trabajo compulsivo: La sensación compulsiva o de pensamientos recurrentes de realizar varias tareas a la vez sin motivo aparente.

Negación del problema: Las personas tienden a justificar que su dedicación excesiva a realizar tareas, es para recibir una mejor paga o subir de posición, pero nunca esta “dedicación” va a ser una adicción al trabajo.

Necesidad de control: Uno de los síntomas más notables la necesidad de control acerca de su trabajo, no necesita de otros para hacer su trabajo. Los pensamientos recurrentes de la persona adicta es asegurarse de trabajar solo y contrarrestar amenazas que arruinen sus logros.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema

RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON LA ADICCIÓN AL TRABAJO EN DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Contexto

Sánchez, Navarro y Valderrama (2004) gracias al apoyo de la OMS, detectaron que sólo el 24.6% de un total de 1000 personas son adictas al trabajo en España, es decir una de cada cuatro personas tiene este Trastorno. Este resultado puede afectar directamente al entorno social, familiar, académico y laboral de dichos empleadores.

Pérez y la OTI (2011) afirman también en España que solo el 8% de los trabajadores dedica más de 12 horas diarias a su trabajo. La causa más común es huir de problemas personales y familiares, para centrarse en otras cosas que ellos consideran más importantes como: crecer laboralmente (ser promovido) o ganar más dinero, dejando a un lado su salud, las relaciones familiares, maritales y sociales.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo (2016) asegura que España es uno de los países que más trabaja en Europa, debido a que los españoles trabajan aproximadamente 1.701 horas al año. Por el contrario de Alemania que, al compararlo con España, trabaja 1.368 horas al año (hay que considerar que es el país con menos horas laborales de Europa). Por detrás de España se sitúan otros países europeos como Grecia (2.033 horas) o Polonia (1.963). Las diferencias con el entorno también se aprecian ya que España registró una jornada semanal de 37,7 horas, superior a la media europea.

Arora (2004) los trabajadores de tres naciones informan que gastan cerca de 40 horas a la semana en el trabajo, en promedio. El primer lugar tiene los estadounidenses con 42 horas, seguido por los canadienses con 41 horas y por último los británicos con 39 horas. Sin embargo, los estadounidenses cumplen con su reputación de adictos al trabajo según ciertos porcentajes adquiridos en el estudio con el 38%, frente al 30% de los canadienses y el 28% de los británicos.

Vega y Moyano (2010) estudiaron un pequeño grupo de académicos (270 aproximadamente) de horario completo de una universidad Estatal Chilena, cuya carga horaria promedio es de 9,2 horas diarias en la universidad, es decir, aprox. 46 horas semanales, a lo que se agrega un promedio de 1,7 horas diarias en sus hogares. Un 73,6% de los académicos señala que permanecen más horas de las exigidas trabajando en la universidad lo que puede constituir a una Adicción al Trabajo, equiparando el 36,8% en grado de adicción medio y 36,8% en alto.

Castillo y Gómez (2012) aplicó un estudio a 21 empleados, divididos en 2 grupos, trabajos administrativos/ejecutivos y puestos de trabajo operativos, para determinar en cuáles de ellos son más evidentes los elementos de la adicción al trabajo; se encontró diferencias entre los dos grupos en los componentes evaluados; 67% del grupo AE (Trabajos Administrativos/ Ejecutivos) está por encima del promedio, mientras 33% de los miembros del grupo O (Trabajos Operativos) está por debajo del mismo.

Vargas Hernández (2013) se realizó un sondeo por la firma de Recursos Humanos Randstad a 2500 trabajadores mexicanos, demostrando que el 5% y 8% de los empleados son adictos al trabajo es decir 7 de cada 10 presenta al menos un síntoma de esta enfermedad. Adicional a esto, el 50% de los entrevistados aseguraron sentir la necesidad de realizar varias tareas a la vez, el 38% afirmó vivir de forma acelerada, el 21% expresó que para ellos todo es urgente, que no hay opción de perder tiempo, el 4% se siente culpable por salir a la hora normal del final de la jornada o por tomar un descanso entre las horas laborables y, el 3% admite tener problemas para relajarse y divertirse.

Martínez-Medina (2014) expone que en México el porcentaje de personas que sufren de adicción al trabajo ha aumentado a un 20% (creció de 7 a 20 por ciento), dato que coincide con el Index Better Life de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE],

argumentando que este país es el que menos goza de vacaciones y el que tiene más horas de trabajo. Según el Index Better Life de la OCDE, los mexicanos invierten 464 horas más de trabajo que el promedio de los países del organismo.

Pérez (2014) para su estudio utilizó varios instrumentos para diagnosticar trastornos de personalidad. En base a los criterios del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM), demostró que en la población chilena hay una prevalencia de Trastornos de Personalidad entre el 60 y el 70%. Por otra parte, los estudios que utilizan la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), obtienen como resultado valores más bajos de prevalencia, la situó en un 35 % (o en el trabajo realizado la situó en un 18%).

Giner (2015) gracias a estudios realizados entre 1997-2007, con muestras mayores de 250 personas, se estima que la prevalencia de Trastornos de personalidad es de 19% del total de las personas encuestadas, es decir 1 de cada 10 adultos padece un trastorno de la personalidad. Por el contrario, cuando se evalúa dichas estimaciones en una población psiquiátrica, la prevalencia aumenta considerablemente y se sitúa entre el 10,8% al 82%.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y Forbes (2015) ha publicado una lista de los países que sobrepasa las 50 horas semanales de trabajo. México ocupa el segundo lugar de la clasificación con un 29% de los trabajadores, seguido por Corea del Sur con un 27% de empleadores.

Sussman (2016) la prevalencia en Estados Unidos de la adicción al trabajo auto identificada puede ser tan alta como un tercio de la población activa. Si un tercio de la población trabajadora se auto identifica como adicto al trabajo, esto podría traducirse en un 18% de la población total adicta al trabajo. La realidad es diferente ya que la adicción al trabajo muestra una prevalencia de aproximadamente 8% a 17.5% entre las personas con educación universitaria y se han proporcionado estimaciones tan altas como 23% a 25% entre los abogados, los médicos y los psicólogos / terapeutas. Por otro lado, otros investigadores han estimado que sólo el 5% de la población de EE. UU.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2017) 470. 443 trabajadores del Ecuador tienen más de dos trabajos, esto quiere decir que trabajan más de ocho horas al día, incluso fines de semana. La cifra representa el 6,1% de la población con empleo y muestra un crecimiento significativo si se compara con el mismo mes del 2011, cuando había solo 163 926 personas en esa situación.

Otro dato interesante, es que el subempleo en el Ecuador ha seguido creciendo entre junio del 2016 y junio del 2017, una variación estadísticamente significativa de 16,3% a 20,5%. Estos datos resaltan que entre este año (2016-1017) 390.860 ecuatorianos pasaron a las filas del subempleo, según el reporte del INEC del 2017.

1.2.2 Formulación del problema

¿Se relacionan los rasgos de personalidad con la adicción al trabajo en Docentes y Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato?

1.3 Justificación

La adicción al trabajo es considerada una de las enfermedades del siglo XXI, la cual se enmascara bajo la apariencia de responsabilidad, dedicación y sacrificio al trabajo, dejando de lado la vida personal del trabajador. Por eso es importante determinar si la personalidad del trabajador puede ser un factor desencadenante de esta enfermedad o ciertos rasgos de personalidad de las personas obsesivas, perfeccionistas o narcisistas también influyen en ella.

Posee relevancia social porque las autoridades de varios países diseñaron planes de contingencia debido al aumento de cifras de muertes de personas por su excesiva carga laboral y a su adicción al trabajo, entre ellos están España y México, dos de los países con más carga horaria de trabajo en el mundo, con sus largas jornadas de trabajo que superan la media normal. Actualmente Ecuador no presenta datos de adicción al trabajo en servidores de las diferentes instituciones que laboran en el país. Por esta razón con este proyecto se busca brindar datos estadísticos sobre adicción al trabajo en el personal administrativo y de los docentes de la Facultad de Ciencias de

la Salud de la UTA en el cantón Ambato, para que después si es conveniente realizar más investigaciones en las diferentes ciudades del Ecuador.

El estudio es factible ya que existe la predisposición de la Universidad Técnica de Ambato e interés de la estudiante que realiza este proyecto de investigación. Además, existe amplia bibliografía de las variables estudiadas sobre la que se sustentará este trabajo de investigación, permitiendo así su favorable desarrollo.

Por último, el proyecto de investigación es novedoso porque es auténtico en el contexto cultural ecuatoriano al correlacionar las variables Rasgos de Personalidad y Adicción al Trabajo, pues es una tendencia en aumento en varios países desarrollados en los cuales cada vez se realizan más estudios sobre el origen, causas y consecuencias de personas adictas al trabajo.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general:

Determinar la relación entre los rasgos de personalidad con la adicción al trabajo del Personal administrativo y Docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato.

1.4.2 Objetivos específicos:

- Comparar el puntaje en trabajo excesivo y trabajo compulsivo que presenta la población estudiada de acuerdo al género.
- Identificar los rasgos de personalidad que destacan los Docentes y el Personal Administrativo.
- Diferenciar entre las horas laborales actuales y las horas reales de trabajo de los docentes y personal administrativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Estado del Arte

Adicción al trabajo y Rasgos de Personalidad

Ballesteros y col (2004) realizaron un estudio en España con una muestra de 51 profesores (20 mujeres y 31 hombres) con el objetivo de examinar las relaciones entre la adicción al trabajo (Workaholism) y las dimensiones de personalidad: Energía (E), Estabilidad Emocional (EE), Tesón (T), Afabilidad (A) y Apertura Mental (AM). Los resultados mostraron que sí existen características típicas de los adictos al trabajo: los adictos presentan una baja estabilidad emocional, alta escrupulosidad, alta apertura mental, en especial apertura a la cultura, y baja amabilidad.

Naughton (2004) realizó un estudio referente a la personalidad obsesivo-compulsiva y la adicción al trabajo. El estudio fue realizado a una muestra de 278 personas estadounidenses, con los siguientes resultados: La participación en el trabajo debido a sus similitudes con algunos rasgos obsesivo-compulsivos, sugieren la prevalencia de la personalidad obsesivo-compulsiva y se suman a la comprensión del fenómeno de la adicción al trabajo como tendencias conductuales. Aunque el apoyo fue más fuerte para la obstinación y los rasgos del superyó.

J. Burke (2006) examinó la relación de la personalidad con tres componentes de adicción al trabajo, en 496 empleados de atención médica estadounidenses. Concluyendo, en que la autoeficacia generalizada se relacionó positivamente con los tres componentes de adicción al trabajo, la extraversión se relacionó positivamente con la participación del trabajo y la alegría en el trabajo, mientras que el neuroticismo se relacionó positivamente con el sentimiento de ser impulsado a trabajar.

Wiley y Sons (2009) examinaron los componentes de adicción al trabajo y personalidad, en una muestra de 661 empleados noruegos en seis organizaciones diferentes, mediante una encuesta digital. Los resultados se relacionaron de la siguiente manera: La escrupulosidad se relacionó con todos los componentes de la adicción al trabajo; la extraversión y la franqueza se la relacionó con la intervención en trabajos y satisfacción laboral. Por último, al neocriticismo se lo relacionó con el manejo.

Adicción al Trabajo

Schaufeli, Taris y Rhenen, (2007) desarrollaron una investigación con el objetivo de evaluar si la AT, el burnout y el compromiso con el trabajo se relacionan, en una muestra de 587 directores de telecomunicaciones holandeses. Finalmente, concluyeron la AT, el burnout y el compromiso con el trabajo tienen relaciones complejas debido a que el agotamiento y el compromiso actúan como opuestos entre sí, mientras que la adicción al trabajo comparte algunas características con ambos.

Snir y Zohar (2007) presentaron un estudio con el objetivo de adoptar una definición operativa de adicción al trabajo con una muestra de 65 empleados israelitas a tiempo completo que completaron los formularios del ESM. Los resultados indicaron que la adicción al trabajo se asociaba con un compromiso cognitivo continuo con el trabajo, acompañado de una preferencia por el trabajo sobre la actividad de ocio.

Shimazu y Schaufeli (2009) realizaron un estudio con el objetivo de demostrar el carácter distintivo de la adicción al trabajo y el compromiso laboral mediante una muestra de 776 empleados japoneses. Como se esperaba la adicción al trabajo se asoció positivamente con la mala salud y se asoció negativamente con la satisfacción con la vida y el desempeño laboral; por el contrario del compromiso laboral. Estos hallazgos sugieren que la adicción al trabajo y el compromiso laboral son dos tipos diferentes de conceptos.

Bakker, Demerouti y Burke (2009) realizaron un estudio con 168 parejas estadounidenses para examinar la relación entre la adicción al trabajo y la satisfacción de la relación. Finalmente, predijeron que la adicción al trabajo se relaciona con la reducción del apoyo brindado a la pareja,

a través del conflicto trabajo-familia, y que las personas que reciben un apoyo considerable de sus parejas están más satisfechas con su relación.

Robinson, Carroll y Flores (2010) estudiaron a una muestra de esposas de adictos al trabajo y esposas de adolescentes, en las calificaciones de distanciamiento matrimonial, sentimientos positivos hacia el esposo y locus de control. Se encuestó a 326 participantes estadounidenses, de los cuales se reportó que los cónyuges de los adictos al trabajo presentan mayor distanciamiento marital y más alto locus externo de control que cónyuges de no adictos al trabajo.

Castillo y Gómez (2012) en un estudio aplicado a 21 empleados colombianos para determinar si poseen Adicción al trabajo en base al Cuestionario DUWAS. Se dividió a los empleados en dos grupos AE (Trabajos Administrativos/Ejecutivos) y grupo O (Trabajos Operativos). La conclusión en este artículo es el grupo AE está por encima del promedio con el 67%, mientras que el 33% de los miembros del grupo O (Trabajos Operativos) está por debajo del mismo, con respecto a adicción al trabajo.

Tejedor, Boada-Grau y PrizMic (2014) intentan profundizar en la relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo con una muestra de 285 sujetos españoles. Los resultados fueron increíbles ya que vinculan a la adicción al trabajo con la irritación cognitiva. Por el contrario de la irritación emocional. Las conductas de trabajar de forma excesiva ayudan al entendimiento de la irritación cognitiva, sobre todo en la explicación de aspectos cognitivos como: Sólo tener pensamientos repetitivos sobre las mismas ideas, entre otras.

Flores y Domínguez (2014) desarrollaron un estudio sobre la adicción al trabajo y su relación con la satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. Se determinó que 28.4% de los ejecutivos de una muestra de 74 participantes son adictos al trabajo. También se indicó que la adicción al trabajo se relaciona con la posición jerárquica, la satisfacción laboral y por último la promoción de puesto de trabajo.

Vázquez, Arredondo y Ramírez-Rocha (2017) estudiaron la relación del rendimiento académico y la adicción al trabajo, enfocado en una población de estudiantes de posgrado mexicanos. La

evaluación se realizó con los cuestionarios WorkBAT para determinar la adicción al trabajo y el Inventario de la Personalidad de 16 Factores de Cattell. Finalmente se concluyó que el rasgo que predomina es la impulsividad y este se relaciona con la adicción al trabajo ya que este puede originar un comportamiento adictivo.

Rasgos de Personalidad

Nater, Jones, Lin, Maloney, Reeves y Heim (2010) en su investigación sobre las características de la personalidad y trastornos de la personalidad en el síndrome de fatiga crónica (SFC), se identificaron 501 participantes de Georgia. De los cuales el 29% de los casos de SFC tenían al menos 1 trastorno de personalidad, en este caso la personalidad neurótica tuvo un puntaje más alto del promedio. Se concluye que el SFC se asocia con una mayor prevalencia de rasgos de personalidad y trastornos de personalidad des-adaptativos.

Aragón (2011) en su investigación sobre el perfil de personalidad de los estudiantes de psicología mexicanos conformada por 195 estudiantes. Se encontró que no hay una relación significativa entre el nivel de pensamiento y los factores de personalidad, pero se correlacionan con el liderazgo factores tales como relaciones interpersonales, resolución de conflictos, creatividad, a esto se suma un nivel de ansiedad presente en el alto rendimiento académico.

Páramo, Straniero, García, Torrecilla y Gómez (2012) investigaron sobre Bienestar psicológico, personalidad y objetivos de vida en 366 estudiantes argentinos. Manifestaron que el manejo del conocimiento como la reflexión se asocia negativamente con el mantener buenos vínculos interpersonales; mientras que los juicios cognitivos se encuentran asociados de forma positiva a las metas, los valores, la afectividad, la creatividad, la capacidad de mantener vínculos o relaciones positivas con otras personas.

Santamaría y Sánchez (2012) realizaron su estudio sobre la creatividad y los rasgos de personalidad en 157 estudiantes de Arte de la Universidad Nacional de Colombia. El cuestionario que aplicaron a esta población fue el IPDE para los rasgos de personalidad, donde encontraron

que los rasgos más frecuentes en una persona creativa son los narcisistas, obsesivos, evitativos e histriónicos.

Ourique y Pereira (2012) exploraron en una población de 213 estudiantes brasileños, acerca de la auto-eficacia y la personalidad en la planificación de la carrera. Concluyendo en que los factores de personalidad solo manifestaron el 18,6% de la variación en el comportamiento exploratorio. Finalmente, los resultados muestran que la autoeficacia profesional y la personalidad son capaces de predecir las variables de decisión de la carrera y de funcionamiento.

Regalado (2013) realizaron un estudio sobre la relación de personalidad con la tendencia a desarrollar trastornos de la conducta alimentaria en 177 adolescentes del Colegio Particular Antares del Valle de la ciudad de Quito. Los autores concluyeron que la personalidad más recurrente es el obsesivo compulsivo con un 27,7%, seguido del paranoide 16,4% y esquizoide 11,9%. Los rasgos de personalidad paranoide se presentan en un 13,8% de los estudiantes.

Román y Klimenko (2015) realizaron un perfil de personalidad en una población de 26 artistas (especializados en arte) de Colombia y Argentina. En los resultados se detallaron los rasgos de personalidad importantes como la posibilidad de ser impulsivos, perfiles egocéntricos y narcisistas, dificultades para establecer relaciones y tendencia a evitar responsabilidades y compromisos. Finalmente se concluyó que los resultados obtenidos corroboran con la relación entre la producción creativa y las perturbaciones psicopatológicas.

Ruiz, Loreto, Gómez y León (2016) realizaron un estudio en una muestra de 50 médicos mexicanos, acerca de la relación entre rasgos y tipos de personalidad. Demostrando similitudes como: Las personas reservadas tiene una personalidad altamente crítica y son rudos. Las personas seguras de sí misma se les perciben más inteligentes. A las personas autosuficientes, ellos prefieren mantenerse solos y hacen sus cosas sin pedir ayuda. Por último, a las personas que son nerviosas tienen una personalidad impaciente.

2.2 Fundamentación Teórica

2.2.1 Constructos Personales

Kelly (1995) presentó su teoría de los procesos humanos que agrupa áreas comúnmente separadas como percepción, memoria, aprendizaje, pensamiento, lenguaje, motivación, emoción y personalidad. Sin embargo, esta teoría no ha tenido una admisión apreciada hasta finales de los 70s. Para la verificación de esta teoría existieron diversos factores que favorecieron esta afirmación, entre ellos cabe destacar la Psicología de la Personalidad, Social y Cognitiva; y que tiene un paralelismo importante en la obra constructivista de Piaget.

Kelly (1995) considera la realidad como algo que no se nos manifiesta directamente sino a través de nuestros Constructos Personales, lo cual predice el hecho de que una misma situación pueda ser vivida de formas distintas por distintas personas. Esto implica que una persona no es una víctima de la realidad, sino de su construcción de esa realidad (para que se desarrolle su personalidad). El sufrimiento de la persona ocurre a menudo a causa de que los constructos del individuo que no son adecuados para anticipar la realidad y es necesario sustituirlos por otros. Finalmente, confirma que el estudio de la personalidad humana es la forma en que las personas construyen su vida. Por lo que la psicología de los Constructos Personales puede considerarse como la última de las grandes teorías de Personalidad. (Kelly, 1955)

Duck (1975) y Barrat (1977) mencionan que cuando los niños crecen usan menos constructos relativos a la apariencia física, al rol social y a la conducta; por lo que en su lugar se va desarrollando sus constructos de tipo psicológico, y especialmente relativos a la personalidad.

2.2.2 Psicología de la Personalidad

Personalidad

Para Moreno, Pérez-García, Ruíz, Sanjuán y Rueda (2012) la personalidad procede de la palabra latina “persona” con referencia a las máscaras de los actores en el teatro, al interpretar un papel el actor se pone otra máscara (personalidad) para poder actuar en su personaje.

Martínez (2002) nos da una pequeña introducción de temperamento donde describen que los tres términos (temperamento, carácter y personalidad) se entremezclan entre sí, ya que ciertamente son términos muy cercanos que pueden parecer sinónimos; pero cuando se logra revisarlos de forma exhaustiva se puede descubrir la gran diferencia que hay entre ellos.

Hall & Lindzey (1957) definió a la personalidad como un sistema dinámico compuesto por una organización, en el cual la personalidad de la persona depende de la conducta y pensamiento característicos del mismo. Al contrario del temperamento que está estrechamente relacionado con las bases biológicas.

Allport (1961) describe que el temperamento (al igual que la inteligencia y el cuerpo) es una masa que se va desarrollando poco a poco hasta conformar parte de la personalidad.

Finalmente, al realizar un resumen de todas las diferencias encontradas entre temperamento y personalidad, Strelau (1987) menciona que cinco características que los diferencian de forma definitiva:

1. Determinantes del desarrollo.
(Temperamento: biológico. Personalidad: social).
2. Estadios del desarrollo.
(Temperamento: niñez. Personalidad: edad adulta).
3. Población de referencia.
(Temperamento: animales y personas. Personalidad: personas).
4. Cualidades esenciales de la conducta. (Temperamento: ausentes. Personalidad: presentes).
5. Función central reguladora.
(Temperamento: sin importancia. Personalidad: importante).

2.2.3 Temperamento

Al temperamento se lo asemeja con los diferentes estilos de conducta, en función a la elaboración de los estímulos y la regulación de las conductas. Por lo que usualmente definirlo biológicamente como una característica básica de la auto regulación del organismo y las diferencias hereditarias que hace única a una persona. Cronológicamente, Buss y Plomin (1984) defienden que hay tres escalas típicas del temperamento: Primero, la emocionalidad (excitación de emociones negativas). Segundo, la actividad (tempo y perseverancia) y la sociabilidad (apego y responsabilidad). Para otros investigadores como Goldsmith y Campos (1982) el concepto de temperamento se centra en aspectos relacionados al control de la emoción (aspectos sociales), más no de procesos psico fisiológicos internos. Como resumen el autor, el temperamento se lo conoce como:

- 1) La respuesta a los cambios del entorno, incluidas las reacciones somáticas y autónomas
- 2) El temor e inhibición ante lo novedoso
- 3) La impulsividad
- 4) El ánimo positivo o negativo
- 5) El nivel general de actividad
- 6) La atención constante
- 7) La autorregulación

2.2.4 Carácter

El carácter como lo dice el autor Lcrsch (1966) se desarrolla en cada persona en el transcurso de su vida, cuando ellas enfrentan al mundo haciendo uso de sus distintas facultades como: Su sentir, su obrar, sus decisiones voluntarias, sus juicios y orientaciones espirituales; para así adquirir experiencias y pensamientos únicos. Posteriormente, Hogan (1973) interpreta que el carácter da estabilidad a la conducta social de la persona, de acuerdo con las cinco dimensiones propuestas estas son:

- Conocimiento de las reglas sociales y culturales
- Socialización
- Empatía
- Autonomía
- Juicio moral

2.2.5 Teorías del origen de la Personalidad

Lewis R. Aiken (1996) menciona que existen muchas teorías que nos motivan y guían para comprender sobre la personalidad. Las teorías nos ayudan a obtener un marco referencial para interpretar los hallazgos sobre la investigación, por lo que las teorías propuestas son útiles para dar sentido común a origen de la personalidad.

2.2.5.1 Teoría de los rasgos

Engler (1996) menciona que la teoría de los rasgos se refiere a las características particulares de cada individuo como el temperamento, la adaptación, la labilidad emocional y los valores que le permiten al individuo girar en torno a una característica en particular.

Cattell (1979) agrupó los rasgos en cuatro formas que se anteponen: Primero: comunes (propios de todas las personas) contra únicos (característicos de individuo); Segundo: superficiales (fáciles de observar) contra fuentes (descubiertos mediante análisis factorial); Tercero: constitucionales (dependen de la herencia) contra moldeados por el ambiente; Cuarto: los dinámicos (motivan a la persona hacia la meta) contra habilidad (capacidad para alcanzar la meta) contra temperamento (aspectos emocionales de la actividad dirigida hacia la meta).

Eysenck (1970) definió que la personalidad se origina a partir de enfoques biológicos, culturales y del aprendizaje por lo cual se basaban en tres dimensiones: la introversión-extroversión, el neuroticismo y el psicoticismo.

2.2.5.2 Teórica Psicodinámica de la Personalidad

Freud (1940) plantea que la personalidad se desarrolla cuando una persona logra cumplir sus etapas psicosexuales. Como se presenta a continuación:

- **Etapa oral:** (Desde el nacimiento hasta los 18 meses). Según Freud, los niños que obtienen buena gratificación durante esta etapa son optimistas, inocentes y confiables, por el contrario, cuando las personas se quedan fijos en esta etapa tienden a ser pesimistas, sarcásticos, discutidores y hostiles.
- **Etapa anal:** (18 meses a los 3 años), las personas que se encuentran estancadas en esta etapa tienden a ser autodestructivos, obstinados, mezquinos y excesivamente ordenados durante la edad adulta.
- **Etapa fálica:** (3 a 6 años) en esta etapa los niños se apegan al progenitor del sexo contrario mientras que experimentan sentimientos de rivalidad con el progenitor del mismo sexo. De no darse una adecuada identificación los niños tienden a tener complejo de Edipo. Las personas estancadas en esta etapa tienden a ser egoístas, vanidosos, con baja autoestima y tímidos.
- **Etapa de genital:** (13 años en adelante) Las personas que logran abordar satisfactoriamente esta etapa saben desarrollan un muy buen sentido de responsabilidad y preocupación por los demás.

2.2.5.3 Teoría Conductual de la Personalidad

Teoría de la personalidad en la cual deja claro que el niño recién nacido viene en blanco, por lo que el ambiente determinará la personalidad gracias al modelamiento (Davidoff, 1998). De otra manera, una persona aprende de otra persona cuando la observa y repite lo que hizo la otra persona, por lo que implica motivación inconsciente (Papalia y Wendkos, 1997).

Por lo tanto, la visión de Skinner (1938) concibe la conducta como un producto del ambiente donde se presentan varios estímulos reforzadores que incrementan la incidencia conductual.

Finalmente, el concepto de la personalidad planteado por Hull (1943) menciona que el estímulo se conecta con la respuesta para formar lazos Estimulo-Respuesta; a partir de esta asociación se forman los hábitos. Estos pueden ser primarios (innatos), secundarios (aprendidos); los primarios hacen referencia a condiciones fisiológicas en el interior del organismo (hambre, sed), mientras que los secundarios son aquellos que se han adquirido con base en asociaciones de impulsos primarios (ansiedad o miedo).

2.2.5.4 Teoría Cognitiva de la Personalidad

Plantea que la conducta está guiada por la manera de pensar y de actuar frente a un problema o situación (Resolución de Problemas), sin embargo, hay que tomar en cuenta siempre las restricciones del ambiente ante cualquier situación. (Montaño, Palacios y Gantiva; 2009)

Bandura (1977) menciona que la personalidad es la interacción entre cognición, aprendizaje y ambiente; de igual manera juegan un papel importante las expectativas internas de los individuos, pues el ambiente influye en la manera de comportarse y por tanto modifica las expectativas del individuo ante otras situaciones respecto a su comportamiento, teniendo en cuenta que las personas se ajustan a unos criterios o estándares de desempeño que son únicos a la hora de calificar un comportamiento en diversas situaciones.

2.2.6 Clasificación de los Trastornos de la Personalidad

2.2.6.1 DSM-IV TR

La clasificación de la DSM-IV TR (1952) relata que para poder realizar el diagnóstico de trastorno de la personalidad es necesario que exista una serie de condiciones. La primera es que se presente una forma estable de comportamiento caracterizado por maneras de percibir e interpretar la realidad, afectividad y emociones, relaciones interpersonales y manejo de los

impulsos apartados de lo que se espera culturalmente de la persona. Por su parte, López-Ibor y Pastrana (2007) refieren que:

Grupo A: Excéntricos

- **Personalidad paranoide:** Se caracteriza por un patrón de conducta caracterizado por la desconfianza hacia los demás. Ellos piensan que las demás personas les quieren hacer daño, sin pruebas que lo justifiquen.
- **Esquizotípico de la personalidad:** Alteración en el comportamiento, pensamiento, percepción y lenguaje, que incluye problemas sociales interpersonales.
- **Esquizoide de la personalidad:** No se disfruta de las relaciones personales y familiares, tampoco de ningún tipo de actividad, por lo que las personas eligen actividades solitarias. También se caracterizan de frialdad emocional con las demás personas.

Grupo B: dramático-emotivo

- **Antisocial de la personalidad:** Caracterizado por personas que desprecian y violan con frecuencia los derechos de los demás para beneficio propio o por placer personal, por tal motivo no se adaptan a las normas sociales impuestos por la cultura y la sociedad. Su forma de actuar se caracteriza por la impulsividad, irritabilidad y agresividad.
- **Límite de la personalidad:** Impulsividad e inestabilidad emocional y social, autoimagen inestable, esfuerzos para no ser abandonado, actos o amenazas de suicidio, relaciones sexuales inoportunas, consumo de sustancias, atracones de comida y hiperreactividad afectiva.
- **Histriónico de la personalidad:** Se caracterizan por la búsqueda de la atención provocando sexualmente a los demás con el aspecto físico de la persona. Se expresan de

forma dramática y superficial. Las personas son sugestionables, manejables, sin empatía y envidiosos.

Grupo C: Ansiosos

- **Personalidad por evitación:** Se caracteriza por inhibición social, sentimientos de inferioridad e hipersensibilidad a la evaluación. Por lo que evita las relaciones íntimas y actividades, solo se implica con la gente si está convencido de que va a gustar.
- **Personalidad por dependencia:** Las personas se caracterizan por sentir la necesidad de que la gente se ocupe y preocupen de ellos. Creando conductas de sumisión, miedo a la separación-soledad, no puede tomar decisiones propias, no pueden cuidarse por sí mismos y buscan urgentemente otra relación que aporte el cuidado y apoyo necesarios.
- **Obsesivo-compulsivo de la personalidad:** Es una preocupación patológica por el orden, el perfeccionismo y el control. Las personas con esta personalidad se caracterizan por ser tacañas y acumular objetos. Todos estos aspectos inducen que la persona carezca de flexibilidad, la espontaneidad y la eficiencia en el pensamiento.

2.2.6.2 CIE- 10

Según la Clasificación del CIE-10 (1999) se diagnostican las actitudes y comportamientos marcadamente faltos de armonía, que afectan a las esferas bio-psico-sociales de las personas, por lo que así tenemos:

F60.0 Trastorno Paranoide de la personalidad

Es un trastorno de personalidad caracterizado por:

- a) Sensibilidad excesiva.

- b) Incapacidad para perdonar - rencores persistentes.
- c) Susplicacia y tendencia generalizada a distorsionar las experiencias propias.
- d) Ideas al margen de la realidad.
- e) Predisposición a los celos patológicos.
- f) Predisposición a sentirse excesivamente importante.
- g) Preocupación por "conspiraciones" sin fundamento de acontecimientos del entorno inmediato o del mundo en general.

F60.1 Trastorno Esquizoide de la personalidad

Se trata de un trastorno de la personalidad caracterizado por:

- a) Frialdad emocional, despego, embotamiento afectivo e incapacidad para sentir placer.
- b) Poco interés por relaciones sexuales con otras personas.
- c) Ausencia de relaciones personales íntimas y de mutua confianza, las que se limitan a una sola persona o el deseo de poder tenerlas.
- d) Marcada dificultad para reconocer y cumplir las normas sociales, lo que da lugar a un comportamiento excéntrico.

F60.2 Trastorno Disocial de la personalidad

Se trata de un trastorno de personalidad está caracterizado por:

- a) Cruel despreocupación por los sentimientos de los demás y falta de capacidad de empatía.
- b) Irresponsabilidad y despreocupación por las normas, reglas y obligaciones sociales.
- c) Descargas de agresividad, dando incluso lugar a un comportamiento violento.
- d) Marcada predisposición a culpar a los demás o a ofrecer racionalizaciones verosímiles del comportamiento conflictivo.

F60.3 Trastorno de Inestabilidad emocional de la personalidad

- Existe una marcada predisposición a actuar de un modo impulsivo
- Ánimo inestable, caprichoso, arrebatos de ira, actitudes violentas o a manifestaciones explosiva.

F60.30 Trastorno de Inestabilidad emocional de la personalidad de tipo impulsivo

Las características predominantes son:

- La inestabilidad emocional y la ausencia de control de impulsos.
- Son frecuentes las explosiones de violencia o un comportamiento amenazante, en especial ante las críticas de terceros.

F60.31 Trastorno de Inestabilidad emocional de la personalidad de tipo límite

Se presentan varias de las características de inestabilidad emocional.

- Distorsiones de la imagen de sí mismo, los objetivos y preferencias internas (incluyendo las sexuales)
- Relaciones intensas
- Ideas suicidas o de actos autoagresivos

F60.4 Trastorno Histriónico de la personalidad

Se trata de un trastorno de la personalidad caracterizado por:

- a) Tendencia a la teatralidad y expresión exagerada de las emociones.
- b) Sugestibilidad y facilidad para dejarse influir por los demás.
- b) Afectividad lábil y superficial.
- c) Búsqueda de ser siempre el centro de atención.
- d) Comportamiento de seducción.
- e) Preocupación excesiva por el aspecto físico.

F60.5 Trastorno Anancástico de la personalidad

Se trata de un trastorno de la personalidad caracterizado por:

- a) Falta de decisión, dudas y precauciones excesivas, que reflejan una profunda inseguridad personal.
- b) Preocupación excesiva por detalles y reglas.
- c) Perfeccionismo.
- d) Renunciar a actividades placenteras y a relaciones personales.
- e) Pensamientos o impulsos no deseados.

F60.6 Trastorno Ansioso (con conducta de evitación) de la personalidad

Se trata de un trastorno de la personalidad caracterizado por:

- a) Tensión emocional y temor o preocupación por ser un fracasado, sin atractivo personal o por ser inferior a los demás.
- b) Resistencia a entablar relaciones personales si no es con la seguridad de ser aceptado.
- c) Evitación de actividades sociales o laborales que impliquen contactos personales íntimos, por el miedo a la crítica, reprobación o rechazo.

F60.7 Trastorno Dependiente de la personalidad

Se trata de un trastorno de la personalidad caracterizado por:

- a) Permitir que otras personas asuman responsabilidades importantes de la propia vida.
- b) Sumisión excesiva a sus deseos.
- c) Sentimientos de malestar o abandono al encontrarse solo, debido a miedos exagerados a ser capaz de cuidar de sí mismo.
- d) Temor a ser abandonado.

F60.8 Otros trastornos específicos de la personalidad

F60.9 Trastorno de la personalidad sin especificación

2.2.7 Rasgos de Personalidad.

Chico, E. (2016) refiere que los rasgos de personalidad se pueden considerar como un concepto científico debido a que resume las conductas que las personas realizan en distintas situaciones y momentos. Por lo cual concluye que los rasgos son constructos que nos permiten describir y estudiar las diferencias individuales.

Carver y Cheier (2000) mencionan que los rasgos de personalidad se pueden considerar como una organización dinámica, dentro de la persona, que provocan patrones característicos de conducta, de pensamientos y de sentimiento en la persona.

2.2.7.1 Historia de los Rasgos de la Personalidad

Eliseo Chico (2016) alude que Hipócrates fue el primero en hablar sobre sobre los cuatro humores basada en la etiología de la enfermedad física: La sangre corporal = animado y confiado, La flema o la mucosidad nasal = flemático y calmado, La bilis amarilla = enfadado y airado y La bilis negra = ensombrecido y triste. Posteriormente, Galeno siguiendo estos pasos estableció que los humores son la base de los temperamentos que diferencia a una persona de otra, por lo que los reunió en: Sanguíneo = despreocupado, superficial y poco constante; melancólico = ansioso y preocupado; colérico = agresivo y flemático = Frío, poco emotivo y poco fiable. Progresivamente, Kant creó otra teoría en torno a dos dimensiones: De sentimiento y de actividad, por lo que las personas se diferencian en función a su comportamiento inmutable. Por otro lado, Wundt creó el término humoral del mismo modo que estableció la teoría de los cuatro temperamentos, en un esquema bidimensional, como muestra de la reactividad emocional. En otras palabras, el primer continuo se determina la presencia de las diferencias individuales con la intensidad de las reacciones emocionales, mientras que la segunda dimensión guarda relación con las diferencias individuales en la rapidez con que cambian los estados emocionales. (Chico Librán, 2016, p. 344-346)

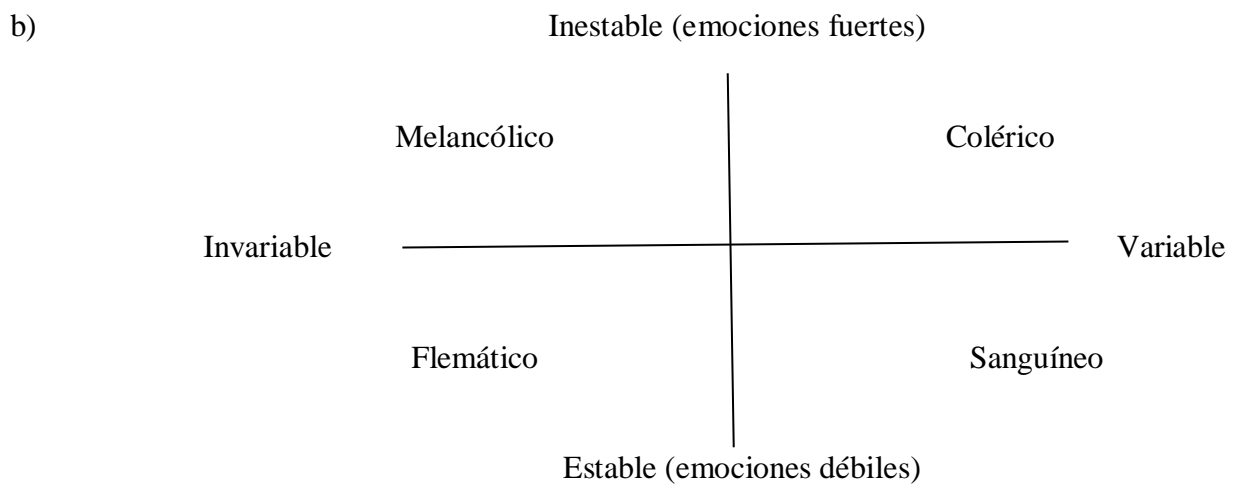
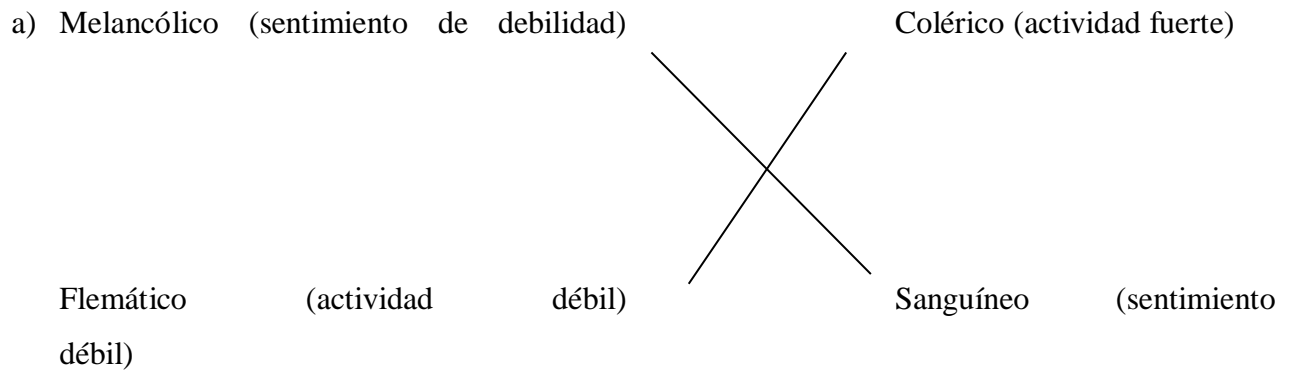


Figura 1: Chico, E. (2016). *Manuel de Psicología Diferencial “Inteligencia y Personalidad”*. (p. 346). España: Editorial Club Universitario.

Los primeros estudios empíricos léxicos sobre los rasgos de personalidad fueron hechos por F. Galton (1883), refiriendo que los rasgos permiten a las personas ser diferentes en su forma de comunicarse, por lo que las hace únicas. Los alemanes Heymans y Wiersman (1906a-1906b) clasificaron a los rasgos en tres factores o sistemas basados en sus teorías, estas fueron:

Emotividad o inestabilidad emocional, actividad o impulso general y función primaria. (Chico Librán, 2016, p. 344-347)

2.2.7.2 Estructura de Rasgos de Personalidad

Freud creía que el origen de la personalidad se deriva del conflicto entre El Ello, El Yo y El Superyó. En efecto de este conflicto, las personas se debaten entre seguir sus impulsos biológicos (el placer) y restringir la exteriorización del impulso para evitar los castigos de las leyes y normas. Este conflicto se inició al nacer, el bebé busca la gratificación de su madre llorando sin importarle las condiciones ni las exigencias del mundo exterior. En otras palabras, **El Ello** que busca calmar sus instintos básicos de supervivencia, reproducción y agresividad. Por otro lado, a medida que el **Yo** opera, el niño aprende a conectarse con la realidad. Sobre todo, el Yo está constituido por percepciones, pensamientos, juicios y recuerdos medianamente conscientes que moldean a la personalidad. En oposición de estos dos sistemas el **Superyó** busca un balance entre lo ideal y lo real, para terminar en un estado de perfección, evadiendo así los malos actos y castigos. (Myers, 2000, p. 421)

2.2.7.3 Supuestos Claves de los Rasgos de Personalidad

Eliseo Chico (2016) defiende que el concepto de rasgos de personalidad se señala en los siguientes supuestos:

Primero, los rasgos son estables a lo largo del tiempo, por lo que hacen referencia a continuidades o a consistencias generales de comportamiento en la conducta de las personas.

La estabilidad distingue a los rasgos de las características de la persona más pasajeras, como pueden ser los estados temporales de humor.

Segundo, los rasgos considerados como descriptores de amplias diferencias de funcionamiento. Menciona que los rasgos son útiles como elementos básicos de personalidad y se considera que influyen directamente en la conducta. (Chico Librán, 2016, p. 344)

2.2.8 Calidad de Vida Laboral

Bastardo (2014) acuñó que para tener una buena calidad laboral se debe tener estos conceptos: Motivación en el Trabajo, Cultura Organizacional, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Todo lo antes mencionado está integrado en tres variables:

- a) **Objetivas:** Aspectos materiales y sociales del contexto laboral.
- b) **Subjetivas:** Percepción y evaluación hecha por la persona.
- c) **Socio-demográfico:** Condiciones de los empleados como: Edad, Género, etc.

2.2.8.1 Desempeño y Estabilidad Laboral

Palaci (2015) menciona que el desempeño laboral es el valor que una persona espera aportar a la organización o institución (empleo) por un período de tiempo.

Pedraza, Amaya y Conde (2010) en su artículo científico mencionan a la autora Socorro (2006) que afirmó que la estabilidad laboral se clasifica en:

❖ Por la Naturaleza

- **Estabilidad Absoluta:** Trabajar en el mismo lugar hasta la jubilación.
- **Estabilidad Absoluta Flexible:** Admite el despido mediante justa causa.
- **Estabilidad Absoluta Rígida:** Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley.
- **Estabilidad Casi Absoluta:** El trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o por el cierre de la empresa.
- **Estabilidad Relativa**

❖ La estabilidad relativa

❖ Por su origen, pueden ser:

- De carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía.

➤ Por acuerdo entre las partes, a nivel de pactos o convenios colectivos.

❖ **Por Alcances o Efectos:**

➤ **Estabilidad Laboral Propia:** El trabajador decide su derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido.

➤ **Estabilidad Laboral Impropia:** La empresa no otorga necesariamente el derecho de reposición.

❖ **Por Razón de la Época en que se asegura la permanencia del trabajador:**

➤ Estabilidad Inicial: Sólo será despedido después de cumplir el plazo inicial de trabajo.

2.2.8.2 Satisfacción Laboral

Kreitner y Kinick en 1997 refieren que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva o emocional hacía varias facetas del trabajo del individuo.

Muñoz (1990) aporta con las facetas que pertenecen a la satisfacción laboral como son:

- El funcionamiento y eficacia en la organización.
- Las condiciones físicas ambientales en el trabajo y el contenido interno del trabajo.
- El grado de autonomía en el trabajo.
- El tiempo libre y los ingresos económicos.
- Las posibilidades de formación.
- Las posibilidades de promoción.
- El reconocimiento por el trabajo.
- Las relaciones con los jefes.
- Las relaciones de colaboración y el trabajo en equipo.
- Las prestaciones sociales.

Prevalencia de Satisfacción Laboral

Sánchez, Artacho, Fuentes y López (2007) ayudaron a determinar la prevalencia influyente en que sexo (masculino o femenino) tiene más satisfacción laboral. Otros autores que influyeron en otros periodos de tiempo fueron Robina en el 2002 y Álvarez en el 2005, que observaron que la satisfacción laboral femenina es debido a que las mujeres tienen un trabajo interesante y buenas relaciones interpersonales en el trabajo.

Por el contrario, Sánchez (2007), explica que las mujeres tienen menos expectativas y exigencias que los hombres, por lo que tienen más satisfacción laboral. Otro aspecto importante que hay que destacar es que las mujeres de menos edad tienen más expectativas que las de mayor edad.

2.2.9 Adicción al Trabajo

Wayne E.Oates fue quien introdujo la adicción al trabajo en 1971 en su libro titulado Confesiones de un adicto al trabajo. A la enfermedad la definió como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que puede afectar a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona. (Llorens y Líbano, 2012)

2.2.9.1 Historia de la Adicción al Trabajo

Algunos autores definieron a la adicción al trabajo como una nueva enfermedad, entre ellos a continuación se cita a los más importantes:

En los años 80s, Cherrington en 1980, comenzó el estudio de la adicción al trabajo el cual la define como un compromiso irracional por trabajar excesivamente. Los adictos son incapaces de tomarse un descanso en el trabajo o tener otros intereses ajenos al mismo. Otro autor importante es Machlowitz en 1980, menciona a las personas adictas como “que siempre dedica más tiempo y pensamientos a su trabajo de lo que la situación requiere... lo que los mantiene separados del resto de trabajadores es su actitud hacia el trabajo, no el número de horas que trabajan”. (Llorens y Líbano, 2012)

En la década de los 90, Fassel refiere que las personas que tiene adicción al trabajo tienen una

enfermedad progresiva que se escudan con realizan un buen trabajo. Otra autora Killinger en 1991, menciona que la persona que es adicta al trabajo está enferma emocionalmente, ya que tiene un impulso compulsivo para poder conseguir la aprobación de las demás, para tener éxito. Spence y Robbins en 1992, en sus estudios afirman que las personas adictas son muy comprometidas con su trabajo y las razones por la cual trabajan de forma excesiva son debido a su compulsión interna que por lo contrario no tiene nada que ver con demandas externas. Con esta opinión añade Porter en 1996, refiere que la persona adicta a su trabajo descuida sus algunas áreas de su vida, por sus impulsos internos. Con este argumento, Robinson en 1997 define que una persona con esta adicción tiene un desorden progresivo caracterizado por demandas auto-impuestas. (Llorens y Líbano, 2012)

En la década de los 2000, Snir y Zohar recalca algunos aspectos importantes sobre la adicción al trabajo: si la persona realiza trabajos de forma excesiva debido a compulsiones internas tiene un diagnóstico seguro de adicción al trabajo. Schaufeli, Taris, y Bakker en el 2006, conceptualizan que los adictos al trabajo son personas que trabajan por encima de lo requerido por su jefe o sus expectativas de trabajo. Esta adicción acarrea consecuencias inmediatas en la salud, vida familiar y social de la persona. (Llorens y Líbano, 2012)

2.2.9.2 Perfil Típico de la persona Adicta al Trabajo

Llorens y Líbano (2012) refiere que existen una serie de aspectos que caracterizan a una persona adicta al trabajo, a continuación, se presenta un “perfil típico” del adicto al trabajo:

- **Trabajo excesivo:** Las personas con adicción al trabajo son constantes en su trabajo, aunque no se les exija. Por lo que esta sobrecarga de trabajo hace una presión durante su jornada laboral, algunas veces se mezclan factores como la competencia, mejor puesto de trabajo, mejorar su paga, mejorar sus conocimientos y habilidades que puede verse afectado su estado emocional.
- **Trabajo compulsivo:** La sensación compulsiva o de pensamientos recurrentes de realizar

varias tareas a la vez sin motivo aparente. Las personas adictas al trabajo recurrente tienen síntomas de ansiedad, nervios y culpabilidad.

- **Negación del problema:** Las personas tienden a justificar que su dedicación excesiva a realizar tareas, es para recibir una mejor paga o subir de posición, pero nunca esta “dedicación” va a ser una adicción al trabajo. Las justificaciones se producen al contrario de la situación en la que se encuentra el adicto, las cuales se ven reflejadas al negar el problema a amigos, familiares y compañeros de trabajo.

- **Necesidad de control:** Uno de los síntomas más notables la necesidad de control acerca de su trabajo, no necesita de otros para hacer su trabajo. Los pensamientos recurrentes de la persona adicta es asegurarse de trabajar solo y contrarrestar amenazas que arruinen sus logros. Provocando una serie de estresores grupales porque la persona adicta asume tareas que no le corresponden, generando conflictos entre sus compañeros de trabajo al no asumir su rol. Actualmente, se ha demostrado que estos factores estresantes afectan también de forma directa o indirecta al rendimiento individual de cada trabajador.

- Entre otras:
 - Alta importancia y significado del trabajo
 - Alta vitalidad, energía y competitividad.
 - Problemas extra-laborales.
 - Problemas de rendimiento a medio-largo plazo.

2.2.9.3 Comportamientos de una persona Adicta al Trabajo

ICE (2018) refiere que el comportamiento más notorio es:

- Trabajan todos los días a la semana (365 días)
- Da más importancia a su Trabajo o posición laboral
- Justifican sus ausencias al mencionar que no tiene tiempo para realizar su trabajo
- Culpabilidad al no estar trabajando

- Las horas de ocio las considera ridículas.
- No se preocupan por su salud
- Logran superar todos los obstáculos en su camino para el éxito

2.2.9.4 Adicción al trabajo y Patrón de Conducta Tipo A

Hay posibilidad de que haya relación entre el Patrón de Conducta Tipo A: rasgos obsesivos-compulsivos a desarrollar adicción al trabajo.

Machlowitz (1980) afirmó que Patrón de Conducta Tipo A, es decir los obsesivos compulsivos, se asemeja con los comportamientos de las personas adictas al trabajo. (Llorens y Líbano, 2012)

Llorens y Líbano (2012) mencionan que unos años más tarde, Naughton en 1987 sugería que las personas con conductas obsesivo-compulsivas, eligen áreas de trabajo donde manifestar sus rasgos obsesivos de personalidad. Advierten que existe similitudes entre el Patrón de Conducta Tipo A y los comportamientos de los adictos al trabajo, como las siguientes:

- La urgencia de realizar actividades en espera
- Agresividad manifiesta por falta de control
- Llamar la atención sobre la posición social privilegiada que pueden estar ocupando
- Exagerar la propia importancia y de realizar afirmaciones arrogantes
- sobre-implicación y sobre-compromiso con la organización de alguna tarea
- Sufrir accidentes cardiovasculares
- Rasgos impulsivos sin sentido
- Competitividad
- Desconfiadas y baja autoestima

2.3 Hipótesis o Supuestos

2.3.1 Hipótesis Alternativa

- Los rasgos de Personalidad si se relacionan con la Adicción al Trabajo en Docentes y Personal Administrativo.

2.3.2 Hipótesis Nula

- Los rasgos de Personalidad no se relacionan con la Adicción al Trabajo en Docentes y Personal Administrativo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Nivel y Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo y correlacional, debido a que la investigación está centrada en analizar la relación entre los rasgos de personalidad y la adicción al trabajo; con un enfoque cuantitativo por los reactivos de evaluación IPDE CIE-10 para personalidad y para adicción al trabajo la batería DUWAS. Es de tipo bibliográfico debido a que la información que la contiene, se adquirió de libros y artículos científicos.

3.2 Selección del área o ámbito de estudio

La presente investigación se llevó cabo en la Provincia de Tungurahua, en el Cantón Ambato. La institución que se tomó como ámbito de estudio es el la Universidad Técnica de Ambato específicamente la Facultad de Ciencias de la Salud en el sector de Ingahurco.

3.3 Población

La población que va a ser parte de la investigación está conformada por 56 Docentes y Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato.

3.4 Criterios de Inclusión y Exclusión

3.4.1 Criterios de Inclusión

- Docentes de Tiempo Completo de las Carreras de Medicina, Psicología Clínica, Enfermería, Laboratorio Clínico, Terapia Física y Estimulación Temprana de la Facultad Ciencias de Salud de la UTA.
- Personal Administrativo como: secretarias y Coordinadores de la Carrera de la Facultad Ciencias de Salud de la UTA.
- Personas con cualquier identificación sexual/género.
- Personas que quieran trabajar en el proyecto de investigación y firmar el consentimiento informado.

3.4.2 Criterios de Exclusión

- Docentes y Personal Administrativo del Campus Huachi y Educación Continua.
- Personal del Centro Financiero, Bienestar Estudiantil y Asistencia Universitaria, Talento Humano, NTICS y Personal de Limpieza.
- Docentes y Personal Administrativo con diagnóstico de trastorno psicológico o médico.
- Docentes y Personal Administrativo que consumen algún medicamento.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES

Variable	Conceptos	Dimensiones	Instrumentos
Rasgos de Personalidad	Moreno, Pérez-García, Ruíz, Sanjuán y Rueda (2012) en su libro “Psicología de la personalidad” menciona que la personalidad procede de la palabra latina “persona” con referencia a las máscaras de los actores en el teatro, al interpretar un papel el actor se pone otra máscara (personalidad) para poder actuar en su personaje.	Trabajo Yo Relaciones interpersonales Afectos Realidades Control de impulsos	IPDE CIE-10 Confiabilidad: 0.74
Adicción al Trabajo	Necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta a la salud, felicidad y a las relaciones personales (Wayne E. Oates).	Trabajo Excesivo Trabajo Compulsivo	DUWAS (Adición al trabajo) Alfa de Cronbach de 0.85

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

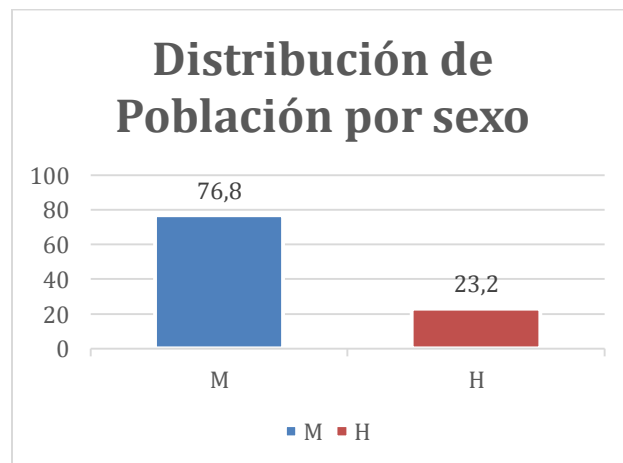
4.1 Análisis e interpretación sociodemográfico

Tabla 1: Distribución de Población por sexo

Indicadores	n	%
M	43	76,8
H	13	23,2
TOTAL	56	100

Análisis: La población total de este proyecto está conformada por 56 personas (corresponde al 100%): 43 mujeres que representan el 76,8% y 13 hombres que conforman el 23,2%.

Gráfico 1: Distribución de Población por sexo



Interpretación: La población total estudiada está conformada por 56 docentes y personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud, que voluntariamente colaboraron con este

proyecto. En el gráfico se muestra de forma cuantitativa a las personas que trabajan a tiempo completo en la Facultad, siendo la población femenina quienes marcan un porcentaje mayor con el 76,8% a diferencia de la población masculina que la conforman el 23,2%

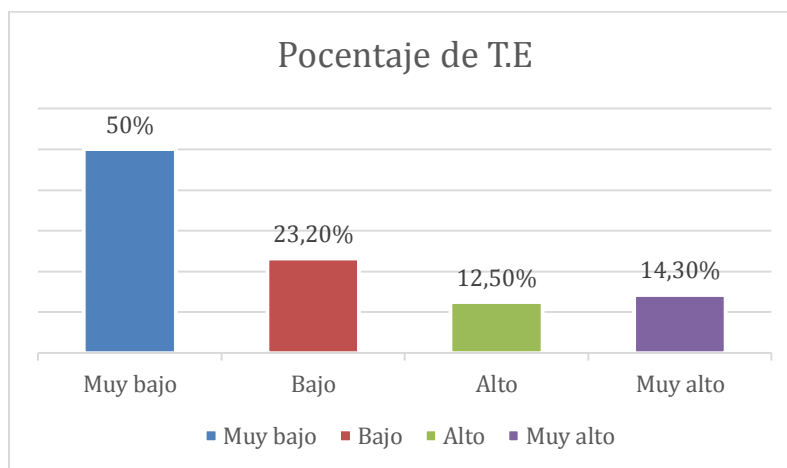
4.2 Análisis e interpretación de datos de Trabajo excesivo y Trabajo compulsivo

Tabla 2: Niveles de trabajo excesivo

T. E	N	%
Muy bajo	28	50%
Bajo	13	23,20%
Alto	7	12,50%
Muy alto	8	14,30%
Total	56	100

Análisis: El porcentaje que corresponde a cada nivel de trabajo excesivo de una población total de 56 personas (100%), revela: El nivel “muy bajo” agrupa a 28 personas que representan el 50%. El nivel “bajo” alcanza a 13 personas con el 23,20%. El nivel “alto” suma 7 personas que obtienen el 12,50% y el nivel “muy alto” comprende a 8 personas con el 14,30%.

Gráfico 2: Niveles de trabajo excesivo



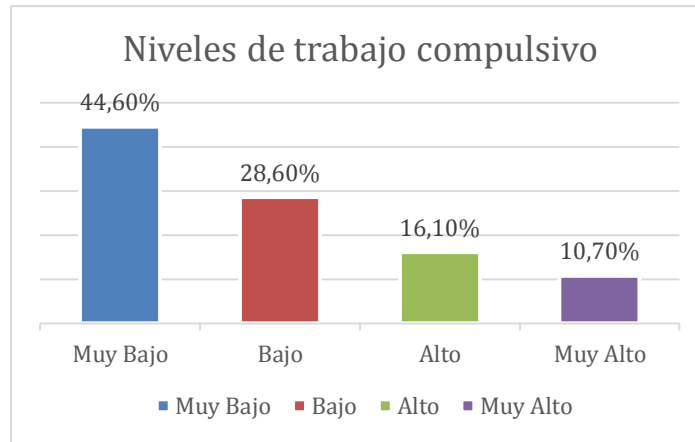
Interpretación: El primer ítem estudiando para conocer adicción al trabajo es el trabajo excesivo. En la figura 2, se muestra los porcentajes de cada nivel de trabajo excesivo en una población total de 56 personas (100%), que se distribuye de la siguiente forma: El nivel que predomina en la tabla es “muy bajo” conformado por el 50% de la población, el segundo lugar es el 23,20% con un nivel “bajo”. El 14,30% corresponde a un nivel “muy alto” y por último el “alto” posee 12,50%. Bajo el análisis anterior podemos deducir que los docentes y personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud no poseen niveles altos de Trabajo Excesivo debido a que sus niveles poseen un porcentaje bajo y situado entre los menores porcentajes logrados en el estudio de la muestra.

Tabla 3: Niveles de Trabajo Compulsivo

T.C	N	%
Muy Bajo	25	44,60%
Bajo	16	28,60%
Alto	9	16,10%
Muy Alto	6	10,70%
Total	56	100

Análisis: El porcentaje que corresponde a cada nivel de trabajo compulsivo de una población total de 56 personas (100%) se presenta de la siguiente manera: El nivel “muy bajo” agrupa a 25 personas que recae en el 44,60%. El nivel “bajo” pertenece a 16 personas con el 28,60%; El nivel “alto” con 9 personas alcanza el 16,10% y el nivel “muy alto” comprende a 6 personas con el 10,70%.

Gráfico 3: Niveles de Trabajo Compulsivo



Interpretación: La adicción al trabajo no sólo se la puede evaluar con el trabajo excesivo, por lo que es conveniente analizar los niveles del trabajo compulsivo, como se aprecia en la figura 3 de la población total compuesta por 56 personas, hay un predominio del 44,6 % y del 28,60% (“muy bajo” y “bajo” según corresponda), de las personas encuestadas tienen un nivel bajo de trabajo compulsivo a comparación del 16,10% y el 10,70% de las personas que tienen un nivel “muy alto” y “alto” (según corresponde) de trabajo compulsivo, así podemos considerar que los docentes y personal administrativo de Facultad de Ciencias de la Salud, poseen bajos niveles de trabajo compulsivo.

Tabla 4: Comparación entre T.E y T.C según su género

Comparación entre T.E y T.C	Genero	N	Rango promedio
Trabajo Compulsivo	varón	13	32,92
	mujer	43	27,16
	Total	56	-
Trabajo Excesivo	varón	13	27,31
	mujer	43	28,86
	Total	56	-

Análisis: Para conocer el rango promedio de los ítems que conforman la adicción al trabajo, se analizó los datos obtenidos en una población total de 56 personas, distribuidas según su género.

Por lo que respecta al Trabajo Compulsivo, de 13 varones se sacó un rango promedio de 32,92; mientras que el rango promedio de las 43 mujeres se obtuvo el 27,16.

Los resultados no muestran diferencia con el Trabajo Excesivo debido a que el rango promedio del total de 13 hombres se mantiene en 27,31 y el de las 43 mujeres llega a un rango promedio de 28,86.

Tabla 5: Estadísticos de contraste^a entre T.E y T.C según su género

Estadísticos de contraste^a

	Trabajo_Compulsivo	Trabajo_Excesivo
U de Mann-Whitney	222,000	264,000
W de Wilcoxon	1168,000	355,000
Z	-1,121	-,302
Sig. asintót. (bilateral)	,262	,763

a. Variable de agrupación: Sexo

Análisis: Se aplicó la prueba U de Mann-Whitney encontrando que no existen diferencias entre los rangos promedios del Trabajo Compulsivo en hombres RM= 32,92 y en mujeres RM= 27,16 y el Trabajo Excesivo en hombres RM= 32,92 y en mujeres RM= 27,16; (U = 222,000, p>0,05).

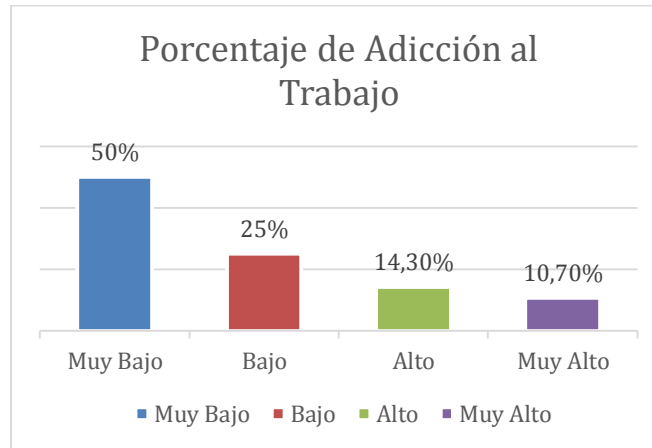
4.3 Análisis e interpretación de Adicción al Trabajo

Tabla 6: Interpretación de Adicción al Trabajo

Adicción al Trabajo	N	%
Muy Bajo	28	50%
Bajo	14	25%
Alto	8	14,30%
Muy Alto	6	10,70%
Total	56	100

Análisis: En la siguiente tabla podemos analizar el porcentaje que corresponde a cada nivel de adicción al trabajo de una población total de 56 personas (100%), se expone de la siguiente manera: El nivel “muy bajo” agrupa a 28 personas que corresponde el 50%; El nivel “bajo” abarca a 14 personas con el 25%; El nivel “alto” con 8 personas que revela el 14,30% y el nivel “muy alto” pertenece a 6 personas con el 10,70%.

Gráfico 4: Interpretación de Adicción al Trabajo



Análisis: La adicción al trabajo es el resultado de la suma de Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo, en la figura 4 se puede apreciar que la población estudiada conformada por 56 personas, hay un predominio que muestra que el 50% de las personas encuestadas tiene niveles muy bajos de adicción al trabajo, le sigue el 25% con un nivel bajo. Las personas que se las puede considerar adictas al su trabajo están en los porcentajes más bajos, con el 14,30% con “Alto” y el 10,70% con “Muy alto”.

4.4 Análisis Rasgos de Personalidad

Tabla 7: Distribución de los Rasgos de Personalidad más frecuentes

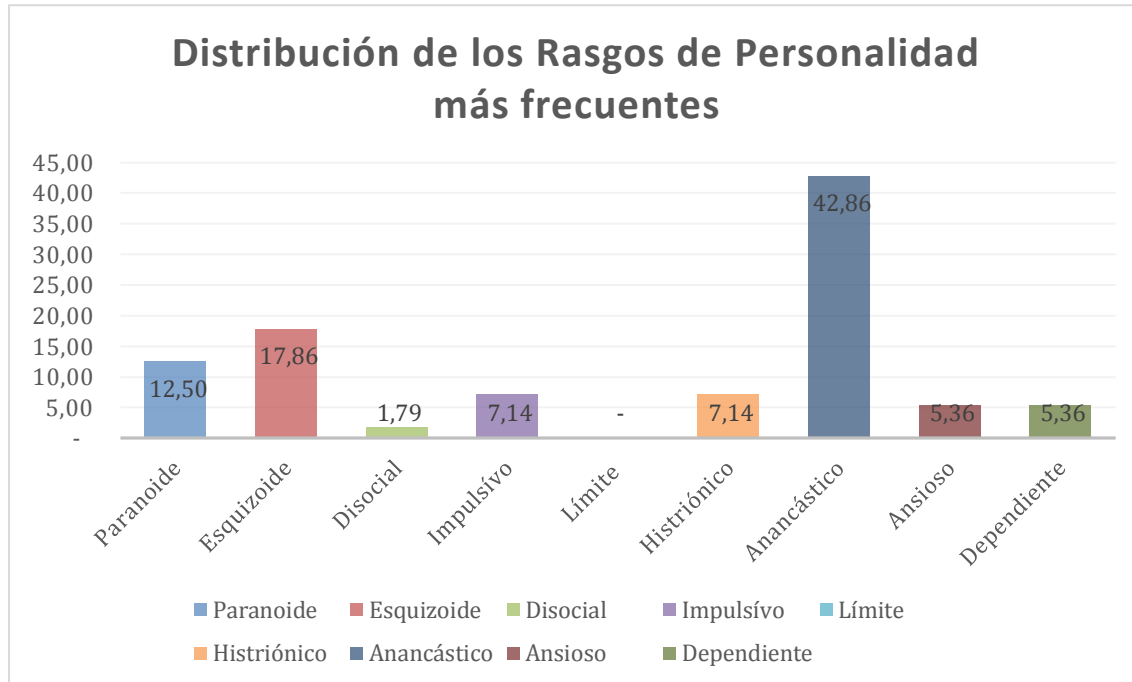
Personalidad	N	%
Paranoide	7	12,50
Esquizoide	10	17,86

Disocial	1	1,79
Impulsivo	4	7,14
Límite	-	-
Histriónico	4	7,14
Anancástico	24	42,86
Ansioso	3	5,36
Dependiente	3	5,36
Total	56	100

Análisis: En la siguiente tabla podemos analizar el porcentaje que corresponde a cada personalidad según el número de las personas estudiadas, es decir en una población total de 56 personas (100%), se lo presento de la siguiente manera:

- La personalidad Paranoide compuesta por 7 personas constituye el 12,50%
- La personalidad Esquizoide que agrupa a 10 personas con él 17,86%
- La personalidad Disocial que conforma el 1,79% solo le conforma una persona.
- La personalidad Impulsiva el cual está integrada por 4 personas conforma el 7,1
- No hay personas según los resultados de la investigación que poseen una personalidad límite.
- La personalidad Histriónica está compuesta por 4 personas que componen el 7,14%
- El mayor porcentaje de población lleva el 42,86% con la personalidad Anancástica que agrupa a 24 personas.
- La personalidad Ansiosa que consta de 3 personas establece el 5,36%; de la misma manera la personalidad Dependiente.

Gráfico 5: Distribución de los Rasgos de Personalidad más frecuentes



Interpretación: En el gráfico de personalidad podemos analizar el porcentaje que corresponde a cada personalidad según el número de las personas estudiadas, es decir de una población total de 56 personas (100%), se puede observar fácilmente que la personalidad más sobresaliente es la anancástica presentado el 42,86%. Con porcentajes más bajos se encuentran la personalidad esquizoide con el 17,86%, seguido de la personalidad paranoide con el 12,50%. Los rasgos de personalidad Impulsivo e Histriónico con igual porcentaje (con el 7,14%) se encuentran en el cuarto y quinto lugar respectivamente. Continúa con un porcentaje similar la personalidad Ansiosa y dependiente, presentando el 5,36%. El porcentaje más bajo es ocupado por la personalidad disocial con el 1,79%.

Nota: No hay personas según los resultados de la investigación que poseen una personalidad límite.

4.5 Análisis e interpretación entre horas trabajadas y horas reales trabajadas

Tabla 8: Comparación entre horas trabajadas y horas reales trabajadas

	Sexo	N	Rango promedio
horas_trabajadas	Varón	13	30,15
	Mujer	43	28,00
	Total	56	
horas_reales	Varón	13	28,96
	Mujer	43	28,36
	Total	56	

Análisis: Para conocer el rango promedio de los ítems que conforman a las horas trabajadas y las horas reales trabajadas, en el presente gráfico, se analizó los datos obtenidos en una población total de 56 personas, distribuidas según su género. Por lo que respecta a las horas trabajadas: De 13 varones se sacó un rango promedio de 30,15; mientras que el rango promedio de las 43 mujeres es de 28,00. Los resultados no muestran mayor diferencia con las horas reales trabajadas debido a que el rango promedio del total de los 13 hombres se mantiene en 28,96 y el de las 43 mujeres posee un rango promedio de 28,36.

Tabla 9: Estadísticos de contraste^a entre horas trabajadas y horas reales trabajadas U de Mann-Whitney

Estadísticos de contraste^a		
	horas_trabajadas	horas_reales
U de Mann-Whitney	258,000	273,500
W de Wilcoxon	1204,000	1219,500
Z	-1,069	-,118
Sig. asintót. (bilateral)	,285	,906
a. Variable de agrupación: sexo		

Se aplicó la prueba U de Mann-Whitney encontrando que no existen diferencias entre los rangos promedios de las horas trabajadas en hombres RM= 30,15 y en mujeres RM= 28,00 y las horas reales trabajadas en hombres RM= 28,96 y en mujeres RM= 28,36; (U = 222,000, p>0,05).

**Tabla 10: Estadísticos de contraste^{a,b} entre horas trabajadas y horas reales trabajadas
Kruskai Wallis**

Estadísticos de contraste ^{a,b}		
	horas_trabajadas	horas_reales
Chi-cuadrado	11,623	17,121
Gl	21	21
Sig. asintót.	,949	,704
a. Prueba de Kruskal-Wallis		
b. Variable de agrupación: edad		

Análisis: Se aplicó la prueba Kruskai Wallis encontrando que no existen diferencias entre los rangos promedios de Horas Trabajadas de acuerdo a la edad ($X^2= 11,623$ p>0,05) horas reales ($X^2= 17,6121$ p>0,05)

4.6 Análisis según su edad

Tabla 11: Rangos promedio según su edad

Rangos			
	edad	N	Rango promedio
horas trabajadas	27,00	1	28,00
	28,00	1	28,00
	29,00	3	28,00
	30,00	4	21,25
	31,00	1	28,00
	32,00	4	28,00

	33,00	6	28,00
	34,00	4	28,00
	35,00	5	33,60
	36,00	5	33,40
	37,00	3	28,00
	38,00	3	28,00
	39,00	2	28,00
	44,00	1	28,00
	45,00	2	28,00
	48,00	2	28,00
	49,00	1	28,00
	50,00	3	28,00
	52,00	2	28,00
	53,00	1	28,00
	54,00	1	28,00
	61,00	1	28,00
	Total	56	
horas reales	27,00	1	26,50
	28,00	1	26,50
	29,00	3	19,50
	30,00	4	21,25
	31,00	1	11,00
	32,00	4	27,88
	33,00	6	29,17
	34,00	4	31,75
	35,00	5	31,90
	36,00	5	40,30
	37,00	3	22,83
	38,00	3	24,67
	39,00	2	11,00

	44,00	1	20,00
	45,00	2	40,50
	48,00	2	30,25
	49,00	1	26,50
	50,00	3	35,83
	52,00	2	19,75
	53,00	1	54,00
	54,00	1	11,00
	61,00	1	49,50
	Total	56	

4.7 Comprobación de la Hipótesis

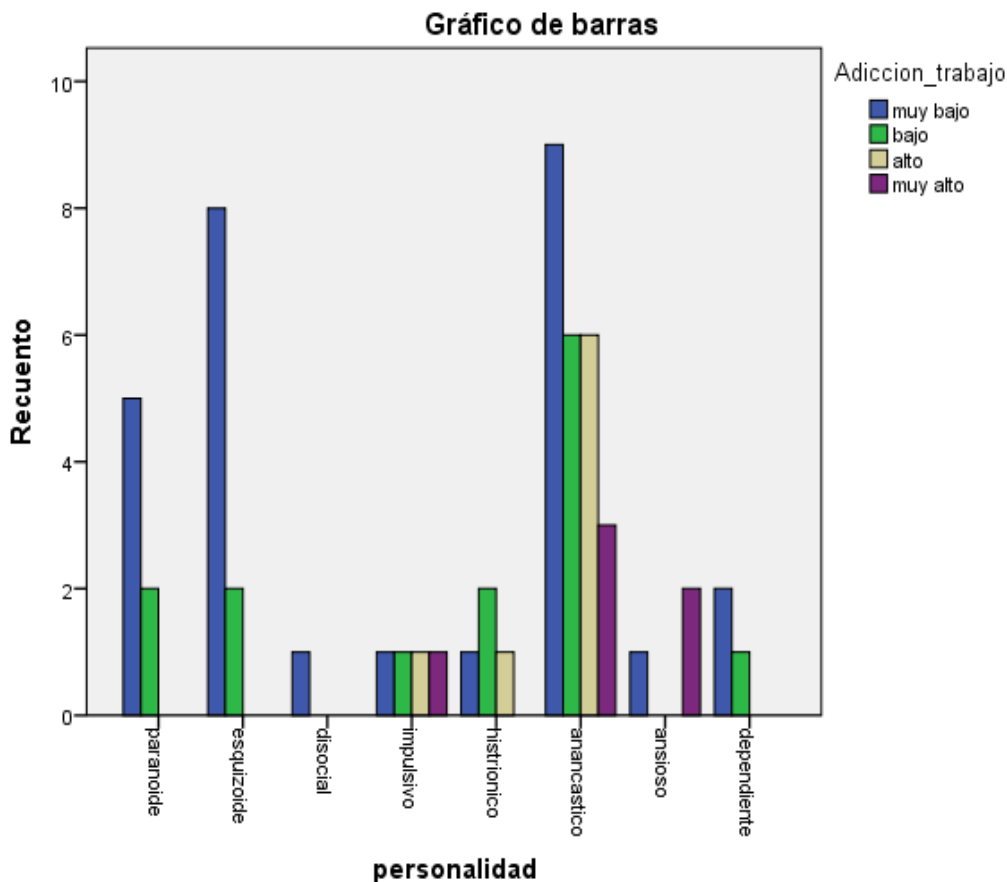
Tabla 12: Relación entre personalidad y adicción al trabajo

Tabla de contingencia personalidad * Adicción al trabajo						
Recuento						
		Adicción al trabajo				Total
		muy bajo	bajo	alto	muy alto	
personalidad	paranoide	5	2	0	0	7
	esquizoide	8	2	0	0	10
	Disocial	1	0	0	0	1
	impulsivo	1	1	1	1	4
	histriónico	1	2	1	0	4
	anancástico	9	6	6	3	24
	Ansioso	1	0	0	2	3
	dependiente	2	1	0	0	3
Total		28	14	8	6	56

Análisis: Para comenzar el análisis, primero vamos a tomar en cuenta los valores de personalidad y de adicción al trabajo (niveles), de un total de 56 personas:

- La personalidad paranoide con un total de 7 personas, las cuales se encuentran distribuidas: Con 5 personas con un nivel “muy bajo” y con 2 personas con un nivel “bajo” de adicción al trabajo.
- La personalidad esquizoide posee un total de 10 personas, distribuidas en los niveles “muy bajo” 8 personas y “bajo” 2 personas con adicción al trabajo.
- La personalidad disocial que ocupa el tercer lugar, formado por una persona con un nivel “muy bajo” de adicción al trabajo.
- La personalidad impulsiva con un total de 4 personas, compuesta en todos los niveles “muy bajo”, “bajo”, “alto” y “muy alto” por una sola persona respectivamente, con adicción al trabajo.
- La personalidad histriónica con un total de 4 personas, distribuidos por una persona en el nivel “muy bajo”, 2 personas en el nivel “bajo” y una persona en el nivel “alto” con adicción al trabajo.
- La personalidad Anacástica tiene la mayor cantidad de personas con un total de 24 docentes y personal administrado, dividido cada uno de la siguiente manera: 9 personas tienen “muy bajo” nivel de adicción al trabajo, le sigue el nivel “bajo” y “alto” con 6 personas respectivamente con adicción al trabajo y por último 3 personas que poseen un nivel “muy alto” con adicción.
- La personalidad ansiosa con un total de 3 personas se encuentra dividida en: Con una persona en el nivel “muy bajo” y con 2 personas en el nivel “muy alto” de adicción al trabajo.
- La personalidad dependiente con un total de 3 personas, se encuentra conformadas por: 2 personas con un nivel “muy bajo” de adicción al trabajo y a una persona con un nivel “bajo” de adicción.

Gráfico 6: Relación entre personalidad y adicción al trabajo



Interpretación:
 Para comenzar el análisis del gráfico, primero vamos a tomar

en cuenta los valores de personalidad y los niveles de adicción al trabajo, de un total de 56 personas:

Los niveles de adicción que predomina en este gráfico son el “muy bajo” y el “bajo” con cantidades mayores en referencia con los demás niveles. Un ejemplo claro es: el nivel de adicción al trabajo “muy bajo” que sobresale en las personalidades como: la anancástica, esquizoide, paranoide y dependiente. Otras personalidades como la disocial, impulsiva, ansiosa y dependiente tienen valores iguales con respecto a adicción al trabajo.

El segundo valor analizado es el “bajo” el cual tiene un porcentaje un poco mayor en comparación con los niveles “alto” y “muy alto” que se encuentran con porcentajes mínimos. La personalidad anancástica, paranoide, esquizoide, histriónica y dependiente son las que mayor porcentaje de adicción poseen.

El tercer valor analizado es el “alto” que posee un puntaje mayor con la personalidad anancástica, por el contrario de la personalidad histriónica e impulsiva que tiene igual porcentaje de adicción al trabajo.

Po último valor el “muy alto” se destaca en la personalidad anancástico, le sigue el ansioso y el impulsivo con respecto a adicción al trabajo.

Tabla 13: Correlación de Pearson

Correlación de Pearson		personalidad
Punt_ adicción _trabajo	Correlación de Pearson	,366**
	Sig. (bilateral)	,006
	N	56

Análisis: Se aplicó la prueba de correlación de Pearson encontrando que si existe relación entre la puntuación de adicción al trabajo y la personalidad ($R= 0,366$ $p<0,05$, $N=56$) por lo que se acepta la hipótesis.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- En base a los datos obtenidos se concluyó que se acepta la hipótesis de que, si hay relación entre las dos variables rasgos de personalidad y la adicción al trabajo en docentes y personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato, esto es en base a los resultados obtenidos mediante la prueba estadística de Correlación de Pearson, con la fórmula ($R= 0,366$ $p<0,05$, $N=56$) debido a que la significación del resultado de esta investigación fue de ,006.
- En base a los datos obtenidos se aplicó la prueba U de Mann-Whitney con la fórmula ($U = 222,000$, $p>0,05$) y ($U= 264,000$, $p>0,05$). Encontrando que no existen diferencias entre los rangos promedios del Trabajo Compulsivo y el Trabajo Excesivo en ambos géneros.
- El rasgo de personalidad que más destaca en los docentes y personal administrativo y los docentes es la Anancástica debido a que presenta un porcentaje de 42,86% a diferencia de los porcentajes de las demás personalidades como: la personalidad esquizoide con el 17,86%, seguido de la personalidad paranoide con el 12,50%. Los rasgos de personalidad impulsivo e histriónico con igual porcentaje (con el 7,14%). Continúa, con un porcentaje similar la personalidad ansiosa y dependiente, presentando el 5,36%. El porcentaje más bajo es ocupado por la personalidad disocial con el 1,79%.
- En base a los datos obtenidos se aplicó la prueba Kruskai Wallis encontrando que no existen diferencias significativas entre los rangos promedios de horas trabajadas ($X^2= 11,623$ $p>0,05$) y las horas reales ($X^2= 17,6121$ $p>0,05$) de acuerdo a la edad.

- Con lo que respecta a los resultados de adicción al trabajo los Docentes y Personal Administrativo presentan un predominio que muestra que el 50% de las personas encuestadas tiene niveles muy bajos de adicción al trabajo, en referencia a los otros valores como el 25% con un nivel bajo, el 14,30% con “Alto” y el 10,70% con “Muy alto”. Por lo que quiere decir que no se presenta un nivel significativo de adicción al trabajo.

5.2 RECOMENDACIONES

- Después del análisis de los datos se observa un predominio de la personalidad Anancástica por lo que se recomienda que existan pausas activas, para que los docentes y personal administrativo, con la práctica de los ejercicios físicos puedan distraerse y prevenir enfermedades ocupacionales para promover el bienestar individual y colectivo.
- La adicción al trabajo puede diagnosticarse y por consecuencia tratarse, pero es importante implementar las medidas preventivas que impiden que este problema aparezca. Si en algún caso se llegara a encontrar adicción al trabajo se seguirá el tratamiento de la Psicóloga Clínica Cristina Aristimuño de las Heras, que posee como objetivo reducir la activación fisiológica estresante, optimar el estado de ánimo, gestionar el tiempo y las actividades del paciente, perfeccionar las habilidades interpersonales y reducir la frecuencia de los pensamientos desadaptativos.
- Hay que aclarar a los trabajadores sus turnos de trabajo y la duración de la jornada, es decir, ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esto se lo puede realizar mediante charlas e incentivos a los trabajadores para poder informar sobre las consecuencias de la adicción al trabajo y lograr su prevención.
- Que las autoridades o jefes de los Docentes y Personal Administrativo tomen conciencia de las consecuencias que pueden conllevar las enfermedades laborales como es la adicción al trabajo, por lo que es importante que creen incentivos para los trabajadores que realizan trabajos suplementarios o de horas extras.
- Recomiendo llegar a un acuerdo mutuo con los examinados para que accedan a firmar el consentimiento informado, debido a que el mismo no se lo debe colocar junto al test que

se utilizó para el desarrollo de esta investigación, esto debido a los problemas que surgieron durante la toma de cuestionarios en este proyecto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LINKOGRAFÍA:

Aguilera, E y García, J (2013). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131-139. Recuperado de <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/596>.

Boada-Grau, J, Prizmic-Kuzmica, A, Serrano-Fernández, M. y Vigil-Colet, A. (2013). Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo (WorkBAT): Versión española. *Anales de Psicología*, Vol. 29(3), 923-933. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244032>.

Chico Librán, E. (2015). *Manual de psicología de la personalidad*. San Vicente del Raspeig: Club Universitario. Recuperado de: <https://www.editorial-club-universitario.es/pdf/8018.pdf>

Cloninger, S. C. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación. Recuperado de: <https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/06/teorias-de-la-personalidad-susan-cloninger.pdf>

Cupani, M y Zalazar-Jaime, M (2014). Rasgos Complejos y Rendimiento Académico: Contribución de los Rasgos de Personalidad, Creencias de Autoeficacia e Intereses. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(1), 57-71. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80431219003>.

Esbec, E y Echeburúa, E (2014). La evaluación de los trastornos de la personalidad según el DSM-5: Recursos y limitaciones. *Terapia psicológica*, 32(3), 255-264. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/S0718-48082014000300008>.

Escobar-Farfán, M; Mateluna Sánchez, C y Araya Castillo, L (2016). Evolución Y Descripción De Los Modelos De Personalidad De Marca En Latinoamérica // Evolution And Description Of Brand Personality Models In Latin America // Evolução E Descrição Dos Modelos De Marca De Personalidade Na América Latina. *Dimensión Empresarial*, 14(2), 91. Recuperado de: <https://doi.org/10.15665/rde.v14i2.736>.

Flores, C. G. C., & Domínguez, N. S. (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), 16-24. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133938134003>.

Garrido Piosa, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería Global*, 13(33), 362-369. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S169561412014000100018&lng=es&nrm=iso&tlng=pt.

González, J., Garcés de los Fayos, E. J., López-Mora, C., & Zapata, J. (2016). Personalidad y estilos de toma de decisiones en la práctica deportiva. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 11(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=311143051012>.

Merino-Tejedor, E., Boada-Grau, J., & Prizmic-Kuzmica, A. J. (2014). La relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en una muestra española multiocupacional. *Universitas Psychologica*, 13(2), 477-489. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64732221007>.

Oviedo, G. F., Gómez-Restrepo, C., Rondón, M., Bohigas, J. P. B., & Martínez, N. T. (2016). Tamizaje de rasgos de personalidad en población adulta colombiana. Encuesta Nacional de Salud Mental 2015. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 45(1), 127-134. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80650839017>.

Zavala, J. H. R., Sandoval, M. L. E., Sánchez, E. A. G., & Hernández, S. R. L. (2016). Relación entre rasgos y tipos de personalidad con la especialidad médica elegida por un grupo de médicos residentes. *Investigación en Educación Médica*, 5(20), 238-243. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349747925005>

Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=56751267012>

Chico Librán, E. (2015). *Manual de psicología de la personalidad*. San Vicente del Raspeig: Club Universitario. Cloninger, S. C. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación. *Cuestionario-IPDE-Fundación.pdf*. (s. f.). Recuperado de <http://fundipp.org/wp-content/uploads/2015/08/CUESTIONARIO-IPDE-Fundaci%C3%B3n.pdf>.

Wilmar (2009). Engagement. Test forms and manuals of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) in various languages. *DUWAS_20_ES.pdf*. (s. f.). Recuperado de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/DUWAS_20_ES.pdf

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI (3). Recuperado de <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=28016320010>.

Rivadeneira, Sandoval, Zambonino, Albán y Garcés. "Encuesta Nacional De Empleo, Desempleo Y Subempleo-ENEMDU." *INEC*. Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Documento_Metodologico_ENEMDU.pdf>

Quiceno y Vinaccia (2007). La Adicción al trabajo “Workaholism”. *Revista Argentina de Clínica Psicológica [en línea]* 2007, XVI (agosto-Sin mes). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/2819/281921793004/>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), XVI (3). Recuperado de <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=28016320010>.

Rivadeneira, Sandoval, Zambonino, Albán y Garcés. "Encuesta Nacional De Empleo, Desempleo Y Subempleo-ENEMDU." *INEC*. Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Documento_Metodologico_ENEMDU.pdf>

Fayyazia, Eslamib, Kermanshahianc and Mazloomhoseinid (2013). Exploring the relationship between workaholism and personality traits among public organization managers. Recuperado de: http://www.growing-science.com/msl/Vol3/msl/2012_283-pdf.

BIBLIOGRAFÍA

Castillo y Gomez (2012). Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian Company. A pilot study through application of DUWAS test. *Rev. Cienc. Salud* [online], vol.10, n.3 [cited 2018-12-08], pp.307-322.

Porras y Parra (2018). Fundación Universitaria Los Libertadores. Integración Académica en Psicología Volumen 6. Número 17. 2018. ISSN: 2007-5588. *Revista científica y profesional de la Asociación Latinoamericana para la Formación y la Enseñanza de la Psicología – ALFEPSI*. La adicción al trabajo como síntoma del malestar laboral contemporáneo.

Pinto, Porto y Marín (2017). Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga. Asociación entre valores de trabajo, intereses profesionales y rasgos de personalidad. *Ciencias Psicológicas*, vol. 11, núm.

Martínez, Á. I. (s. f.). Temperamento, carácter personalidad. Una aproximación a su concepto e interacción. Revista Complutense de Educación, pág. 27.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS-BASE DE DATOS DE LA UTA

PROQUEST: Santamaría, H. y Sánchez, R. (2012). Creatividad y rasgos de Personalidad en estudiantes universitarios. Rev. Colomb. Psiquiat, 41(2), 284-298. Recuperado de: <http://www.proquest.org/articulo.oa?id=80624462012>.

SPRINGER: Costa P.T., McCrae R.R. (1998) Trait Theories of Personality. In: Barone D.F., Hersen M., Van Hasselt V.B. (eds) Advanced Personality. The Plenum Series in Social/Clinical Psychology. Springer, Boston, MA. Recuperado de: https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-1-4419-8580-4_5

SCIELO: Bencomo, J., Paz, C y Liebster, E. (2004). Rasgos de Personalidad, Ajuste Psicológico y Síndrome de Agotamiento en Personal de Enfermería. Scielo, 45(2). Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332004000200002

SCOPUS: Muñoz, I., Hernández, M., Santos, S., Jurado, C., Ruiz, L., Toribio, E, Cuadrado, M. (2016). Personality traits in patients with cluster headache: a comparison with migraine patients. Scopus, 17(1). Doi: 10.1186/s10194-016-0618-9. Recuperado de: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.084961152362&origin=resultslist&sort=plff&src=s&st1=Personality+traits&nlo=&nlr=&nls=&sid=787E31AC2a93ab45c13c7bbb1089c4cd.wsnaw8kcdt7ipylo0v48ga%3a320&sot=b&sdt=sr&sl=33&s=title-abskey%28personality+traits%29&ref=%28%28personality+types%29%29+and+%28personality+types%29&relpos=12&citecnt=0&searchterm=>

Springer: Hengartner, M.P., Müller, M., Rodgers, S (2013) Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol (2014) 49: 327. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00127-013-0739-2>

