

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Relación entre Rasgos de Personalidad y Ausentismo Laboral en profesores

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA SOCIAL**

AUTOR

Brigitte Angélica Ramos Chávarri

ASESOR:

Pierre Alcócer Palacios

Lima, Noviembre, 2019

Agradecimientos

En primer lugar, a Dios por permitirme hacer este sueño posible.

A mi padre, que está en el cielo y que sé que desde donde se encuentre comparte esta alegría conmigo.

A mi madre y mi hermana, que me dieron su apoyo incondicional en este largo proceso.

A Pierre Alcócer, por orientar cada uno de mis pasos motivándome siempre a seguir adelante.



Resumen

El siguiente estudio tiene como propósito analizar la relación entre los rasgos de personalidad y el ausentismo laboral. La muestra está conformada por la totalidad de profesores (n=45) que laboran en una institución pública de Lima Metropolitana. Se utilizó la escala de personalidad de Goldberg (1990) validada en el contexto peruano por Calderón (2003) y el índice de ausentismo de los colaboradores, en el periodo de Mayo a Julio del 2017. Los resultados muestran correlaciones significativas y positivas entre ausentismo y extraversión, agradabilidad, estabilidad emocional y apertura a la experiencia; mientras que, para conciencia, se encontró una correlación significativa y negativa. Estos hallazgos revelan la importancia de la selección de personal como una estrategia útil para predecir el ausentismo especialmente si se utilizan pruebas basadas en la personalidad.

Palabras Claves: *Rasgos de Personalidad, ausentismo laboral, profesores.*

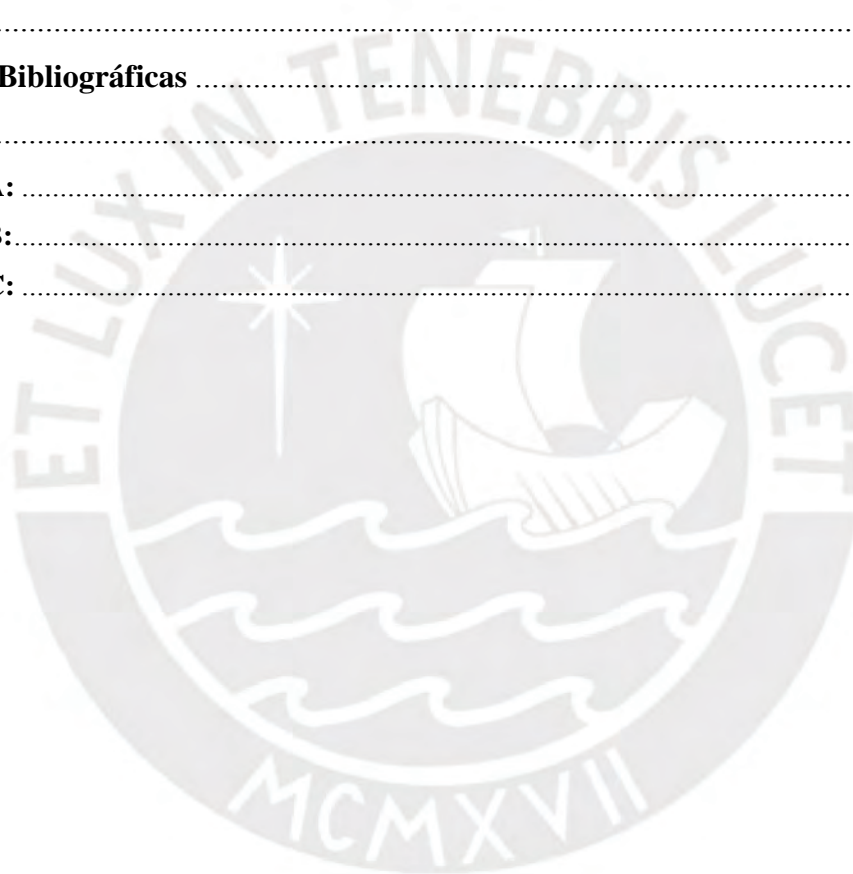
Abstract

The purpose of this investigation is to analyze the possible relationship between personality traits and absenteeism. This study used the totality of employees that work in a public institution of Lima Metropolitana. The Big Five Personality Trait Scale developed by Goldberg (1990) and adapted in the peruvian context by Calderón (2003) and the rate of employees's absenteeism, from May to July 2017, were utilized. The results show significant and positive correlations among absenteeism and extraversion, agreeability, emotional stability and openness meanwhile, there was found a significant and negative correlation with consciousness. These results reveal that a personnel selection approach based in personality tests might be useful to predict absenteeism.

Keywords: *Personality traits, absenteeism, teachers.*

TABLA DE CONTENIDOS

Introducción	1
Método	7
Participantes	7
Medición	7
Procedimiento	8
Análisis de Datos	8
Resultados	9
Discusión	11
Referencias Bibliográficas	19
Apéndices	27
Apéndice A:	27
Apéndice B:	29
Apéndice C:	31



Introducción

El capital humano es la base de productividad y competitividad en las organizaciones pues cada trabajador constituye una pieza clave para el buen funcionamiento de la organización (Castillo, 2012). No obstante, si el número de ausencias reportadas sobrepasan los límites establecidos por cada organización, se genera un serio dilema para la persona, para la empresa y para la sociedad. De este modo, para el mismo trabajador, se genera un recorte salarial, desmotivación y desavenencias entre sus compañeros. En relación a la organización, tanto a nivel nacional como internacional, reemplazar a un colaborador no soluciona en sí el problema raíz (Blumenfeld y Inman, 2009).

Dicho esto, de normalizarse esta situación ausentista como una práctica común y regular en las instituciones, se puede originar una crisis en el sistema que llevaría a consecuencias devastadoras para las economías del mundo (Ramón, 2013). Es así que, la conducta ausentista se torna en una variable constante que coloca, en lo absoluto, a diferentes compañías ante una situación de desventaja, en comparación, con las demás (Sadri y Lewis, 1995).

En Latinoamérica, las faltas “afectan el trabajo de 8 de cada 10 empleados en la compañía” (SHRM, 2014). Asimismo, la carga laboral aumenta en un 67%; además de, aumentar el estrés de los miembros de la corporación en un 48%. En la misma línea, la consultora Kronos Latinoamérica (2014) realizó una investigación asociada a esta variable hallándose que un trabajador que reemplaza al ausente tiene una pérdida, en términos de productividad, de 23.8% en promedio; así también, un supervisor que debe buscar a la persona que cubra esas funciones, pierde 26% de la misma (Kronos Latinoamérica, 2014).

Particularmente, en el Perú, según cifras reportadas por el Ministerio de Trabajo (2014), las causas vinculadas al ausentismo laboral, no sólo impactan negativamente al personal, sino que, además, “generan costos innecesarios para las empresas superiores a los 400 millones de soles por año”.

Dicho lo anterior, abordar este tema resulta imprescindible pues permite formular estrategias que enfrenten, directamente, las causas vinculadas con su aparición e intensificación (Rhodes y Steers, 1990; Boada, De Diego y Argulló, 2004). Entre ellas se destacan los estudios que abarcan la relación de la conducta ausentista con el síndrome de burn-out, el nivel de motivación, liderazgo y personalidad (Agrawal y Gangai, 2016).

Mencionado ello, el ausentismo en el trabajo representa uno de los fenómenos más analizados en la gestión de las instituciones, tanto públicas como privadas (Martínez, Vallejo y Andrés, 2009). A lo largo de la historia, se han presentado variaciones en cuanto a las definiciones y los enfoques en torno a esta variable. Así, entonces, en primera instancia, el ausentismo fue concebido como “una manera de exteriorizar el rechazo a una situación laboral desagradable” (Dubois, 1977). En otras palabras, surgía como respuesta ante la concepción social imperante del trabajo hostil.

Sin embargo, a inicios de la década de 1980, éste adquiere una nueva connotación que se centra en el sujeto mismo: “consiste en el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo” (Goodman y Atkin, 1984). Para la presente investigación, se adoptará esta postura pues su estudio abarca un enfoque de esta conducta considerando al trabajador mismo como el responsable de sus actos.

Diversos estudios han buscado determinar los factores causantes de la conducta ausentista, pero sólo un modelo es explicado desde el tema de la personalidad del sujeto. Éste enfatiza la idea que las ausencias son conductas derivadas de la elección propia de uno, de acuerdo a su estilo de vida e intereses (Sadri y Lewis, 1995). Se afirma, por tanto, que los rasgos de personalidad son de alta estabilidad y tienen origen genético por lo cual, las circunstancias externas hacen improbable el cambio y el control del ausentismo por parte de la empresa (Judge, Martocchio y Thoresen, 1997). Es importante mencionar que, aunque son limitados los estudios abordados desde este enfoque, la Psicología Social cree, cada vez con mayor fuerza, que las variables de personalidad ayudan a explicar, directamente, las faltas en el trabajo (Jenkins, 1993).

Particularmente, las investigaciones sobre los modelos de personalidad enmarcan una nueva tendencia disposicional, en contra de la tendencia situacional convencional (Puentes y Pulido, 2010). La personalidad fue definida como “la integración de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma de comportarse” (Allport, 1975). No obstante, con el paso del tiempo, esta adquirió una nueva connotación que albergaba “la organización dinámica, dentro del individuo, de los sistemas psicofísicos que crean patrones característicos de conducta, pensamientos y sentimientos” (Cloninger, 2003).

Existen diferentes enfoques, en relación al estudio de la personalidad. Uno de ellos es el modelo de Iverson y Deery (2001). Estos autores enuncian que existen factores de

personalidad representados en afectividades, positivas y negativas, que determinan ciertos patrones de conducta ausentista (Iverson, Olekalns y Erwin, 1998). Otro, es del llamado modelo “Big-Five” considerada una propuesta integradora donde se representa las áreas universales de la personalidad (Costa y McCrae, 1992).

Es en este último modelo, donde se concibe la personalidad con albergando el estudio de cinco factores: Extraversión, vinculado al nivel de bienestar con el otro; Agradabilidad, referido a la tendencia a la adecuación a los demás; Conciencia, donde se ubican aquellos sujetos caracterizados por la disciplina, responsabilidad, persistencia y orientación al logro; Estabilidad emocional, ligado al soporte a situaciones de tensión; Apertura a la experiencia, indicando el gusto por lo novedoso (Salgado, 2002).

El estudio entre las variables de ausentismo en el trabajo y las dimensiones de personalidad del Big-five se ha convertido en un tema de interés latente, en los últimos tiempos (Iverson y Deery, 2001). “Resultados obtenidos de una revisión bibliográfica de artículos relacionados con ambas variables publicados entre los años 1997 y 2016, han demostrado que existe una relación positiva entre ciertas dimensiones de la personalidad y la frecuencia de ausencias en el centro de labores” (Leka y De Alwis, 2016).

En el estudio de Mohammed y Zamir (2015), se halló que la extraversión y agradabilidad son variables que anteceden, directamente, al ausentismo. En esta misma línea, Furnham y Bramwell (2006), realizaron un estudio en Inglaterra donde se reportó, también, que la presencia del factor extroversión influye, directamente, en los comportamientos ausentistas. Asimismo, este hallazgo se confirma en Latinoamérica con la investigación diseñada por Puentes y Pulido (2010) en el cual se determinó como resultados que elevados niveles de extraversión y conciencia influyen en las frecuentes ausencias de los empleados al trabajo.

Como se mencionó en líneas anteriores, existen diferentes estudios internacionales sobre ausentismo laboral y personalidad aplicados a diversos grupos poblacionales. Sin embargo, nunca antes se ha investigado el impacto de estas variables en grupos, como el de la docencia.

“La base del desarrollo de un país es la buena educación de sus niños y jóvenes, pero para enseñar se necesitan buenos maestros” (Choque, Contreras, Salazar y Quispe, 2015). En este sentido, según investigaciones previas de personalidad realizadas en este tipo de universo,

se revela que el profesor debe cumplir con un perfil que se ajuste adecuadamente a la labor que desempeña considerándose “correcto” que puntúe alto en los 5 factores de personalidad antes mencionados (Ruiz y Parrilli, 2015).

De acuerdo al estudio realizado por Beltrán y La Serna (2009), el rol del profesor es fundamental en las sociedades pues funciona como antecedente de los resultados académicos de los alumnos y, por ende, determinará en gran medida su calidad de vida, a futuro. Dicho esto, entonces, las excesivas ausencias del maestro a cargo repercuten, indudablemente, de manera negativa no sólo sobre sí mismo sino, además, sobre el estudiante y la sociedad, en general.

Aunque muchos autores reconocen la importancia de la figura del profesor, la realidad en América Latina muestra “un bajo nivel en la valoración social del mismo hasta el punto que se ha visto que un alto porcentaje de profesores no desean que sus hijos sigan una carrera de educación” (Cabezas y Claro, 2011). Esta situación repercute, absolutamente, en la motivación y calidad de enseñanza que se imparte en los colegios. Así, por ejemplo, en el World Economic Forum (2016) se revela que, “el Perú se ubica en la posición 127 de 138 economías a nivel mundial, en calidad del sistema educativo”.

Sumado a ello, es crucial mencionar el tema del malestar del profesorado en el país lo cual ha desembocado en huelgas. Como se mencionó en diferentes medios de comunicación escrita y televisiva (Chirinos, 2017), los primeros indicios de este “levantamiento popular” empezaron a fines de Abril del 2017 lo cual llevó a que los profesores se ausenten por varias semanas a sus centros laborales. Ello, entonces, generó grandes pérdidas, tanto de costo humano como económicas, para las instituciones quienes, en estas situaciones, deben buscar a un trabajador que reemplace el puesto del ausente.

Por otra parte, no se hallaron estudios en Perú que correlacionen, de algún modo, a ambas variables y tampoco no se encuentran investigaciones trabajadas en este tipo de muestra. No obstante, sí se registran investigaciones que abordan la temática del ausentismo, individualmente. Así, por ejemplo, Tito (2013) obtuvo que el fenómeno del ausentismo se registra, en altos niveles, teniendo como causa principal a problemas personas vinculados a la salud. Además, en otro estudio se encontró que existe una significativa e inversa relación entre ausentismo y productividad, siendo los empleados más jóvenes aquellos que presentan menos constancia presencial (Collana-Salazar, 2014).

En base a lo expuesto, se puede decir que el ausentismo es una variable compleja que ocasiona grandes pérdidas a las industrias, en general; por tanto, determinar sus fuentes de origen será fundamental para tomar acciones a cabo y combatirla. El marco propuesto por el modelo de personalidad del Big-5 es una vía interesante y novedosa para estudiar la conducta ausentista pues, en nuestro país, no existen investigaciones previas sobre la relación entre estas variables.

Dicho esto, el siguiente estudio se realiza con el propósito de conocer aquellos rasgos de personalidad que se asocian, en mayor medida, a las conductas ausentistas en una institución educativa de Lima Metropolitana.





Método

Participantes

Los participantes fueron 45 profesores, de los niveles Primaria y Secundaria, que representan la totalidad del universo de una institución educativa estatal de Lima Metropolitana. El 37.8% del universo está constituido por hombres y el 62.2% por mujeres. Sus edades fluctúan entre 32 y 62 años ($M = 45.18$; $DE = 7.26$). Respecto al tiempo que vienen laborando en la organización, se identifican trabajadores entre 6 meses a 1 año (2.2%), entre 1 año a 3 años (31.1%), entre 3 años a 5 años (33.3%) y profesores con más de 5 años (33.3%).

A fin de conservar la ética del estudio, se utilizó un consentimiento informado en el cual se explicó a los profesores el objetivo de la investigación y se recalcó la confidencialidad de los datos mencionando, en todo momento, la participación voluntaria.

Medición

Ficha de datos sociodemográficos. Se utilizó una ficha donde se consignaron los siguientes datos: código (como trabajadores de la institución), edad, sexo y tiempo de servicio en la organización. Es importante precisar que, no se recogieron datos asociados al tipo de trabajo debido a que todos los profesores participantes en el estudio manejan características semejantes en cuanto a horarios y número de cursos que dictan.

Índice de reporte de ausentismo laboral. Para conocer la frecuencia de ausentismo por persona, se tuvo acceso a un reporte único de asistencias/inasistencias en el cual se indicaba el número de ausencias de cada trabajador dentro del periodo mayo - julio 2017. Es importante decir que, tomando en cuenta la jornada laboral de 8 horas 5 días a la semana, los profesores deberían tener mínimo 210 días de labor efectiva (Samaniego, 2009). Por tanto, según el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713, las faltas injustificadas no deben exceder más de 15 días en el año computable (MINTRA, 2014).

Escala de Personalidad de Goldberg validada por Calderón. Con el objetivo de medir personalidad, se utilizó la adaptación de la escala validada por Calderón (2003) aplicada en adultos de zonas urbano-marginales de Lima mostrando los siguientes niveles de confiabilidad: extraversión ($\alpha=.77$); agradabilidad ($\alpha=.62$); conciencia ($\alpha=.72$); estabilidad emocional ($\alpha=.73$); apertura a la experiencia ($\alpha=.63$). Está formada por 40 pares bipolares de adjetivos asociados a los cinco rasgos de personalidad establecidos en un formato con un rango que va

del 1 al 7. Señalado ello, los participantes marcan el número donde consideran, se representan mejor. En el presente estudio, se hallaron aceptables niveles de confiabilidad a través del Alpha de Cronbach, en las cinco dimensiones: extraversión ($\alpha=.94$); estabilidad emocional ($\alpha=.94$); agradabilidad ($\alpha=.95$); conciencia ($\alpha=.95$); y apertura a la experiencia ($\alpha=.93$).

Procedimiento

Inicialmente, se estableció contacto con un representante de la institución educativa a fin de brindarle información sobre el estudio y establecer un acuerdo para efectuar la aplicación en campo. Adicionalmente, se coordinaron los horarios para evaluar a sus colaboradores.

Es importante mencionar que, se realizó una aplicación piloto de la escala con el propósito de corroborar la comprensión de los ítems y buen funcionamiento del mismo. Al no realizarse modificación alguna por los buenos resultados obtenidos, se procedió a habilitar el espacio óptimamente para la aplicación de la evaluación.

El consentimiento informado permitió explicar a los participantes la finalidad de la investigación y se recalcó que su participación era voluntaria. Respecto a esto último, se aclaró que, sus respuestas a la escala serían estrictamente confidenciales; es decir, no serían utilizadas, de ningún modo, por la propia organización sino sólo para fines del estudio. Esto se llevó a cabo con la finalidad de mitigar una posible deseabilidad social por parte de los participantes.

Una vez aceptadas las implicancias de la investigación, se procedió a completar, de manera individual, la ficha de datos y la escala de personalidad, propiamente. Habiéndose culminado la participación de los profesores, se les agradeció por su colaboración.

Análisis de Datos

La data resultante fue procesada en el programa estadístico SPSS versión 20. En primer lugar, se obtuvieron estadísticos descriptivos para, después, evaluar el ajuste de los datos a la distribución normal. Los resultados revelaron que la muestra mostró distribuciones normales y no normales, por lo cual se procedió a usar correlaciones paramétricas (Pearson) y no paramétricas (Spearman) a fin de conocer aquellas dimensiones de personalidad asociadas al comportamiento ausentista.

Resultados

Según los descriptivos, primero, en cuanto a la variable de ausentismo laboral, se observa un número de faltas elevado respecto al promedio, en la temporada trimestral de Mayo a Julio del 2017. Segundo, en cuanto a la escala de personalidad, las medias de las cinco dimensiones varían en cierto nivel (3.9 – 4.2) (Ver Tabla 1).

Tabla 1

Tabla de datos descriptivos sobre el Ausentismo y Personalidad (n=45)

	<i>Min</i>	<i>Máx</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
Ausentismo Laboral	0	9	3.51	2.51
Personalidad				
Extraversión	3	5	3.97	.63
Agradabilidad	3	5	3.88	.37
Conciencia	3	5	4.05	.50
Estabilidad emocional	2	6	4.20	.99
Apertura a la experiencia	3	5	4.21	.50

De acuerdo con los análisis de normalidad Shapiro-Wilk, se halló una distribución no normal tanto para el índice de ausentismo como para las dimensiones de extraversión y estabilidad emocional; mientras que, para agradabilidad, conciencia y apertura a la experiencia se encontró una distribución normal. Por esta razón, se utilizaron análisis paramétricos y no paramétricos.

En cuanto a las correlaciones entre las dimensiones de personalidad y la variable ausentismo se hallaron, según el criterio de Cohen y Cohen (1983) correlaciones significativas, altas y positivas con los factores de extraversión y con el de estabilidad emocional (Ver tabla 2).

Tabla 2

Correlaciones Spearman entre Ausentismo y Rasgos de Personalidad (n=45)

	Extraversión	Estabilidad Emocional
Días de ausencia en temporada de 3 meses	.82**	.70**

Nota. *p<.05, **p<.01.

Finalmente, se halló también bajo el mismo criterio de Cohen y Cohen (1983): una correlación significativa, moderada y positiva con la dimensión de agradabilidad; una correlación significativa, moderada y negativa con el factor de conciencia; y una correlación significativa, moderada y positiva con apertura a la experiencia (Ver tabla 3).

Tabla 3

Correlaciones Spearman entre Ausentismo y Rasgos de Personalidad (n=45)

	Agradabilidad	Conciencia	Apertura a la experiencia
Días de ausencia en temporada de 3 meses	.44**	-.52**	.57**

Nota. *p<.05, **p<.01.

Es importante mencionar que no se halló ningún tipo de correlación significativa entre las variables demográficas de edad y tiempo de servicio con la de ausentismo laboral.

Discusión

El propósito de la siguiente investigación está orientado a conocer cuáles son los rasgos de personalidad que se asocian, en mayor medida, a las conductas ausentistas en una institución educativa estatal de Lima Metropolitana.

En cuanto a la variable de Ausentismo, se puede decir que la frecuencia con la que los docentes de este plantel suelen ausentarse es alta. Como se mencionó en secciones anteriores, el Ministerio del Trabajo (2014) señala que las faltas injustificadas no deben exceder más de quince días en un año. En este sentido, considerando que el año escolar inicia en marzo y finaliza en los primeros días de diciembre, el hecho que un profesor tenga más de tres ausencias en tan sólo tres meses representa, desde ya, un problema tanto para la organización como para los mismos estudiantes.

Es importante, además, decir que este resultado refleja los hallazgos de Ventura (2012) en el que se manifiesta que los docentes de colegios públicos de Lima suelen ausentarse más dada la falta de condiciones necesarias para impartir sus clases y el fuerte estigma social, por parte de la misma ciudadanía, al que se enfrentan. Particularmente, en esta institución, se percibió, tanto de manera presencial como por comentarios de los mismos profesores, que existen carencias en cuanto a infraestructura y servicios (por ejemplo, abastecimiento de agua) lo cual afecta directamente su desempeño y comodidad.

Respecto a la escala de personalidad, se puede decir, primero, que el rasgo de extraversión que presenta este universo de profesores es ligeramente alto lo cual indicaría que los participantes pueden tener un concepto de sí mismos como personas cálidas, gregarias, asertivas y activas (Eysenck, 1990). Esta afirmación tendría sentido dado que, su misma profesión lo lleva a estar en contacto frecuente con otras personas sean alumnos, colegas o padres de familia por lo cual se espera que sean individuos abiertos y desenvueltos (Ríos, 2006). Asimismo, es importante decir que, en el ámbito de la educación se tiende a encasillar a las personas con rasgos de introversión como aquello que es erróneo y problemático (Castro, 2004); en este sentido, es posible que estos profesores eviten conductas asociadas a esta concepción.

Segundo, los participantes puntuaron levemente, sobre el promedio, en cuanto al rasgo de agradabilidad. Ello, entonces, estaría indicando que los docentes se califican a sí mismos como individuos receptivos, empáticos y benevolentes (Goldberg, 1990). Este hecho se podría

explicar desde lo hallado por Beltrán y Bueno (1995) quienes manifiestan que los buenos profesores son aquellos que tienen clases agradables, sensibles y comunicativos; en cambio, los poco eficientes tienen dificultades para establecer buenos vínculos con sus alumnos. Como se aprecia, entonces, los profesores buscarían proyectar una imagen idónea de sí mismos lo cual resulta crucial en la labor que desempeñan pues, ellos son los encargados de establecer una atmósfera positiva inspirando confianza, sinceridad y respeto (Stratulat, 2013).

Tercero, respecto al rasgo de conciencia, se obtuvieron puntajes ligeramente por encima del promedio. Con esto se puede decir que, los profesores de esta institución revelan cierto grado de interés por su necesidad de logro, persistencia, sentido del deber y autodisciplina (Costa y McCrae, 1992). Si bien esta descripción no guarda una coherencia directa con la frecuencia de ausencias reportadas en esta institución, es factible señalar lo hallado por la Encuesta Nacional de Docentes (2014). En él se halló que, en el sector estatal, los profesores de los colegios públicos realizan labores educativas acompañado de otros cargos, fuera de su horario de trabajo. Dicho esto, podría darse casos en que los profesores de esta escuela deban sus inasistencias por velar del cuidado de otros asuntos laborales importantes para ellos, siendo congruentes con los niveles de conciencia reportados.

Cuarto, en torno a la dimensión de estabilidad emocional, los docentes mostraron altos puntajes. Este resultado potencia lo expuesto por Schmelkes (1995) quien recalca que la calidad de la educación recae, principalmente, en la función que desempeñan los docentes. Mencionado esto, se espera que un profesor sea estable emocionalmente para que, de esta manera, “favorezca climas y relaciones sanas y constructivas, y por consecuencia, el logro de los propósitos educativos” (De la Herrán, 2004).

Quinto, respecto a la apertura a la experiencia, se hallaron puntajes elevados, particularmente. Con esto, se puede hacer referencia, entonces, a maestros con búsqueda de independencia, altamente imaginativos, curiosos, valientes, fanáticos de la diversidad y la libertad (Goldberg, 1990). Es esperable, socialmente, que la apertura al cambio sea una característica propia de los profesores quienes deben estar en constante actualización y adaptación a las nuevas formas de aprender y enseñar en una sociedad en constante evolución: “La flexibilidad pedagógica debe ser un pilar que permita ampliar y enriquecer la forma de aprender por medio de nuevos modelos de aprendizaje y nuevas formas de crearlo, diseñarlo y construirlo” (Ruiz y Parrilli, 2015).

En torno a las correlaciones, como se mencionó en una sección anterior, no se halló ningún tipo de asociación significativa entre las variables demográficas de edad y tiempo de servicio con la de ausentismo laboral. No obstante, sí se encontraron asociaciones entre ausentismo y los rasgos de personalidad, propiamente, tal y como había sido reportado en estudios internacionales previos

Primero, se halló una correlación significativa, alta y positiva con el factor de extraversión ($r = .82, p = .00$). De acuerdo a lo propuesto en líneas anteriores, ser extrovertido implica la búsqueda de nuevas situaciones y actividades emocionantes; en consecuencia, los extrovertidos pueden ver el lugar de trabajo, después de cierto tiempo, como simplemente otro espacio para socializar (Cooper y Payne, 1966). Esto, entonces, podría ser un primer factor que explique las ausencias halladas en esta institución.

En esta misma línea, Sterns, Alexander, Barret y Dambrot (1983) encontraron que aquellos que presentan altos niveles de extraversión suelen mostrar menos compromiso en su centro de labores pues lo consideran rutinario, opuesto a su búsqueda de tareas variadas, innovadoras e inspiradoras. En consecuencia, sus inasistencias podrían resultar del agotamiento e, incluso, pesadez al regirse bajo una estructura fija acerca de los mismos eventos del colegio, los mismos contenidos y las mismas dinámicas con los estudiantes, año tras año (Hurley, 1998).

Ligado a lo anterior, Erdheim, Wang y Zickar (2006) encontraron una influencia negativa de extraversión en el compromiso de permanencia en el centro de trabajo actual lo que lleva a la suposición de que las potenciales consecuencias negativas de la ausencia son valoradas menos. Como resultado de esto, los profesores extrovertidos pueden estar dándole prioridad a aquello en lo que consideran serán mejor y más recompensados trivializando el hecho de ser amonestados, de alguna manera.

El ser extrovertidos pues les permite tener un círculo social amplio lo cual, como profesores, resulta favorecedor ya que desarrollan contactos que pueden ser buenos informantes al pensar en traslados hacia mejores oportunidades laborales que les ofrezcan variedad y mayores beneficios (Costa y McCrae, 1992; Guerrero y León, 2015). Dicho esto, es importante recordar que la institución estudiada pertenece al rubro de colegios estatales por lo cual, es entendible el hecho de que los profesores estén atentos a posibles movilizaciones a otras organizaciones dado que, “el desarrollo profesional surge como un imperativo para buscar de forma continua mejoras en el desempeño y en la actuación” (Ramalho, 2004).

Segundo, se encontró una correlación significativa, mediana y positiva con el factor de agradabilidad ($r = .44, p = .00$). Esto se contrapone a lo hallado en el estudio de Barrick y Mount (1991) donde los empleados agradables tienden a considerar su trabajo como una plataforma para mejorar su valor personal y ganar respeto por lo cual sus niveles de inasistencias son bajos. Una posible explicación a ello son las diferencias en las muestras de estudio. En este caso, el foco son los profesores quienes, a diferencia de otras profesiones en el Perú, no cuentan con las mejores oportunidades de crecimiento y desarrollo siendo, incluso, desprestigiada a nivel social.

En este sentido, pese a que los profesores se califiquen, de cierta forma, como sujetos agradables, la situación de malestar señalada en secciones anteriores podría estar impactando sobre su asistencia en su trabajo. Tal y como lo proponen Seibert y Kraimer (2001), de haber una sensación de incomodidad en el trabajo, se afecta la lealtad del trabajador hacia el empleador negativamente; en consecuencia, es entendible que los profesores definidos como “agradables” exhiban mayores tasas de ausentismo pues son colaboradores que exigen cambios y mejoras en el ejercicio de la docencia (Chirinos, 2017).

Por otro lado, en un estudio realizado por Hertz y Donovan (2000) se reveló que el rasgo de agradabilidad gana importancia sólo con aquellos con quienes hay interés en construir interacciones interpersonales y se comparten los mismos ideales. Mencionado esto, es de conocimiento público que no existe un consenso entre los profesores y sus instituciones de trabajo. Por tal motivo, es de esperarse que la agradabilidad con ellos no sea del todo alta lo cual podría explicar, en cierta medida, sus inasistencias dado que no tendrían demasiado cuidado por velar por su imagen o cultivar un valor sobresaliente respecto a los demás colaboradores (Betancor, Jacques-Philippe, Rodríguez y Nieves, 2003).

En tercer lugar, se evidenció una correlación significativa, mediana y negativa con conciencia ($r = -.52, p = .00$) lo cual implicaría que personas con mayor grado de conciencia tendrían menos ausencias; no obstante, esto no se encuentra representado en el reporte elevado de ausencias al que se tuvo acceso. Ello podría estar indicando, por tanto, que los individuos de esta institución no estarían totalmente preocupados cuidar la posición que ocupan en su centro laboral (Judge, Martocchio, y Thoresen, 1997; Leka y De Alwis, 2016).

En todo caso, los profesores de este estudio estarían más conscientes sobre la situación de sí mismos y su propio devenir que, con el de la escuela misma. Ello se ligaría con las ideas de Vlasveld et al. (2013) quienes manifiestan una relación directa entre extroversión y

conciencia, que también caracteriza a este universo, en general. Dicho esto, se es consciente en la medida que la actividad que se desempeña resulta satisfactoria para el ser mismo (Neubert, 2004). Se podría explicar, en consecuencia, que los trabajadores con cierto nivel de planificación y persistencia presenten mayor ausentismo ya que, al no poder cambiar la situación social externa en la que están inmersos, buscan responder limitadamente a las necesidades de la organización hasta que puedan hallar algo que consideren más provechoso para ellos.

En cuarto lugar, se halló una correlación significativa, alta y positiva con estabilidad emocional ($r = .70, p = .00$). Bajo este hallazgo, entonces, los docentes de este universo considerarían sus ausencias frecuentes como hechos que no les causan algún tipo de angustia, miedo o irritabilidad. Esto, podría vincularse con el hallazgo de la alta puntuación en extroversión: el individuo caracterizado por una gran resistencia psicológica reduciendo sus niveles de ansiedad (Juan-Espinosa y García, 2004).

Cabe decir, también, que si son estables emocionalmente buscarán, por ende, un trabajo que les provea también de estabilidad laboral. Dicho esto, en la situación peruana actual pese a las reformas educativas y políticas que se han estipulado, los maestros aún sienten que sus exigencias no son atendidas del todo por lo cual se recurre a las huelgas y exigencias que incluyen, a veces, episodios de violencia (Cabezas y Claro, 2011). Por tanto, puntuar alto en este factor no determinaría necesariamente un compromiso con el centro de laborales sino; en cambio, al existir actitudes desfavorables hacia diferentes aspectos del trabajo que se desempeña, las ausencias repetidas son originadas por la neurosis resultante de la falta de adaptación en el trabajo (Ferraro, 2016; Gamboa, 2018).

Finalmente, se halló una correlación significativa, mediana y positiva con apertura a la experiencia ($r = .57, p = .00$). Ello, de acuerdo a lo propuesto por McCrae (1996), revela que los docentes de este centro tendrían cierta tendencia innata a buscar nuevas experiencias: “La apertura a la experiencia y la extraversión son probablemente las características de personalidad especialmente importantes para explicar la movilidad profesional ascendente”.

Teniendo en cuenta la realidad donde aún no hay una concordancia entre las exigencias de los profesores y lo que el Estado propone, entonces, se comprende hasta cierta medida que esta dimensión de la personalidad sea una constante entre los docentes que más faltan. Esto último concuerda con lo que argumenta McCrae (1996) quien manifiesta que, si los trabajadores con puntaje alto en el factor de apertura terminan en un lugar de trabajo que es

caracterizados por la rutina, el aburrimiento en el trabajo y un bajo grado de autonomía, las tasas de ausencia podrían ser más altas.

En conclusión, se puede decir que en este estudio, se hallaron evidencias estadísticas que comprueban la relación existente entre los rasgos de personalidad y el ausentismo laboral. Los resultados encontrados son congruentes con la data resultante de otras investigaciones; además de, ser relevantes pues apertura una nueva línea de investigación poco o nada abordada en la actualidad en el contexto peruano.

Limitaciones y Recomendaciones

Primero, en torno a las limitaciones, es necesario enunciar la deseabilidad social que deviene al responder una escala sobre personalidad. Pese a haber recalcado el tema de la confidencialidad de la información, al tratarse de un tema sensible que hace referencia a la descripción de uno mismo frente a la figura de un evaluador, pueden haberse emitido respuestas que no correspondan, necesariamente, a la realidad de los participantes (Inoue et al., 2013).

Sumado a ello, es importante mencionar que el contexto situacional que se vivió en el país enmarcado por huelgas de docentes que se iniciaron a fines de abril del año 2017 pudo haber repercutido exacerbando el malestar de los profesores. Por tanto, es vital hacer el énfasis que la aplicación y respuestas provenientes de los instrumentos en dicho escenario social sólo corresponde a un determinado momento y lugar en el tiempo, precisamente.

Dicho esto, se recomienda que se verifiquen los hallazgos de este estudio en grupos que presenten no sólo características similares (contando con una mayor diversidad de instituciones) sino, también, de condiciones diferentes a fin de explorar la interacción de ambas variables en otros campos de acción.

Otra sugerencia es estudiar el impacto de variables que puedan estar mediando la asociación entre el ausentismo y los rasgos de personalidad (por ejemplo: clima laboral, satisfacción, entre otros). En este sentido, también será importante, realizar estudios de matiz cualitativo a fin de conocer, a profundidad, aquellas razones detrás de las ausencias.

Por último, se recomienda que las áreas directivas y de selección cuenten, primero, con materiales de evaluación pertinentes y objetivos que brinden información acerca de la personalidad de los colaboradores que contratan. Con ello, entonces, se puede proveer de programas de capacitación que involucren el levantamiento de información acerca de las

necesidades, aspiraciones, temores, motivaciones y preocupaciones de los profesores para incrementar, de esta forma, su compromiso y entrega no sólo con el lugar en que trabajan sino, también, con la calidad de enseñanza que brindan a sus estudiantes.

En suma, se puede manifestar que esta investigación aporta a la organización educativa evidencia empírica para dar la importancia respectiva al reconocimiento y conocimiento de sus trabajadores y potenciar, a futuro, áreas en las que deben mejorar ya que el soporte material y didáctico que los acompañan no aseguran por sí mismos su alto o bajo número de ausencias.





Referencias Bibliográficas

- Agrawal, S. y Gangai, K. (2016). Effectiveness of Training Evaluation in Autoancillary Industry. *Journal of Organization and Human Behaviour*, 5 (1), 29-35.
- Allport, G. (1975). *La personalidad: su configuración y desarrollo*. Barcelona: Editorial Herber.
- Barrick, M. y Mount, M. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Beltrán, A. y La Serna, K. (2009). ¿Qué explica la evolución del rendimiento académico universitario? Un estudio de caso en la Universidad del Pacífico. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/350>
- Beltrán, J. y Bueno, J. (1995). *Psicología de la Educación*. Barcelona: Marcombo.
- Betancor, V., Jacques-Philippe, L., Rodríguez, A. y Nieves, M. (2003). Atribución diferencial al endogrupo y al exogrupo de las dimensiones de moralidad y eficacia: un indicador de favoritismo endogrupal. *Psicothema*, 15 (3), 407-413.
- Boada, J., De Diego, R. y Argulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16, 125-131.
- Blumenfeld, D. y Inman, R. (2009). Impact of absenteeism on assembly line quality and throughput. *Production & Operations Management*, 18 (1), 333-343.
- Cabezas, V. y Claro, F. (2011). *Valoración social del profesor en Chile: ¿cómo atraer a alumnos talentosos a estudiar pedagogía?* Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Calderón, A. (2003). Satisfacción marital desde la perspectiva de la psicología evolutiva en parejas urbano-marginales de Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castillo, R. (2012). Desarrollo del capital humano en las organizaciones. *First Edition Manual*. Estado de México: Tlalnepantla.
- Castro, I. (2004). Creencias colectivas del modelo introvertido - extrovertido de Eysenck y el uso de términos psicológicos en ámbitos educativos. *Revista de Educación, Cultura y Sociedad*, 4, 62-67.

- Ccollana - Salazar, Y. (2014). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres*, 53 - 62.
- Chirinos, D. (26 de Agosto del 2017). La línea política de la huelga docente. Recuperado de: <http://cde.3.elcomercio.pe/doc/0/1/6/9/4/1694306.pdf>
- Choque, R., Contreras, H., Salazar, V. y Quispe, V. (2015). *Los maestros que el Perú necesita: Determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en el 2021*. Recuperado de <http://aplicaciones.pronabec.gob.pe/CIIPRE/Content/descargas/evidencia-cap6.pdf>
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación.
- Cohen, J. y Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression and correlation analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cooper, R. y Payne, R. (1966). Extraversion and some aspects of work behavior. *Personnel Psychology*, 29, 45-57.
- Costa, P. y McCrae, R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources, Inc.
- De la Herrán, A. (2004). *El docente de baja autoestima: Implicaciones didácticas*, *Indivisa*. Boletín de Estudios e Investigación 5, 2004. España: La Salle Centro Universitario Madrid.
- Dubois, P. (1977). *El absentismo obrero en la industria*. París: Cálmann-Lévy.
- Erdheim, J., Wang, M. y Zickar, M. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-70.
- Eysenck, H. (1990). Genetic and environmental contributions to individual differences: the three major dimensions of personality. *Journal of Personality*, 58, 245-261.
- Ferraro, C. (2016). *Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal especializado en Oncología Luciano Fortabat de Olavarria*. Recuperado de: <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>
- Furnham, A. y Bramwell, M. (2006). Personality factors predict absenteeism in the workplace. *Individual Differences Research*, 4 (2), 68-77.

- Gamboa, D. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional en el mejoramiento del clima organizacional y reducción de índices de ausentismo laboral en M-Matec S.A.S.* (Tesis de Licenciatura). Fundación Universitaria Los Libertadores.
- Goldberg, L. (1990). An alternative description of personality: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (2).
- Guerrero, G. y León, J. (2015). Ausentismo docente en Perú: Factores asociados y su efecto en el rendimiento. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 7, 31-68.
- Goodman, S. y Atkin, R. (1984). *Absenteeism: New approaches to understanding, measuring, and managing employee absence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hurley, R. (1998). A customer service behavior in retail settings: A study of the effect of service provider personality. *Journal of the Academy of Marketing Sciences*, 26, 115–227.
- Hurtz, G. y Donovan, J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- Inoue, A., Kawakami, N., Tsuno, K., Shimazu, A., Tomioka, K., y Nakanishi, M. (2013). Job demands, job resources, and work engagement of Japanese employees: a prospective cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86, 441 – 449.
- Iverson, R. y Deery, S. (2001). Understanding the personological basis of employee withdrawal: The influence of affective disposition on employee tardiness, early departure, and absenteeism. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 856-866.
- Iverson, R., Olekalns, M., y Erwin, P. (1998). Affectivity, organizational stressors, and absenteeism: A causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 1-23.
- Jenkins, J. (1993). Self-monitoring and turnover: impact of personality on the intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 83–91.
- Juan-Espinosa, M., y García, L.F. (2004). *Nuestra personalidad: En qué y por qué somos diferentes*. Madrid: Biblioteca nueva.
- Judge, T., Martocchio, J., y Thoresen, C. (1997). Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 745-755.

- Kronos Latinoamérica. (2014). *Impacto Financiero Total por las ausencias de empleados en México*. Recuperado de https://www.amda.mx/images/stories/opinion/2014/kronos_ausentismo_141125.pdf
- Leka, S. y De Alwis, S. (2016). Work, Life and Personality: The Relationship Between the Big Five Personality Traits and Work-life Conflict. *South Asian Journal of Management*, 23 (4), 31-53.
- Martínez, R., Vallejo, C. y Andrés, E. (2009). *Ausentismo laboral: el colesterol de la empresa*. Madrid: Fundación MásFamilia.
- McCrae, R. (1996). Social Consequences of Experiential Openness, *Psychological Bulletin*, 120, 323-37.
- Ministerio de Educación (2014). *Encuesta Nacional de Docentes-2014*. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/images/stories/cne-publicaciones/Libro%20ENDO%202014%20final.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2014). *Anuario estadístico sectorial-2014*. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/ANUARIO_ESTADISTICO_2014.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2014). Perú, Tamaño Promedio de las empresas con planillas. *Análisis Laboral*, 38 (446), 4 - 63.
- Mohammed, S. y Zamir, N. (2015). An empirical study of Employee Absenteeism and Big Five Personality Traits. *International Journal of English Language, Literature and Humanities*, 3, 408- 421.
- Neubert, S. (2004). The Five-Factor Model in the workplace – Great ideas in personality. Rochester Institute of Technology. Recuperado de <http://personalityresearch.org/papers/neubert.html>
- Puentes, A., y Pulido, N. (2010). *Personalidad y ausentismo en trabajadores de servicios generales de una universidad pública*. Tunja: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Ramalho, B. (2004). *Formar o professor, profissionalizar o ensino, perspectivas e desafios*. Porto Alegre: Sulinas.
- Ramón, J. (2013). Ausentismo laboral, productividad y crisis. *Revista cultural y de cuestiones actuales de la Universidad de Navarra*, 693. Recuperado de <http://www.unav.es/nuestrotiempo/es/firmas/ausentismo-laboral-productividad-crisis>

- Rhodes, R. y Steers, R. (1990). *Managing employee absenteeism*. Addison: Wesley Publishing Company.
- Ríos, D. (2006). Tipos psicológicos de profesores primarios innovadores: extroversión, sensación, pensamiento y juicio. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 36 (3), 103-128. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/270/27036406.pdf>
- Ruiz, F. y Parrilli, M. (2015). *Sobre Flexibilidad Educativa y el Rol Docente*. Universidad Nacional de la Patagonia Austral.
- Sadri, G. y Lewis, M. (1995). Combatting Absenteeism in the Workplace. *Management Research News*, 18(1-2), 24 – 30.
- Salgado, J. (2002). Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 26(92), 115-128.
- Samaniego, P. (2009). “Discapacidad y educación en Latinoamérica”, en Samaniego, P. (dir): *Op. Cit.*, 171-322.
- Seibert, S. y Kraimer, M. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Schmelkes, S. (1995). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. Biblioteca para la actualización del maestro*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Society for Human Resources Management. (2014). *Total Financial Impact of Employee Absences in the U.S.* Recuperado de https://www.shrm.org/about-shrm/press-room/pressreleases/Documents/Kronos_US_Executive_Summary_Final.pdf
- Sterns, L., Alexander, R., Barrett, G. y Dambrot, F. (1983). The relationship of extraversion and neuroticism with job preferences and job satisfaction for clerical employees. *Journal of Occupational Psychology*, 56(2), 145-153.
- Stratulat, I. (2013). *El papel del profesor en la enseñanza de ELE: formación, competencias y actitudes*. (Tesis de Maestría). Universidad de Oviedo.
- Tito, P. (2013). Rotación y Ausentismo Laboral en el Parque Industrial de Villa El Salvador. *Gestión en el Tercer Milenio. Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*. Disponible en: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/viewFile/8770/9310>

Ventura, Z. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo en cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 7*. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Vlasveld M., Van der Feltz-Cornelis, C., Anema, J., Van Mechelen, W., Beekman, A., Van Marwijk, H. y Penninx, B. (2013). The associations between personality characteristics and absenteeism: A cross-sectional study in workers with and without depressive and anxiety disorders. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23, 309–317.

World Economic Forum. (2016). *The Global Competitiveness Report 2016–2017*. Recuperado de http://www.nmi.is/media/338436/the_global_competitiveness_report_2016-2017.pdf







Apéndices

Apéndice A:

Consentimiento Informado

Estimado Sr. / Sra. / Srta.,

Le saluda Brigitte Ramos Chávarri, alumna de Psicología Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Como parte de mi trabajo de Tesis realizo una investigación sobre rasgos de personalidad y su influencia con el ausentismo laboral. Para dicho fin, solicito su apoyo completando el siguiente cuestionario:

- Que comprende una sola sesión en la que se aplicará el cuestionario que no perjudica, en absoluto, la integridad del (la) participante.
- La información brindada será estrictamente confidencial.
- Las respuestas serán utilizadas con fines estrictamente académicos.
- Podrá retirarse del proceso si así lo desea.

Habiendo sido informado de las condiciones del presente estudio, agradeceré pueda marcar la alternativa que refleje su intención:

- Sí, acepto participar voluntariamente del estudio.
- No deseo participar en el presente estudio.

Gracias



Apéndice B:

Ficha Sociodemográfica

Código: _____

A continuación, marque y complete según corresponda:

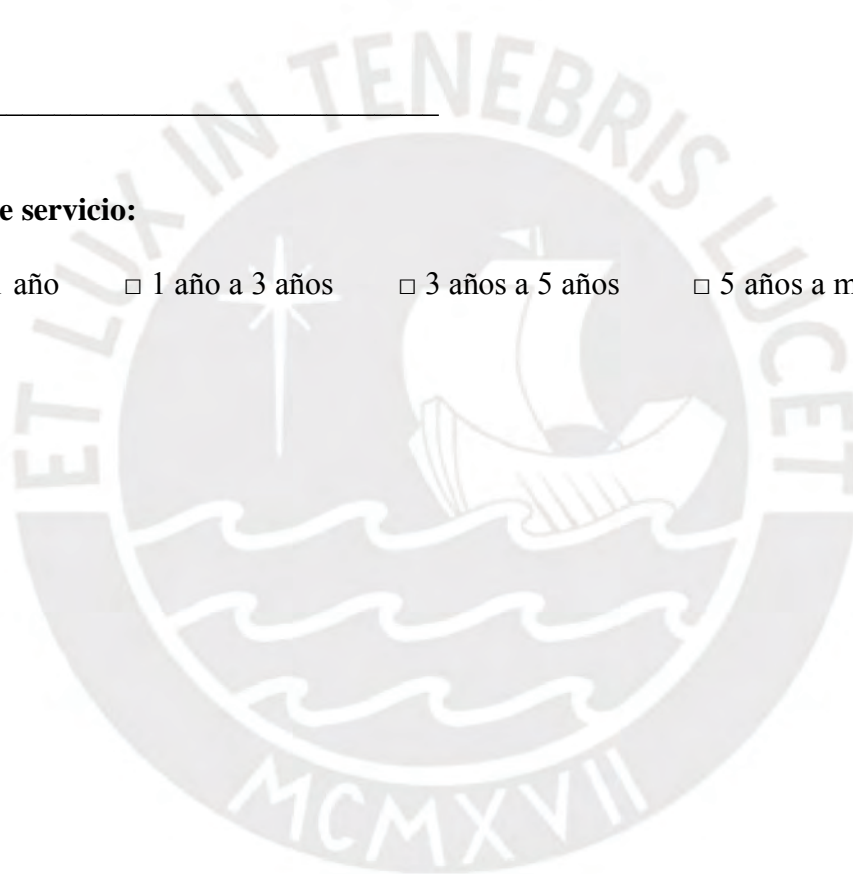
A. Género:

Femenino Masculino

B. Edad: _____

C. Tiempo de servicio:

6 meses a 1 año 1 año a 3 años 3 años a 5 años 5 años a más





Apéndice C:**Escala de Personalidad de Goldberg**

INSTRUCCIONES: Por favor, lea los siguientes pares de características y marque el número que mejor lo describa, en general. Señale en cada línea una puntuación entre 1 y 7 que refleje su evaluación.

Por ejemplo, si Ud. se observa a sí mismo como más "Divertido" que "Aburrido", Ud. debería seleccionar un número cercano a "Divertido". Si Ud. se viera a si mismo más "Aburrido" que "Divertido", debería seleccionar un número cercano a "Aburrido". Si la evaluación es más bien media, según su proximidad a uno u otro adjetivo, marque una de las puntuaciones intermedias.

01	Pasivo	1	2	3	4	5	6	7	Activo
02	Frío	1	2	3	4	5	6	7	Cálido
03	No confiable	1	2	3	4	5	6	7	Confiable
04	Estable emocionalmente	1	2	3	4	5	6	7	Inestable emocionalmente
05	Inculto	1	2	3	4	5	6	7	Culto
06	Vigoroso	1	2	3	4	5	6	7	Desganado
07	Abierto	1	2	3	4	5	6	7	Cerrado
08	Negligente	1	2	3	4	5	6	7	Consciente
09	Seguro	1	2	3	4	5	6	7	Inseguro
10	Ignorante	1	2	3	4	5	6	7	Erudito
11	Dominante	1	2	3	4	5	6	7	Sumiso
12	Crítico	1	2	3	4	5	6	7	Indulgente
13	Descuidado	1	2	3	4	5	6	7	Cuidadoso
14	Calmado	1	2	3	4	5	6	7	Nervioso
15	Estúpido	1	2	3	4	5	6	7	Inteligente
16	Tímido	1	2	3	4	5	6	7	Sociable/ "Entrador"
17	Flexible	1	2	3	4	5	6	7	Terco
18	Desordenado	1	2	3	4	5	6	7	Bien ordenado
19	Rígido	1	2	3	4	5	6	7	Relajado
20	Perceptivo	1	2	3	4	5	6	7	No perceptivo

21	Conformista	1	2	3	4	5	6	7	Independiente
22	Confiado	1	2	3	4	5	6	7	Desconfiado
23	Trabajador	1	2	3	4	5	6	7	Flojo
24	Estable	1	2	3	4	5	6	7	Temperamental
25	No Creativo	1	2	3	4	5	6	7	Creativo
26	Orgullosa	1	2	3	4	5	6	7	Humilde
27	Injusto	1	2	3	4	5	6	7	Justo
28	Tradicional	1	2	3	4	5	6	7	No tradicional
29	Emotivo	1	2	3	4	5	6	7	No emotivo
30	Simple	1	2	3	4	5	6	7	Complejo
31	Callado	1	2	3	4	5	6	7	Muy hablador
32	Desprendido	1	2	3	4	5	6	7	Egoísta
33	Liberal	1	2	3	4	5	6	7	Conservador
34	No envidioso	1	2	3	4	5	6	7	Envidioso
35	Curioso	1	2	3	4	5	6	7	No curioso
36	Sociable	1	2	3	4	5	6	7	Reservado
37	Tacaño	1	2	3	4	5	6	7	Generoso
38	Práctico	1	2	3	4	5	6	7	No práctico
39	Subjetivo	1	2	3	4	5	6	7	Objetivo
40	Analítico	1	2	3	4	5	6	7	No analítico