



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Informe final de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Clínica

TRABAJO DE TITULACIÓN

Mobbing y personalidad en profesionales de Enfermería. Riobamba, 2020

Autores: Clara Andreina Coloma Bejarano

María Cecilia Vistín Castillo

Tutora: Msc. Adriana Carolina Sánchez Acosta

Riobamba – Ecuador

Año 2020

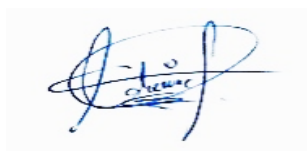
APROBACIÓN POR PARTE DEL TUTOR

Msc. Adriana Carolina Sánchez Acosta, Docente de la Carrera de Psicología Clínica de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CERTIFICO

Haber asesorado y revisado el informe final del proyecto de investigación titulado **“MOBBING Y PERSONALIDAD EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. RIOBAMBA, 2020”**. Realizado por las señoritas VISTÍN CASTILLO MARÍA CECILIA con C.C. 060423897-2 y COLOMA BEJARANO CLARA ANDREINA con C.C. 160050324-5, mismo que cumple con los parámetros establecidos por la institución académica. Encontrándose aptas para presentarse a la defensa pública del estudio realizado.

Riobamba, 09 de septiembre del 2020



Msc. Adriana Carolina Sánchez Acosta

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

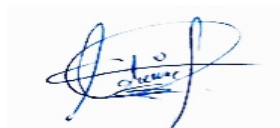
Los miembros del tribunal de graduación del proyecto de investigación de título:

“MOBBING Y PERSONALIDAD EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. RIOBAMBA, 2020”, presentado por las señoritas VISTÍN CASTILLO MARÍA CECILIA con C.C. 060423897-2 y COLOMA BEJARANO CLARA ANDREINA con C.C. 160050324-5, dirigido por la Msc. Adriana Sánchez.

Una vez realizado el informe final del proyecto de investigación escrito con fines de graduación, en el cual se ha constado el cumplimiento de las observaciones realizadas, remite la presente para uso y custodia de la biblioteca de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Para constancia de lo expuesto firma:

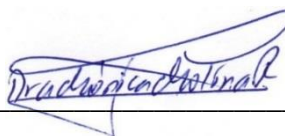
Msc. Adriana Sánchez
Tutora



Mgs. Lilian Granizo
Miembro del tribunal



Dra. Mónica Molina
Miembro del tribunal



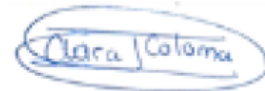
AUTORÍA DEL PROYECTO

Yo, María Cecilia Vistín Castillo portadora de la cédula de ciudadanía No. 060423897-2 y Clara Andreina Coloma Bejarano portadora de la cédula de ciudadanía No. 160050324-5, declaramos ser responsables de las ideas, resultados y propuestas planteadas en el presente proyecto de investigación. **“MOBBING Y PERSONALIDAD EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. RIOBAMBA, 2020”**, y que el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.



María Cecilia Vistín Castillo

C.I. 060423897-2



Clara Andreina Coloma Bejarano

C.I. 160050324-5

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a mi Madre Dolorosa por darme salud y vida para lograr una meta más. Agradezco también a mis padres; Vicente y Cecilia, por brindarme el apoyo en mi vida personal y académica; a mis hermanos, Eduardo y Stalin porque entre risas y peleas nunca me abandonaron; a mi esposo Paco, por todo su cariño, paciencia y comprensión, por velar por mi bienestar; a mi sobrino Andrés y a la personita más importante, agradezco a mi hija Amelí por existir y mostrarme que el amor es infinito y ser el motor que le da sentido a mi vida. Además, a la Msc. Adriana Sánchez quien con sus conocimientos ha guiado nuestros pasos para culminar un peldaño más de nuestra vida universitaria.

María Cecilia Vistín Castillo

Agradezco principalmente a Dios, a ese ser supremo que da por fortaleza y esperanza ante cualquier dificultad. Agradezco infinitamente a mis padres; Miguel y Gladys por ser el pilar primordial en mi vida, por darme su apoyo incondicional y ser mi guía continua, también agradezco a mis hermanas; Johanna y Diana por ser mis cómplices en cada paso de mi vida, por ser mi soporte en cada caída y ayudar a levantarme. Agradezco a mi novio Sebastián quien con paciencia y cariño ha estado presente durante este proceso académico. También quiero reconocer el esfuerzo y conocimiento de la Msc. Adriana Sánchez quien con su participación ha permitido la ejecución del presente trabajo.

Clara Andreina Coloma Bejarano

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mis padres, hermanos, sobrino, esposo e hija, por ser ese apoyo incondicional que he necesitado para no rendirme jamás, quienes me ayudaron a superarme a cada momento y ser una mejor persona.

También a mi mamita Piedacita que partió antes de poder darle una alegría más...

María Cecilia Vistín Castillo

Dedico la presente investigación a mis abuelitos maternos; Luis y María también a la memoria de mis abuelitos paternos; Clara y César quienes han fomentado valores que trascienden de generación incluyendo a mi familia, además lo dedico a mis padres y hermanas que me han enseñado a continuar ante cualquier dificultad sin darme por vencida, además a mis amigas cercanas que me brindaron su amistad dentro de mi vida estudiantil.

Clara Andreina Coloma Bejarano

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
ÍNDICE GENERAL	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVOS	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	6
Antecedentes de la Investigación	6
Mobbing	8
Definición	8
Características del Mobbing	9
Tipos de mobbing	10
Fases de Mobbing	11
Elementos Implicados	12
Personalidad	13
Definición	13
Rasgos de personalidad	14
Teorías de los rasgos	15
Tipos de rasgos de personalidad	16
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	19
Tipo de Investigación	19
Diseño de la Investigación	20
Nivel de la Investigación	21
Población	21
Técnicas e Instrumentos	21

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
PLAN DE INTERVENCIÓN.....	30
DISCUSIÓN.....	33
CONCLUSIONES.....	35
RECOMENDACIONES.....	36
BIBLIOGRAFÍA.....	37
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos sociodemográficos del personal de enfermería.....	27
Tabla 2. Resultados de Mobbing por género.....	28
Tabla 3. Nivel de Mobbing presentes el rango de edad.....	29
Tabla 4. Rasgos de personalidad.....	31
Tabla 5. Escala de validez.....	33

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la presencia de mobbing y rasgos de personalidad en profesionales de enfermería en Riobamba, 2020. Se realizó el proyecto con una población de 50 enfermeros, 35 mujeres y 15 hombres, oscilando un rango de 25 a 50 años. La investigación fue de tipo documental y de campo, diseño transversal y con un nivel descriptivo. Los instrumentos aplicados fueron: Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60 y Test de Personalidad de 16 factores 16 PF los cuales se utilizaron para verificar la presencia de mobbing y rasgos de personalidad. Uno de los resultados más sobresalientes fueron que el 70% de profesionales presenta mobbing dentro de los rangos, bajo, moderado y alto, además se considera la edad y género como factores de riesgo; en cuanto a la personalidad, los rasgos que predominaron fueron afabilidad, estabilidad, dominancia, animación, atención a las normas, atrevimiento, sensibilidad, abstracción, privacidad y perfeccionismo; teniendo en cuenta la presencia de un 60% o más en cada uno de ellos, evidenciando en su mayoría puntajes bajos y altos que corresponden a características de personas con un perfil de personalidad con extraversión en polo bajo, es decir son introvertidas y socialmente inhibidas y también presentaron dureza en polo alto, esto significa personas reservadas, resistentes al cambio. Por los resultados obtenidos se presenta un plan terapéutico psicológico, mismo que tiene la finalidad de prevenir y disminuir la presencia de mobbing.

Palabras clave: Mobbing, personalidad, acoso laboral, hostigamiento.

ABSTRACT

The present investigation aimed to analyze mobbing and personality traits in nursing professionals in Riobamba, 2020. The project was carried out with 50 nurses, 35 women and 15 men, ranging from 25 to 50. The research was of a documentary and field type, a cross-sectional design, and a descriptive level. The instruments applied were: Questionnaire of harassment strategies at work LIPT-60 and Personality Test of 16 factors 16 PF, which were used to verify the presence of mobbing and personality traits. One of the most outstanding results was that 70% of professionals present mobbing within the ranges, low, moderate, and high, in addition to considering age and gender as risk factors.

Regarding personality, the predominant traits were affability, stability, dominance, animation, attention to norms, daring, sensitivity, abstraction, privacy, and perfectionism. Considering the presence of 60% or more in each of them, showing mostly low and high scores that correspond to characteristics of people with a personality profile with low pole extraversion is introverted and socially inhibited. He also presented hardness in high pole; this means reserved people, resistant to change. Based on the results obtained, a psychological therapeutic plan is presented, which aims to prevent and reduce mobbing.

Keywords: Mobbing, personality, workplace bullying, bullying.



Reviewed by: Guaila, Janneth
Language Center Teacher

INTRODUCCIÓN

El mobbing o también denominado acoso laboral en la actualidad se encuentra limitado dentro del contexto investigativo, Leyman (como se citó en De Miguel y Prieto, 2016) lo considera “...como aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo...” (p.27). Se puede destacar que el ambiente en el cual el agresor y la víctima se desenvuelven influye ya que de no ser tratado adecuadamente trae consigo incontables consecuencias tanto emocionales y físicas; entre ellas el estrés que es provocado por la intimidación del agresor, además de la humillación de los compañeros de trabajo hacia la víctima.

La personalidad es un factor que posiblemente determina dentro del ámbito laboral al momento de desenvolvimiento social. “El término personalidad procede etimológicamente de la palabra latina persona que hacía referencia a las máscaras que utilizan en las representaciones teatrales” (Bermúdez, Pérez, Ruiz, Sanjuán y Rueda, 2011, p. 27). Dentro del ámbito laboral, el profesional afectado de mobbing se caracteriza por presentar un conjunto de rasgos de personalidad, aunque se debe fomentar relaciones laborales óptimas, existen excepciones, incluyendo ciertos factores como: la jerarquía en los que se incluyen los Licenciados en enfermería, Auxiliares de enfermería, Médicos, Médicos tratantes que aunque estos últimos no pertenecen al estudio forman parte del ambiente laboral, personal que puede ejercer el mobbing, sin descartar la edad, el género, la cultura, entre otros.

El presente estudio está compuesto por la introducción, planteamiento del problema, objetivos generales y específicos los cuales dan la iniciativa para dar paso al propósito de la investigación, además establece la apertura del estado del arte en donde se ha resaltado los antecedentes, temas y subtemas, consiguiente se plantea la metodología redactando el tipo, nivel y diseño del estudio. A continuación, la población que participa en el estudio es personal de enfermería además se describe las técnicas de procesamiento, los resultados obtenidos y discusión, plan de intervención, conclusiones y recomendaciones.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de la sociedad existen inconvenientes laborales, de los mismos cada uno independientemente desprende un cuadro de síntomas presentes en la psique y el cuerpo, por lo cual en la actualidad se ha definido con el término de mobbing, el cual Jiménez (2017) define que es “un fenómeno que ha venido afectando la dinámica de las relaciones interpersonales en el mundo del trabajo en el contexto mundial, con profundas consecuencias en el bienestar y calidad de vidas de las personas trabajadoras” (p.1). Consiguientemente se plantea que derivan múltiples secuelas físicas y psicológicas que afectan dentro del área laboral e integridad de cada persona, además la jerarquía puede ser un factor determinante para la presencia del acoso laboral. La problemática que se pretende dar a resolver es la relación laboral conflictiva que existe dentro del área profesional, basado en los rasgos de personalidad, el mismo que en gran parte de los casos causa un desequilibrio emocional y por ende deficiente desempeño de los empleados.

En investigaciones a nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) refiere que “en Francia, casi una de cada cuatro personas declaró haber sido víctima de acoso laboral debido a su género, orientación sexual, raza, religión, discapacidad o estado de salud”, se toma en cuenta que todas o una de las características que posee la víctima puede incentivar el mobbing.

Dentro del contexto latinoamericano, un estudio en Uruguay los datos expuestos en el Workplace Bullying Institute (como se citó en Universia, 2017) manifiesta que el 61% de los acosadores son jefes, el 33% de los perpetradores con el mismo rango y el 6% de los perpetradores eran subordinados que intimidan a individuos con rango más alto, los perpetradores masculinos prefieren atacar a las mujeres (65%), pero muchos atacan a otros hombres (35%); por el contrario, el 33% de las mujeres acosadoras se dirigen a otras mujeres. La ansiedad es el síntoma psicológico más común del acoso laboral, reportando en un 80% de los casos, ataques de pánico afectan al 52%.

A nivel nacional en el año 2017 el Ministerio del Trabajo recibió 347 denuncias por acoso laboral entre el 2015 y 2017. El hostigamiento, cambio de funciones y los malos tratos son las principales causas que llevan a los empleados acudir a las inspectorías y poner en conocimiento su queja. En el presente año la cartera de Estado registró acusaciones contra 7 entidades: 6 empresas, entre las públicas y privadas, y una institución estatal. (Ministerio del trabajo, 2017)

Algunas de las posibles causas podría ser la falta de concientización debido a que la información puede ser errónea sin dejar de lado la carencia de herramientas apropiadas para evaluar y tratar el problema por lo cual dentro de la presente cultura se entiende como aspectos aparentemente normales; la escasa priorización del asunto en las empresas a gran escala no brindan la importancia que amerita el problema debido a la cantidad de trabajadores que emplean quebrantando así la salud mental y el bienestar integral de sus empleados; la evidencia científica y regulación legislativa es escasa o inexistente, se toma en cuenta que mientras menor rango jerárquico dentro del área laboral tenga una persona y más joven es el empleado la posibilidad que presentar mobbing es alta, además se menciona que el género es un factor predeterminante ya que puede evidenciar la relevancia de la afectación en mujeres. (Lahib y Zarsa, 2017)

Dentro de los rasgos de personalidad asociados a personas que han sufrido de mobbing no existen datos relevantes, pero se ha considerado que una persona con rasgos de introversión tendría mayor probabilidad de ser afectado. Teniendo en cuenta los rasgos de personalidad, la víctima puede manifestar diferentes maneras de responder ante el acoso psicológico: reacciones emocionales vinculado con el miedo, las cuales puede conducirlo a un juego de roles y asumir conductas diferentes a su propio estilo, como actuar agresivamente; también la posibilidad de presentar: enojo, paranoia, ansiedad, depresión, dolor, desesperación o vulnerabilidad. (Martínez y Cruz como se citó en Alcides y Puentes, 2010). Hay que tomar en cuenta que dentro del equipo que forma el área de la salud, existen una cantidad de profesionales extensa, se ha observado que la relación laboral o trato de profesional hacía otro en algunos casos no suele ser el adecuado, además se ha prestado atención en la intimidación que provoca el vínculo de un superior hacia otro inferior, omitiendo por la necesidad que la persona mantiene por sostenerse económicamente

JUSTIFICACIÓN

En la actualidad el mobbing o también denominado acoso laboral se ha considerado como una forma de abuso psicológico contra los empleados ya sea por una persona con un cargo superior o por los mismos compañeros, en muchos de los casos la finalidad es el despido del afectado, además de provocar sufrimiento, reflejado a través de síntomas psicosomáticos como la ansiedad que enfrenta debido a las amenazas y miedo provocado dentro y fuera del contexto laboral, teniendo en cuenta que además de influir en su estado emocional provoca una deficiencia en su desempeño (Fernández y Garnique, 2014).

Por ende el presente estudio tiene el propósito de indagar sobre el mobbing y personalidad, el conocido acoso laboral representa una problemática social dentro del ámbito laboral, se ha tomado en cuenta el personal del área de la salud, específicamente de enfermería según el cargo y responsabilidad que representa, además del contacto con otros profesionales de la salud por la institución del servicio que presta; al hablar de la personalidad, la función principal es describir los rasgos que presentan los individuos afectados por las situaciones relacionadas al mobbing, de tal forma proponer un plan de intervención psicológico direccionado a la prevención y/o disminución del mismo.

La importancia académica radica que en la Universidad Nacional de Chimborazo, no se evidencia material de estudio relacionado con el presente tema propuesto, los beneficiarios directos son las personas quienes participan del trabajo de investigación que se ejecuta mediante medios digitales, por el aislamiento debido a la pandemia Covid-19 y actual situación del país, se realiza la aplicación de reactivos psicológicos para la recolección de información respectiva de mobbing y personalidad a través de plataformas virtuales, cabe añadir que los datos registrados en la investigación son netamente para este proceso académico, permitiendo ampliar el conocimiento dentro de la carrera de psicología clínica. Entre los beneficiarios indirectos se encuentra la Institución Universitaria antes mencionada, permite dar hincapié a otros trabajos de investigación, de tal forma fortalecer el conocimiento colectivo, la presente contó con material bibliográfico tanto en físico como digital y los recursos económicos necesarios

OBJETIVOS

Objetivo General

- Analizar la presencia de mobbing y los rasgos de personalidad en profesionales de enfermería en Riobamba, 2020.

Objetivos Específicos

- Identificar los niveles de mobbing predominantes en los profesionales de enfermería de Riobamba, 2020.
- Determinar los rasgos de personalidad que prevalecen en los profesionales de enfermería de Riobamba que presentan mobbing.
- Elaborar un plan de intervención psicológica enfocado en la prevención y tratamiento de los profesionales de enfermería de Riobamba, 2020.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

La problemática que se plantea en el presente estudio es de gran interés social ya que las personas a través del tiempo van adquiriendo nuevas necesidades, habilidades y aptitudes, acompañadas de obligaciones de acuerdo a la etapa del ciclo vital en el que se encuentren; es decir que a mayor edad mayor responsabilidad, el ideal de la mayoría es un empleo estable con un buen rédito económico y excelentes líderes que sepan explotar con mesura las capacidades de un individuo, sin embargo, en la realidad es totalmente lo contrario, ya que existen jefes o instituciones que explotan al empleado o la competitividad laboral que representan las jerarquías que se asignan. Así, el acoso en el ámbito laboral ocurre frecuentemente por profesionales incapaces de comprender la magnitud de inmadurez y daño que se puede generar en las demás personas, es decir los individuos que se encuentran en un “alto rango” que minimizan a los demás trabajadores por no pertenecer a su grupo social o jerárquico, preferencias políticas o incluso por sentimientos de envidia, en este sentido no se hace respetar los derechos de trabajo, como menciona (Vistín, E. y Vistín, D. 2020) en *“La manipulación del derecho del trabajo: Retos que enfrenta esta disciplina”*.

Para mejor entendimiento es necesario citar algunos estudios realizados con anterioridad enfocados en el tema del Mobbing y los rasgos de personalidad que predominan en los profesionales que padecen de acoso laboral en instituciones que prestan servicios públicos.

En el año 2016 en una investigación realizada por Morelo, Pérez y Gázquez en la Universidad de Almería en España, sobre el *“Acoso laboral entre personal de enfermería”* basándose en publicaciones en un intervalo de 10 años, recogiendo una muestra de 18 estudios menciona que cerca de 17 al 20% de profesionales se ven afectados por el acoso laboral, siendo factores predisponentes, la edad, corto tiempo de servicio, ciertos horarios de rotación, afectando así su rendimiento, habilidades sociales, etc.

Otro estudio realizado en el año 2012 por Cardoso, en Centros Hospitalarios de Brasil y España, sobre *“Hostigamiento Psicológico o Mobbing en personal de enfermería de Brasil y España”*, refiere que es un estudio complejo en el que intervienen variables de realce y poco estudiadas, según su investigación realizada a 559 enfermeros/as aproximadamente, arroja resultados inclinados a la comprobación de que existe el Mobbing independiente de la demografía y culturas, siendo esta profesión (enfermería) categorizada como una de las más hostiles internamente. De acuerdo con normas de temporalidad que rigen su estudio, encuentra una prevalencia del 29.3% al 36% en Brasil y 14.9% al 19.1% en España, cabe recalcar que la investigación realizada plantea el hostigamiento recibido en el lapso de seis meses y al momento actual. Además, menciona que en Brasil la respuesta a este acoso es más activa y con estrategias de afrontamiento adecuadas a diferencia de España que se resuelve de manera evitativa por parte de los involucrados.

Según Alcides y Puentes (2010), en su estudio realizado en Colombia denominado *“Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral”* se puede evidenciar una escasa población, sin embargo, son personas quienes específicamente padecen de mobbing o acoso laboral, dicha muestra arroja porcentajes elevados en estrategias y rasgos de personalidad, considerados a partir del 60% en adelante.

En el estudio sobre *“Tipologías comportamentales en relación con el burnout mobbing, personalidad, autoconcepto y adaptación de conducta en trabajadores sanitarios”* realizado en España por Domínguez Manuel, Domínguez Javier Padilla Inés y Domínguez María en el año 2012; con una población de 200 trabajadores sanitarios tienen como resultados que el acoso laboral es un problema grave ya que se detecta que al menos el 85% de los trabajadores sufre de acoso laboral.

Mobbing

Definición

El mobbing o acoso laboral es un término que en el mundo actual no se lo toma mucho en cuenta, por diferentes razones entre ellas la influencia ética que se debe mantener dentro del ambiente laboral, siendo así un tema que tanto como víctimas o victimarios prefieren no referirse, por lo mismo se define como una manifestación de una conducta abusiva: como pueden ser comportamientos, palabras, actos y toda una gama de lenguaje que atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, creando un ambiente de trabajo tenso desagradable y de baja productividad (Valdivieso, 2008).

Así como se transforma su contextualización ha ido evolucionando, Leyman (como se citó en Sánchez, 2017) expresa “la idea de mobbing en la actualidad es la violencia psicológica, sistemática y recurrente que se genera a una o varias personas” (p.1). Por ende, se entiende que tiene como objetivo intimidar, basado en muchos casos por el cargo ocupacional dentro del lugar donde se labora.

El concepto del término mobbing o acoso laboral se ha ido desarrollando con el pasar del tiempo, pero las bases en las cuales se desarrolló siguen persistentes. Glorio y Carbia (2018), afirma “El acoso laboral conocido también acoso moral, psicoterror laboral y muy frecuentemente a través del término inglés mobbing, consiste en el hostigamiento, agresión o acoso psicológico, que, de manera persistente y prolongada, recibe una persona en su lugar de trabajo” (p. 371). Los estudios siguen en auge, las empresas e instituciones deben mantener en un mínimo dicha situación de tal forma que el desempeño de sus empleados mejore.

Según el Ministerio de Relaciones Laborales indica que el horario presencial en Ecuador es de 40 horas semanales repartidas en 5 días, dando así 8 horas diarias, cabe destacar que mediante un decreto de estado de excepción se modificó mencionada jornada, reduciendo a 30 horas laborables pero dicho decreto no aplica al personal que realizan servicios básicos, salud, seguridad, bomberos, riesgos, aeropuertos, terminales terrestres, marítimas y fluviales,

provisión de víveres y los que ayuden para disminuir la propagación de coronavirus. En dicho grupo están incluidos los profesionales de enfermería quienes son indispensables en las instituciones donde prestan sus servicios, el turno de 8 horas el cual utilizan para laborar representa un tercio de tiempo del día, donde se mantiene una constante socialización e interacción con jefes, colegas y demás personal, siendo un espacio posible para el mobbing. (Tapia y Silva, 2020)

Características del Mobbing

El mobbing refiere una característica que tiene relación directa en forjar un contacto interpersonal que se establece desde el inicio del vínculo y por la relación jurídica que existe entre el trabajador y el empleador; además de un empleado hacia otro, basado en el contrato de trabajo suscrito entre los mismos, cabe resaltar que no solo es de un individuo en muchos de los casos los empleados suelen agruparse para amedrentar a la víctima, muchas de las veces por envidia o por tener algún aspecto del cual la persona sobresale (Sánchez, 2017).

En el acoso laboral prevalecen situaciones como: insultos de los cuales la víctima muchas veces se queda en silencio por temor a represalias dentro de la institución; intimidación por parte de sus superiores; chantajes, amenazas y agresiones son una forma de comunicación para alcanzar o conseguir algo a cambio por medio del abuso de poder, de esta forma la salud física y emocional de las víctimas se deteriora, provocando así consecuencias contraproducentes entre las que podrían destacar: ansiedad, irritabilidad, insomnio y varios síntomas psicossomáticos (Velasco de la Rosa, Ortega, Huesca, Manrique, y Espinoza, 2018).

El mobbing también se puede confundir con desacuerdos entre compañeros de trabajo pero va más allá, de ideales que no comparten entre los mismos; la persona que ejecuta el mobbing, tiene una finalidad en muchos de los casos se enfoca en destituir a su compañero del cargo; las conductas son repetitivas, sistemáticas y prolongadas en el tiempo, comparten roles de competitividad, manteniendo confrontaciones frecuentes; por ende se debe recalcar que son

varias características que lo distinguen de otras afectaciones psicológicas (Velasco de la Rosa et al., 2018).

Tipos de mobbing

Cualquier tipo de conflicto en el ámbito laboral, no todos son similares, se los puede clasificar por distintas circunstancias.

Vertical

También denominado descendente o bossing refiriéndose al jefe, donde la persona que mantiene un poder superior es quien se encarga de provocar el acoso, siendo autor, y superior jerárquico, pudiendo ser un individuo también con un cargo intermedio sin dejar de lado el primer mando dentro de la institución, este es un tipo de acoso el cual se puede mostrar con mayor visibilidad en el ambiente (Soto, 2015).

Horizontal

Se presenta cuando las personas tanto víctimas como victimarios ocupan un puesto similar dentro del contexto laboral, en esta clasificación la intimidación es un factor predominante ya que como no hay poder jerárquico, el acosador muestra una intensa agresividad sobre la víctima, para afectar con mayor intensidad al que padece de mobbing se forman grupos dentro de la empresa o institución, de tal forma no solo será un solo acosador más bien varias personas que perjudiquen a la víctima, formando alianzas (Soto, 2015).

Ascendente

Se presenta cuando una persona del grupo de empleados entre sus pares, asciende a un puesto laboral jerárquico superior de los otros provocando en algunos de ellos sentimientos de envidia siendo así que sus pares respondan con agresividad (Soto, 2015).

Fases de Mobbing

Aunque el acoso se muestra como una agresión física y psicológica, no se lo puede evidenciar desde el primer momento en el lugar donde la víctima labora, por lo mismo se lo divide en fases donde cada una se puede distinguir por el objetivo y las consecuencias que provocan (Salinas, 2015).

Seducción

También se puede determinar como el inicio de la problemática por parte del acosador, quien se fija en el individuo meticulosamente observando debilidades de la víctima, escondido bajo una especie de máscara para posteriormente realizar su objetivo (Salinas, 2015).

Conflicto

Aquí ya empieza la aparición de inconvenientes por aspectos como diferencias dentro de las opiniones y la relación interpersonal se modifica por completo a una forma negativa aun cuando con anterioridad haya sido neutra o positiva; no existe un acuerdo de las partes pasando así al acoso y el hostigamiento hacia la víctima se muestra con mayor intensidad (Salinas, 2015).

Acoso

En esta etapa los conflictos están latentes, comienzan las indirectas, agresiones, intimidación además de amenazas, el acosador suele buscar apoyo consiguiendo desprestigiar a la víctima, las consecuencias dentro de la vida personal y desempeño de la víctima radicarán por varios factores entre los cuales se destaca la personalidad que presenta y el relacionamiento de la empresa con la problemática del mobbing. Si se maneja óptimamente en algunos casos se delimitará hasta este punto, donde la empresa o los encargados interfieren dentro del conflicto presente, ya sea con reglas y/o sanciones dependiendo de los estatutos de la institución y la intensidad del inconveniente presente, pero en el caso que no fue así continuará con las siguientes fases (Salinas, 2015).

Entorno

Al referirse al entorno se toma en cuenta las características de un ambiente próspero para sus empleados, pero no físico, más bien de las relaciones interpersonales que mantienen, pero no en

todos los casos suele ser adecuado porque muchas de las personas no comunican lo que están atravesando por razones como: miedo a perder sus plazas laborales, el poder jerárquico duramente instaurado, un apego con el acosador, o por observar un espectáculo (Salinas, 2015).

Intervención de la empresa

El acosador utiliza comportamientos de aislamiento y agresión sobre la víctima, el objetivo es que vaya perdiendo los mecanismos sustentables, posteriormente la empresa interfiere, pero observa la víctima afectado como el problema, haciéndolo culpable y responsable de la situación, a medida del acontecimiento la persona modifica su comportamiento, siendo fácil para el acosador mostrarlo como la raíz del problema (Salinas, 2015).

Exclusión

El aislamiento se muestra generalizado, excluyendo a la víctima del mundo laboral, basándose en jubilaciones, despidos; siendo la finalidad del hostigador que el afectado desaparezca del mundo laboral en el cual se desempeña, en ésta fase el desequilibrio emocional de la víctima es evidente (Salinas, 2015).

Recuperación

Debido a algún tipo de conocimiento existe personal o jefes que se niegan a agredir, para intentar modificar el daño provocado, aunque se toma en cuenta la parte emocional de la persona afectada para poder recuperar su integridad (Salinas, 2015).

Elementos Implicados

Perfil del acosador

El acosador es la persona que agrede a un individuo en este caso dentro de una empresa, el perfil que lo define son características de la personalidad entre las cuales se incluyen, individuos que mantengan complejo de superioridad, son quienes destacan como agresores en este tipo de contexto laboral, ideando sus propias habilidades y capacidades sobre los demás, adjuntando también rasgos paranoides y narcisistas que lo complementan, teniendo en cuenta que tienen la necesidad de esconder o disimular sus propias carencias, sostienen su perspectiva de control o manipulación de su entorno y exactamente de las personas que lo rodean, cabe resaltar que no

solo se debe tomar en cuenta de una psicopatología o acontecimientos dolorosos de la niñez, sino también del ambiente que se maneja dentro del ámbito laboral (Ovejero, 2006).

Perfil de la víctima

Al referirse de la persona que padece de las agresiones del acosador no se ha establecido un perfil que resalte del resto de individuos, pero se puede decir que dependiendo el caso son sujetos que suelen mantener éxito, radicando que son posibles víctimas por el hecho de que dentro del área laboral resaltan del resto, pero a diferencia de otros empleados mantienen gran probabilidad de presentar baja autoestima, podrían no poder soportar la presión, siendo ahí donde el victimario aprovecharía la situación. Es por lo mismo que la investigación se centra en describir los rasgos de personalidad de los individuos que violentan física y psicológica a sus compañeros de trabajo (Ovejero, 2006).

Personalidad

Definición

Allport (1961) definió la personalidad como: "La organización dinámica, dentro del individuo, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y pensamientos característicos" (p.781).

La personalidad no implica valores positivos o negativos, no hay aspectos mejores o peores en la personalidad de cada uno. Se trata de aspectos estables, duraderos y relativamente consistentes a lo largo de diferentes situaciones, los que componen la personalidad. Uno de los conceptos fundamentales que se han utilizado y se utiliza para definir la personalidad humana es la estabilidad comportamental (...) (APIR, 2017, p.15).

La Personalidad a través del tiempo ha adquirido diversas definiciones, puesto que cada autor tiene una perspectiva diferente, pues en ese entonces vivían en una época o situaciones distintas.

Sin embargo, muchos de ellos coinciden en que la personalidad es un conjunto de características que conforman a la persona como tal, permitiéndole desenvolverse ante los otros individuos. En la discrepancia de que la personalidad es la esencia con la que nacen las personas y es inmodificable; o quizá es una parte de sí que va formándose y adaptándose al medio biológico, ambiental y social como lo afirma (Montaño, Palacios y Gantiva, 2009), podemos observar cómo es que cambia drásticamente la teoría demostrando que el ser humano usa estas máscaras dependiendo de la ocasión en la que se encuentra según su contexto, sea de manera consciente o inconsciente.

Rasgos de personalidad

Definición de rasgos de personalidad

Myers (2000) define al rasgo como: “Un patrón de comportamiento característico o una predisposición para sentir y actuar, tal como evalúan los inventarios personales de descripciones sobre uno mismo y los informes de los compañeros” (p. 431).

Asociando el término definido con la personalidad, podemos decir que son los comportamientos típicos y visibles de una persona; esto es, con los rasgos de personalidad podemos determinar con claridad si una persona es agresiva, depresiva, alegre, fuerte, débil, etc.

Salvaggio y Sicardi (2014), mencionan que una personalidad potencial que esté inmiscuida en el factor hereditario no es en sí la personalidad, sino se refiere a los rasgos de personalidad tales como el temperamento, carácter, inteligencia y roles sociales/ status, que pueden ser implantados mediante dotación genética o ambiental ya que hemos establecido que la personalidad se construye en base a diferentes factores que se presentan en la cotidianidad del sujeto.

En apoyo a lo manifestado, estamos convencidos de que la personalidad está conformada por la unión de varios factores, como por ejemplo los mismos elementos hereditarios que son el

conjunto de herramientas físicas, psíquicas o psicológicas de las que proviene una persona a través de la herencia de sus ascendientes. Pero también, la personalidad es adquirida o moldeada por nuestro entorno en el cual nos desenvolvemos. Así, en el evento de que trabajemos en un ambiente tenso, en el que predomina el mobbing, seguramente nuestra personalidad adoptará rasgos no deseables como la angustia, tristeza, depresión, desesperación, entre otras.

Teorías de los rasgos

Teorías de los rasgos de Allport

Allport y Odbert (1936), al discutir sobre una amplia terminología existente entre estados evaluativos y transicionales pueden descartarse y simplificar a dos, como son: Rasgos comunes e individuales y dentro de este último encontramos los rasgos cardinales, centrales o secundarios. Sin embargo, podemos rescatar que estos rasgos pueden o no variar dependiendo de cada individuo, es decir en algunos individuos un rasgo podrá tomarse en cuenta como central y quizás en otro individuo el mismo rasgo, puede ser secundario.

De acuerdo con lo manifestado por el citado autor, se han clasificado los rasgos de personalidad. Los rasgos comunes se refieren a características propias de un conjunto de individuos, como por ejemplo dentro de una comunidad específica. Por otro lado, tenemos los rasgos individuales que son propios e inherentes a cada persona, por lo que un rasgo se mirará más pronunciado en una u otra, dependiendo de su forma de ser, lo cual confirma la diversidad comportamental de los seres humanos.

Teoría de Eysenck sobre los tipos

Según Eysenck (como se citó en Gross, 2012), “hoy en día el término “tipo” nunca se utiliza, o se reserva para las combinaciones de rasgos que se correlacionan; así, extroversión es un concepto de tipo que se basa en correlaciones conservadas de sociabilidad, vivacidad, actividad y demás” (p. 514).

Eysenck (como se citó en Gross, 2012) realizó el análisis factorial de 39 elementos de los datos personales incluyendo evaluaciones de personalidad) cada 1 de 700 soldados neuróticos de entre quienes excluyó a aquellos que tenían daño cerebral y enfermedad física. Sugirieron dos factores octogonales (no correlacionados), introversión – extroversión (E) y neuroticismo (emocionalidad) – estabilidad (N). Al parecer estas dos dimensiones se distribuyen de manera normal, de modo que la mayoría de las personas obtendrá calificaciones en algún punto en la mitad de la escala y muy pocas en cualquiera de los extremos. Los introvertidos “típicos” y los extrovertidos son “extremos idealizados” (o tipos ideales) (p.514).

Teoría de los rasgos Cattell

Los factores de Cattell son rasgos de primer orden, oblicuos y fuente, a los que considera dimensiones fundamentales de la personalidad, raíces o causas subyacentes de los conjuntos de conductas (rasgos superficiales) que suelen corresponder a las formas de sentido común con las que se describe la conducta y, en ocasiones, se les puede medir a través de la simple observación (Gross, 2012, p. 518).

Tipos de rasgos de personalidad

Según Allport (1961) divide a los rasgos de personalidad en dos grupos:

1. **Rasgos Comunes:** Éstos son los modos básicos de adaptación que se puede aplicar a todos los miembros de antecedentes culturales, étnicos o lingüísticos particulares. Por ejemplo, dado que todas las personas tienen que interactuar en un mundo competitivo, cada uno deben desarrollar su nivel más adecuado de agresión y cada una se puede colocar en algún sitio dentro de una escala de agresividad. Es claro que estos constituyen la materia del enfoque nomotético.
2. **Rasgos Individuales:** Son un conjunto único de disposiciones personales, basadas en las experiencias vitales únicas y son maneras únicas de organizar al mundo; no son dimensiones que se pueden aplicar a todas las personas. No se les puede medir con una

prueba estandarizada y sólo es posible descubrirlas a través del estudio cuidadoso y detallado de los individuos; constituyen la materia del enfoque ideográfico. Los rasgos individuales pueden tomar una de tres formas:

- a. **Cardinales:** Son tan penetrantes que casi toda la conducta de un individuo se dicta y dirige mediante ese rasgo cardinal; como alguien que está consumido por la avaricia, ambición o lujuria. Sin embargo, tales rasgos son raros y la mayoría de las personas no tienen un rasgo predominante.
- b. **Centrales:** Elementos básicos que construyen el núcleo de la personalidad y que constituyen las formas características del individuo para lidiar con el mundo (p. ej., honrado, amoroso, despreocupado). Una cantidad sorprendentemente pequeña de estos rasgos es suficiente, en general, para captar la esencia de la persona.
- c. **Secundarios:** Son menos consistentes y tienen menor influencia que los rasgos centrales y se refieren a gustos, preferencias, creencias políticas, reacciones a situaciones particulares y demás (Gross, 2007, p. 780).

Según Eysenck (1995), (...) los tipos son dimensiones de personalidad que representan continuos a través de los cuales se puede colocar a cualquier persona.

Extroversión / Introversión (E):

1. **Introvertido típico (1965):** Es una persona tranquila, alejada, introspectiva, amante de los libros más que de las personas; es reservado y distante excepto con amigos íntimos. (...) Guarda sus sentimientos bajo un estrecho control, en raras ocasiones se comporta en forma agresiva y no pierde los estribos con facilidad, un tanto pesimista y da enorme importancia a las normas éticas (Gross, 2007, p.514).

Extrovertido típico (1965): Es sociable, gusta de las fiestas, tiene muchos amigos, necesita tener gente con quien hablar y no gusta de leer o estudiar solo. En general

es un tipo impulsivo. (...) Despreocupado, buena disposición, optimista. Prefiere estar en constante movimiento y hacer las cosas, tiende a ser agresivo y a perder los estribos con facilidad; en general sus sentimientos no están bajo control firme y no siempre es una persona confiable (Gross, 2007, p.514).

Neuroticismo (N):

- 1 Puntuación alta (1965):** Un individuo ansioso y preocupado, de mal humor y frecuentemente deprimido; es probable que duerma mal y que sufra diversos trastornos psicósomáticos. Emocional en extremo, reacciona con demasiada intensidad a todo tipo de estímulos y encuentra difícil recuperar el equilibrio después de cada experiencia emocional excitante.
- 2 Puntuación baja (1965):** Tiende a responder emocional sólo de manera lenta y en general débilmente, y a regresar a un nivel inicial con rapidez después de la excitación emocional; en términos generales es tranquilo, sosegado, controlado y sin preocupaciones.

Psicoticismo (P)

Una persona con puntuación alta puede ser descrita como solitaria, que no se ocupa de los demás; con frecuencia es problemática y no se adapta a ningún lugar. Puede ser cruel inhumana, carente de sentimientos, empatía y del todo insensible. (...) (Gross, 2007, p.515).

Según Cattell citado en (APIR1, p.10), se diferencian tres tipos de rasgos según el contenido que representa cada uno de ellos:

- 1 Temperamentales:** Tienen en cuenta la manera en que se comporta cada individuo, no se refiere entonces a la capacidad para tener o no éxito en la tarea, sino a la forma de llevarla a cabo.
 - a. Grado de comunalidad**
 - I. Comunes

- II. Únicos
 - b. Según su origen**
 - I. Constitucionales
 - II. Ambientales
 - c. Según el peso de la estructura de la personalidad**
 - I. Superficiales
 - II. Causales
- 2 Dinámicos:** Definen el arte motivacional de la conducta, es decir, se ocupan de explicar los elementos que mueven al sujeto a actuar (APIR5, p.55).
- a. Actitudes
 - b. Sentimientos y ergios
- 3 Aptitudinales o de capacidad:** Aquí sí se tienen en cuenta las capacidades habilidades de la persona para llevar a cabo o afrontar situaciones diversas. Se trata de aspectos descriptivos y comprensivos de la personalidad. Respecto a la dinámica de la personalidad, encontró tres dimensiones que guardan relación con los conceptos freudianos de Ello, Yo y Superyo (APIR5, p. 56).
- a.** Estado y Rol

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

De Campo

(...) La Investigación de campo exige salir a recabar los datos. Sus fuentes pueden ser la naturaleza o la sociedad, pero, en ambos casos, es necesario que el investigador, vaya en busca de su objeto para poder obtener la investigación. (...) De la misma forma, un investigador que desee estudiar el comportamiento de los trabajadores de una empresa ante la violación a los

derechos laborales tendrá que ir a la compañía para saber si existen violaciones, entrevistar a los obreros para ver cómo entienden ellos las violaciones. (...) (Campos, 2017, p.17).

Conociendo que es un proceso en el que se involucra el método científico para obtener conocimiento acerca de la realidad social en la que se encuentran inmersa la población, en este estudio se hace referencia a las condiciones en las que se encuentran laborando los profesionales de salud (Enfermería) en el ámbito público o privado.

Documental

En sí la lectura y estudio de textos y documentos no es propiamente investigación, son consulta o documentación, paso previo al proceso de investigación, pero puede convertirse en una investigación, si el tema y problema se aborda desde una perspectiva innovadora, o si el estudio documental se toma como técnica de recolección de datos (Niño, 2011, p.39).

Se realiza una profunda búsqueda de información plasmada en teorías, libros o revistas académicas siendo éstas de gran utilidad para conocer el Mobbing y Personalidad, contribuyendo así a un estudio exhaustivo aportando conocimiento científico a la sociedad.

Diseño de la Investigación

Transversal

(...) En esencia general se realiza para examinar la presencia o ausencia de una enfermedad u otro resultado de interés, en relación con la presencia o ausencia de una exposición, ambos hechos ocurriendo en un tiempo determinado y en una población específica (Álvarez y Delgado, 2015, p. 28).

Debido a que se lo realiza en un periodo de tiempo corto y específico que corresponde según al presente estudio a la relación entre el Mobbing y los rasgos de personalidad que presentan los profesionales de enfermería de Riobamba.

Nivel de la Investigación

Descriptivo

Su objetivo es especificar las propiedades del objeto o fenómeno a estudiar y dar un panorama lo más exacto posible de éste. Es necesario, por lo tanto, seleccionar los rasgos o conceptos del fenómeno y determinarlos cada uno de forma independiente, con gran precisión (Campos, 2017, p. 18).

El objetivo de este es describir la realidad del sujeto de estudio, pudiendo así corroborar o descartar la hipótesis planteada, en este caso se busca comprobar la existencia y de qué manera afecta el mobbing a la personalidad de estos profesionales de la salud.

Población

50 profesionales de enfermería de la ciudad de Riobamba.

Técnicas e Instrumentos

Técnicas

Reactivos Psicológicos

En la investigación planteada se necesita la utilización de reactivos psicológicos los cuales son de gran importancia para adherir veracidad al estudio. Así, se puede determinar que los test de uso en el área son instrumentos que tienen el objetivo de valorar particularidades o distintivos ya sea en las cogniciones, emociones y/o conductas de cada ser humano (Castillero, 2017). Cabe destacar que cada prueba tiene una finalidad diferente, su validez y fiabilidad depende de la utilidad respectiva.

Instrumentos

Consentimiento informado

Previo a la aplicación de instrumentos psicológicos se proporciona a cada participante un consentimiento informado, el mismo que tiene como finalidad aceptar o declinar la participación en el proyecto de investigación, en el cual se especifica y se enfatiza que no deben ser ni sentirse comprometidos a asumir la participación. Además, cuenta con una serie de elementos o características favorables, tanto como para el profesional de salud encargado de recoger datos como para la población a la que se dirige o es objeto de estudio, entre ellas podemos encontrar: la cabida de que la persona intervenga intencionalmente, es decir, que se cuente con buena voluntad de involucrarse en el estudio ya que de esa manera se garantiza que la información o los datos sean claros y veraces (Goldim como se citó en Freitas, 2017).

Se utilizará la Escala del LIPT 60 para medir el mobbing y el Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF para identificar los rasgos de personalidad predominantes.

LIPT 60

El instrumento usado es el Cuestionario de Estrategias de Acoso en el trabajo LIPT 60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en la versión española de González de Rivera y Rodríguez (2005). La finalidad del cuestionario es la valoración de las estrategias de acoso psicológico en el trabajo, la forma de aplicación es individual y colectiva y el tiempo es aproximadamente entre 10 y 20 minutos. El ámbito de aplicación es para adultos o personas en edad laboral (Vilarino, Amado, Peña y Vásquez, 2019).

En este instrumento se puede observar que existen dos tipos de resultados: primero; el nivel o incidencia en que se presenta el mobbing, es decir; baja, media y alta probabilidad dependiendo de la calificación agrupada por ítems estructurados. Segundo, estrategias, cómo se presenta el mobbing o de qué forma el victimario actúa, tales como, desprestigio laboral, entorpecimiento

del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal (Vilarino, Amado, Peña y Vásquez, 2019).

Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF Quinta Edición

El Cuestionario Factorial de Personalidad o 16 PF es uno de los instrumentos de medida de personalidad que más se utilizó en la historia de la psicología. Fue creado por Raymond Cattell basándose en argumentos factoriales, su finalidad es estudiar y valorar los rasgos de personalidad a partir de diversos factores constando de 185 preguntas que se subdividen en respuestas agrupadas en: a, b, c. Entre sus propiedades psicométricas están; su administración puede ser individual o colectiva, a personas adolescentes y adultos, y su duración es variada de 40 a 45 minutos (Jiménez, Sánchez y Ampudia, 2018).

Los factores del instrumento se dividen en 16 principales los cuales se toman en cuenta en el presente proyecto y además 5 secundarios. Entre las 16 escalas o factores principales también conocidos como primarios están: Afabilidad (A), Razonamiento (B), Estabilidad (C), Dominancia (E), Animación (F), Atención a normas (G), Atrevimiento (H), Sensibilidad (I), Vigilancia (L), Abstracción (M), Privacidad (N), Aprensión (O), Apertura al cambio (Q1), Autosuficiencia (Q2), Perfeccionismo (Q3), Tensión (Q4) (Jiménez, Sánchez y Ampudia, 2018).

Técnicas para procesamiento e interpretación de datos

Técnicas para el procesamiento de datos

Para describir el programa se toma en cuenta que es una aplicación versátil, útil sobre todo para elaborar tablas gráficas y otras operaciones de representación de la información, a partir de una matriz virtualmente infinita de filas y columnas en las que pueden introducirse y personalizarse los datos. Además, Excel cuenta con un sistema de macros o fórmulas automatizadas, que permiten también su empleo con fines de algoritmos y programación. La finalidad de este

programa es establecer de forma ordenada y coherente para poder analizar los resultados de la investigación (Raffino, 2018).

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Tabla 1

Datos sociodemográficos del personal de enfermería

	(Frecuencia) f	(Porcentaje) %
Género		
Hombre	16	32
Mujer	34	68
Total	50	100
Rangos de edad		
25 a los 30 años	25	50
31 a los 35 años	11	22
36 a los 40 años	6	12
41 a los 45 años	3	6
46 a los 50 años	5	10
Total	50	100

Fuente: Test psicométricos: 16 PF y LIPT 60

Interpretación: De las 50 personas que conforman la población: 68% comprenden el género femenino, mientras que el 32% conforman el género masculino, esto puede ser porque la demanda y los estereotipos del área de enfermería se inclinan en torno a las mujeres. Del total de mujeres y hombres presentes en la investigación, dentro del rango de 25 como mínimo a 50 años como máximo, el rango de edad más representativo es de 25 a los 30 años con un porcentaje de 50%. Siendo personas que se encuentran atravesando la adultez temprana establecida dentro de la edad de 20 a los 40 años, quienes han comenzado a ejercer en el área laboral y empiezan

a desenvolverse, además del contacto con los jefes y compañeros, siendo relativamente nuevos dentro del área de trabajo (Pérez, Peralta, Estrada, García y Tuz, 2019).

Tabla 2

Resultados de Mobbing por género

Género	Categoría	f	%
Hombre	Alta probabilidad de acoso laboral	4	8
	Caso moderado de acoso laboral	8	16
	Baja probabilidad de acoso laboral	0	0
	No presenta mobbing	4	8
Total		16	32
Mujer	Alta probabilidad de acoso laboral	8	16
	Caso moderado de acoso laboral	12	24
	Baja probabilidad de acoso laboral	3	6
	No presenta mobbing	11	22
Total		34	68

Fuente: Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. LIPT-60.

Interpretación: De los 50 profesionales del área de enfermería, en lo que respecta del género femenino, está representado con un nivel de mobbing con una categoría de caso moderado de acoso laboral en un 24% siendo aproximadamente, la tercera parte de las profesionales, aunque a pesar que en la sociedad actual se ha tratado de erradicar el acoso en las mujeres no se ha podido lograr en una totalidad, ya que a nivel de Latinoamérica respectivamente en Argentina, en una encuesta Bumeran refiere que el 86% de más de mil mujeres han sufrido violencia laboral, durante el último año pero la mitad no lo ha denunciado (Díaz, 2019).

Al hablar del género masculino el porcentaje es significativo en la misma categoría con un nivel de mobbing de caso moderado de acoso laboral siendo el 16%, la mitad de la población masculina presente. En lo que concierne al porcentaje representativo secundario, la categoría de alta probabilidad de acoso laboral en el género femenino es de 16% y en el masculino de 8%, consiguiente al resaltar la baja probabilidad de acoso laboral en el género femenino hay un

porcentaje de 6% y en el presente estudio el género masculino no hay profesionales en el estudio que presenten baja probabilidad de acoso. Cabe destacar que de los 50 profesionales de enfermería en la presente investigación dentro del género femenino el 22% y el 8% del género masculino no presentan mobbing.

Tabla 3

Nivel de Mobbing presentes el rango de edad

	Edad	Alta probabilidad		Caso Moderado		Baja probabilidad		No hay mobbing		Total %
		f	%	f	%	f	%	f	%	
Hombre	25 - 30	1	2	3	6	0	0	3	6	14
	31 - 35	1	2	4	8	0	0	1	2	12
	36 - 40	2	4	1	2	0	0	0	0	6
	41 - 45	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	46 - 50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	25 - 30	4	8	4	8	2	4	8	16	36
	31 - 35	1	2	3	6	0	0	1	2	10
	36 - 40	3	6	1	2	0	0	0	0	8
	41 - 45	1	2	1	2	0	0	1	2	6
	46 - 50	0	0	3	6	1	2	1	2	10

Fuente: Cuestionario de Estrategias de acoso en el trabajo. LIPT-60.

Interpretación: En torno al género femenino el rango de edad que destaca es de 25-30 años, que se representa en el 8% tanto en alta probabilidad como en un nivel de mobbing con una categoría de caso moderado, incluyendo también un 4% dentro de la baja probabilidad, sin descartar que, dentro de la misma edad, pero con un porcentaje de 16% no hay presencia de mobbing, siendo un 36% del total de la población tomada en cuenta dentro de la investigación. Además, la OIT con un informe en Paris, indica que algunos grupos se presentan más vulnerables que otros, tal es el caso de las mujeres que no son originarias de Europa entre la edad de 18 a 44 años en un 54% y un 43% en mujeres con discapacidad, aunque es verdad que

los contextos son diferentes es indispensable tener en cuenta la situación del país y la inmigración cultural que mantiene (2018).

A continuación, los profesionales de enfermería que presentan un acoso representativo es el género masculino dentro del rango de edad de 31-35 años conformado por el 8% dentro del nivel de mobbing en una categoría de caso moderado de acoso laboral y 2% en alta probabilidad de acoso tanto como no presencia de mobbing con un total de 12%.

Dentro del estudio, la población siguiente afectada se derivan tres rangos de edad, dos del género femenino y uno del masculino, en la edad de los 31-35 años del género femenino con un total de 10% y el masculino de los 25- 30 años con un total de 14%, distribuido con un porcentaje de 6%, en casos moderados de acoso laboral y el 2% con alta probabilidad de acoso laboral, cabe tener en cuenta que para el total se añadió el porcentaje que sobresale en la no presencia de mobbing. Mientras que entre las edades de los 46 -50 años del género femenino muestran un porcentaje de 6% dentro del nivel de mobbing en una categoría de caso moderado de acoso laboral y el 2% con baja probabilidad de acoso laboral, además del 2% dentro de la categoría de la no presencia de mobbing, con un total del 10%.

Por último los rangos de edad tanto en el género femenino como en el masculino dentro de la edad 36 – 40 años tienen un porcentaje de 4% en alta probabilidad y 2% en caso moderado de acoso laboral con un total de 6%, dentro de la edad de 41 - 45 años en mujeres el porcentaje es de 2% tanto en alta probabilidad, caso moderado de acoso laboral y la no presencia de mobbing con un total de 6%, para mencionar que los rangos de edad que no presentaron acoso laboral en el género masculino fue dentro de las personas que tienen 41- 50 años y en el caso de las mujeres todos los rangos de edad han presentado acoso laboral de cualquier nivel.

A continuación, se toma en cuenta a las 35 personas que presentan mobbing dentro de la institución que laboran.

Tabla 4

16 Rasgos de Personalidad Escala Primaria (EP)

Rasgos de personalidad EP	f	Puntaje Bajo %	f	Puntaje Alto %	f	Puntaje Muy Alto %
Afabilidad	29	82,86	2	5,71	0	0
Razonamiento	14	40	4	11,43	2	5,71

Estabilidad	33	94,29	0	0	0	0
Dominancia	26	74,29	1	2,86	1	2,86
Animación	28	80	0	0	2	5,71
At. Normas	24	68,57	2	5,71	0	0
Atrevimiento	34	97,14	0	0	0	0
Sensibilidad	5	14,29	25	71,43	0	0
Vigilancia	2	5,71	12	34,29	1	2,86
Abstracción	0	0	23	65,71	11	31,43
Privacidad	0	0	23	65,71	5	14,29
Aprensión	0	0	16	45,71	0	0
Apertura al Cambio	13	37,14	7	20	2	5,71
Autosuficiencia	0	0	14	40	18	51,43
Perfeccionismo	24	68,57	3	8,57	0	0
Tensión	0	0	26	74,29	5	14,29

Fuente: Cuestionario factorial de personalidad: adolescentes y adultos 16 PF.

Interpretación: Para interpretar los resultados de los 16 rasgos se toman en cuenta únicamente 35 personas de la población total, ya que se desea analizar la incidencia de los rasgos en los profesionales que presentan mobbing, además se toma el porcentaje mayor de cada uno de ellos, es decir: Afabilidad con 29 personas correspondientes al 82,86% se sitúan en puntuación baja lo que denota cualidades reservadas y trabajo solitario; Razonamiento, 14 personas siendo el 40% en puntaje bajo indicando un razonamiento concreto; Estabilidad, 33 personas con 94,29% en puntaje bajo corresponden a reactividad o descontrol de la vida.

Dominancia, 26 personas con 74,29% en puntaje bajo referente a personas deferentes, cooperativas y evitan conflictos; Animación, 28 personas con 80% en puntaje bajo, indicando cualidades de personas serias, reprimidas y cuidadosas; At. Normas, 24 personas con 68,57% en puntaje bajo mostrando indulgencia, inconformidad; Atrevimiento, 34 personas con 97,14% en puntaje bajo, interpretado como tímidos, temeroso o cohibidos; Sensibilidad, 25 personas con 71,43% en puntaje alto correspondiente a personas sensibles y sentimentales.

Vigilancia, 12 personas con 34,29% en puntaje alto mostrando personas, precavidas, vigilantes y suspicaces; Abstracción y Privacidad con 23 personas con 65,71% en puntaje alto con cualidades como abstraída, imaginativa y privada, discreta, calculador, respectivamente; Aprensión con 16 personas con 45,71% en puntaje alto, siendo aprensivo, preocupado e inseguro; Apertura al cambio, 13 personas con 37,14% en puntaje bajo, es decir apegado a lo

familiar o tradicional; Autosuficiencia, 18 personas con 51,43% en puntaje muy alto, conflictivos y autónomos. Perfeccionismo, 24 personas con el 68,57% en puntaje bajo, flexible, tolerante al desorden y a las faltas y finalmente Tensión, con 26 personas con 74,29% en puntaje alto, personas tensas, intranquilas e impacientes. Cada participante posee un grupo de rasgos, los mismos que aportan a la construcción de la personalidad que por lo que se puede observar prevalecen características de sumisión y temerosos, personas que fácilmente pueden ser presionados y oprimidos.

En relación a lo que manifiesta Ortiz (2013), podemos aseverar que este tipo de rasgos de personalidad suelen presentar los profesionales de enfermería o en su mayoría, puesto a que muchas de las veces son sumisas y dispuestas a seguir órdenes de médicos, o no se les da la misma importancia que la sociedad les otorga a los médicos, esto hace que sean menos reconocidas en trabajos de investigación, o por sus esfuerzos en sus labores diarias, todas estas circunstancias permiten que se acentúen rasgos de personalidad introvertidos.

Tabla 5

Escala de Validez

	f	P. Bajo	f	P. Medio	f	P. Alto
Manipulación de imagen	24	68,57%	10	28,57%	1	2,86%
Infrecuencia	23	65,71%	9	25,71%	3	8,57%
Aquiescencia	0	0%	8	22,86%	27	77,14%

Fuente: Cuestionario factorial de personalidad: adolescentes y adultos 16 PF.

Interpretación: Las escalas de validez proporcionan datos de cómo el sujeto ha respondido el cuestionario, evalúan ciertas actitudes, en Manipulación de Imagen predomina el puntaje bajo con una frecuencia de 24 personas correspondientes al 68,57% lo que nos muestra que los participantes han adoptado situaciones falsas o distorsionadas que son socialmente aceptadas para evitar dar una mala impresión, sin embargo, en cuanto a la Infrecuencia con 23 participantes equivalentes al 65,71% en puntaje bajo muestra también que han respondido normalmente el cuestionario, ya que este apartado nos permite observar la resistencia que tiene el examinado a responder el cuestionario. En Aquiescencia obtenemos el 77,14% con 27

participantes en el puntaje alto, lo que indica que el participante busca dar una buena impresión al examinador. Esta sección permite observar si el cuestionario es válido y las influencias distorsionadas de la actitud del participante durante la prueba, además nos permite obtener una información más completa ya que comprueba o corrobora cualidades descritas dentro de cada uno de los rasgos mencionados, es decir permite mejorar la interpretación de los resultados.

PLAN DE INTERVENCIÓN

Las personas que presentan mobbing o acoso laboral de cualquier nivel, muestran secuelas que va a depender de todo el contexto de vida en el que se han desarrollado, la importancia radica en todas aquellas actuaciones psicológicas que se realice como prevención, lo cual será plasmado en un plan de intervención pertinente para evitar y/o tratar el mobbing, teniendo en cuenta que su principal fin es beneficiar la recuperación y promover el equilibrio físico y psicológico (De la Torre y Rodríguez, 2013).

En la presente investigación posterior a la obtención de resultados se elabora un plan de intervención psicológica orientado a los profesionales de enfermería, el mismo que tiene como finalidad encamina para anticipar y prevenir el mobbing además el posible tratamiento basado en técnicas de la terapia cognitivo conductual para disminuir la incidencia de mobbing, siendo el principal recurso el uso de las TIC's ya que la situación actual de la pandemia en el presente año limita su ejecución de manera presencial.

Objetivo general:

- Diseñar un plan de intervención enfocado en la prevención, basándose en estrategias para tratar la presencia o posible presencia de mobbing en los profesionales de enfermería en la ciudad de Riobamba.

Objetivos específicos:

- Prevenir la presencia de mobbing mediante técnicas que fomenten buenas relaciones laborales para tener un desempeño profesional adecuado.

- Proponer estrategias psicológicas a través de un plan de intervención para afrontar y disminuir la presencia de mobbing.

ESTRATEGIAS PSICOLÓGICAS PARA PREVENIR Y AFRONTAR LA PRESENCIA DE MOBBING			
Técnica	Objetivo	Tiempo	Actividad
Psicoeducación (Eiroá, Fernández y Luna, 2017)	Generar información que brinde el conocimiento adecuado de mobbing.	40 minutos	Explicar la definición, causas, consecuencias psicológicas, físicas y sociales para mejorar la comprensión de la problemática (Eiroá, Fernández y Luna, 2017).
Intervención de habilidades sociales (Ferreira y Reyes, 2011)	Fomentar relaciones laborales positivas y satisfactorias dentro de todo tipo de ambiente profesional	50 minutos	Difundir experiencias de aprendizaje adecuadas; observando, practicando e ir las mejorando en el contexto profesional (Ferreira y Reyes, 2011).
Técnica de Respiración (Baechle y Earle, 2007)	Educar el manejo eficiente de la respiración para centrar los pensamientos en la respiración.	45 minutos	Dirigir hacia los profesionales una respiración diafragmática, una inspiración relativamente profunda, seguida de una espiración controlada (Baechle y Earle, 2007).
Reestructuración cognitiva (Pérez y Gerona, 2018)	Identificar y cuestionar	60 minutos	Se basa en una serie de secuencias entre las cuales está; identificar los

	pensamientos desadaptativos		pensamientos negativos, comprender el efecto negativo, considerar las hipótesis para verificar si son ciertas o no, afrontar los pensamientos mediante preguntas y pruebas, reflexionar los pensamientos y suplantar por otros adecuados (Pérez y Gerona, 2018).
Resolución de problemas. (Bados y García, 2014)	Incursionar a que la persona identifique y resuelva los inconvenientes actuales de su vida o respuesta de afrontamiento ante algún problema.	60 minutos	Elaborar el proceso de resolución de problemas; Definir el problema, formularlo, generar posibles soluciones o alternativas, tomar la solución que se acople a la problemática, aplicar la solución (Bados y García, 2014).
Retroalimentación (Núñez y Albo, 2017)	Recordar, destacar y razonar las técnicas utilizadas dentro de la intervención psicológica.	60 minutos	Establecer el aprendizaje de las estrategias propuestas y como lo puede manejar dentro de la realidad de la problemática (Núñez y Albo, 2017).

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos mediante la investigación acerca del Mobbing y rasgos de personalidad en profesionales de la salud (Enfermería), en la ciudad de Riobamba, 2020. Pone en evidencia que al parecer sí existe mobbing en este tipo de instituciones, es decir diferencias jerárquicas en las relaciones entre profesionales o miembros de la institución, mismas no son adecuadas en cuanto a la comunicación y trato, como mencionan dichos autores Vistín, E. y Vistín, D (2020). De 50 participantes de 25 a 50 años se obtiene un 70% de personas que presentan mobbing en distintos niveles, desde baja, moderada y alta probabilidad.

En un estudio realizado por Yaldirim (como se citó en Morelo, Pérez y Gázquez, 2016) muestra que al menos el 90% de los participantes han sufrido acoso o mobbing, en contraste con otros trabajos de investigación que mencionan que menos del 35% han sido víctimas de acoso laboral u hostigamiento, cabe recalcar que estos trabajos son de diferentes países, dentro y fuera de Latinoamérica y es por esto que la cultura o leyes establecidas en cada uno de los individuos puede modificar o interferir para que este conflicto aumente o disminuya su porcentaje.

En cuanto a datos sociodemográficos podemos destacar que en la presente investigación el 65,7% de personas afectadas por mobbing son mujeres con un rango de edad de 25 a 30 años se obtiene un 40% de afectación, es por esto que se considera como factores de riesgo estas dos categorías, las cuales coinciden con Morelo et al. (2016), en el mismo que afirma que la edad, género y estado civil son características consideradas como factores de riesgo, es decir que los profesionales menores a los 30 años son propensos a presentar acoso laboral, así también como los hombres sobre los 40 años de estado civil solteros, contrario al estudio de Domínguez et al. (2012), que afirma que aproximadamente el 67,4% de personas que presentan mobbing son mujeres.

Según estudio realizado por Domínguez, et al. (2012) *“Tipologías comportamentales en relación con el burnout. mobbing, personalidad, autoconcepto y adaptación de conducta en trabajadores sanitarios”* destaca valores elevados correspondientes al 85% en cuanto a

desprestigio profesional, personal y social, intimidación y limitación de la comunicación, similar al estudio realizado por Alcides y Puentes (2010) “*Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral*” muestra valores sobresalientes en intimidación en un intervalo de 85% a 65%, desprestigio laboral 85%, asimismo en desprestigio personal y entorpecimiento del progreso, al igual que otros estudios de autores antes mencionados, entendiendo que estas estrategias que utilizan los agresores pueden perjudicar las labores del individuo y su estabilidad emocional. Además, algunos agresores poseen ciertas características que como describen en investigaciones similares, estos pueden tener sentimientos de inferioridad, tanto intelectual como personal, rencor o envidia de habilidades o relaciones dentro de lo laboral, es por esto que pueden direccionar estos sentimientos al hostigamiento o agresión psicológica.

Además, Cardoso (2012) expone en su estudio realizado en Brasil y España que aproximadamente un 46% de participantes mencionan que el acoso laboral es producido por supervisores o personal de nivel jerárquico superior, como se ha establecido en la presente investigación ya que el personal de enfermería es subestimado o presionado de forma irregular por otros profesionales de la salud o por sus colegas con más experiencia.

Alcides (2010), también hace referencia a los rasgos de personalidad en su estudio, mencionando que obtienen puntajes bajos en afabilidad, cooperación, cordialidad, estabilidad emocional y control de impulsos. Haciendo referencia a personas que son introvertidas, reservadas, que les llama la atención el trabajo solitario y muchas veces no tienen el control de su vida. Todos estos rasgos se pueden agrupar para obtener una escala global, sin embargo, es necesaria la especificidad para la presente investigación, ya que se busca identificar los rasgos predominantes en esta población de estudio

CONCLUSIONES

- En el presente estudio, de los 50 profesionales de enfermería a quienes se aplicó LIPT60, se puede destacar; los niveles predominantes en el 70% de los participantes presentan mobbing o acoso laboral con un nivel de alta probabilidad, caso moderado y baja probabilidad respectivamente, siendo así que el 30% no presentan características de acoso laboral destacando que el género femenino es el más afectado dentro del rango de edad de 25 a 30 años, situándolo entre los más jóvenes en el nivel de caso moderado de mobbing o acoso laboral.
- Los rasgos de personalidad que prevalecen en los profesionales de enfermería de la ciudad de Riobamba 2020, se encuentran relacionados con puntaje bajo o polo negativo, en el factor H, siendo el rasgo de Atrevimiento, éste mide la seguridad, el atreverse a empezar algo nuevo, dentro del puntaje bajo son profesionales que se muestran tímidos, reprimidos y precavidos; el factor C, rasgo de Estabilidad destacando personas que se perturban emocionalmente con facilidad; y por último el factor A, siendo el rasgo de Afabilidad, que se manifiesta en personas que se muestran distantes y poco comunicativas.
- De acuerdo con los resultados obtenidos enfocándose en prevención de mobbing en los profesionales de la salud en el área de enfermería se diseñó un plan de tratamiento basado en estrategias psicológicas con un enfoque cognitivo-conductual que se puede aplicar para combatir la problemática dentro del ámbito laboral.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda, se aplique un instrumento psicológico de mobbing en todo tipo de instituciones donde existan empleados y empleadores para detectar de forma temprana cualquier tipo de acoso laboral y sea posible un tratamiento adecuado.
- Evaluar los rasgos de personalidad de las personas que inician su ejercicio profesional y tener en cuenta los tres rasgos en puntajes bajos o polos negativos como: Atrevimiento, Estabilidad y Afabilidad antes mencionados para poder realizar un seguimiento oportuno.
- Se sugiere elaborar un plan de intervención dentro de un período prudente siendo posiblemente cada seis o siete meses aproximadamente, para todo el personal dentro del contexto organizacional, para prevenir y promocionar el mobbing o acoso laboral basado en estrategias psicológicas grupales y estimular relaciones optimas dentro del área de la salud.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcides, J. y Puentes, A. (2010). Rasgos de Personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. 6, 51-64.
- Allport, G. (1961). *Pattern and grow in personality*. Holt. Reinhart yWinston
- Allport, G. y Odbert, H. (1936). Nombres de rasgos: un estudio psicoléxico. *Monografías Psicológicas*, 47(1). i-171. Doi: doi.org/10.1037/h0093360
- Álvarez, G., y Delgado, J. (2015). Diseño de Estudios Epidemiológicos. El estudio transversal: Tomando una fotografía de la Salud y la Enfermedad. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf>
- Bados, A. y García, E. (2014). Resolución de Problemas. *Universitat de Barcelona*. 1-30. Recuperado de <http://diaposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/547664/1/Resoluci3n%20problemas.pdf>.
- Baechle, T. y Earle, R. (2007). *Principios del Entrenamiento de la fuerza y del acondicionamiento físico*. Madrid. Editorial: Panamericana. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=c1wXBg2izF0C&pg=PA203&dq=tecnica+de+resp+iracion+en+psicologia&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiT14WZtrPrAhXnkOAKHSnaCosQ6AEwAnoECAAQAg#v=onepage&q&f=false>
- Bermúdez, J., Pérez A., Ruiz, J., Sanjuán P. y Rueda, B. (2011). *Psicologia-De-La-Personalidad-Bermudez-Perez-Y-Ruiz.Pdf* (1-749).
- Bermúdez, J. (1996). *Psicología de la personalidad*. Madrid: UNED.
- Campos, M. (2017). *Métodos de la Investigación Académica*. Costa Rica. Recuperado de: <http://repositorio.ucr.ac.cr/bitsteam/handle/10669/76783/Campos%20Ocampo%2C%20Melvin.%202017.%20M%3%A9todos%20de%20Investigaci%C3%B3n%20acad%C3%A9mica.%20%28versi%C3%B3n%201.1%29.%20Sede%20de%20Occidente%2C%20UCR.pdf?sequence=1&isAloowed=y>
- Cardoso, M. (2012). Estudio Comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en

personal de enfermería de Brasil y España. Recuperado de http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/2554/Cardoso_dosSantos_Meiremar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillero, O. (2017). Tipo de test psicológicos: sus funciones y características. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://psicologiamente.com/psicología/tipos-test-psicológicos>.

Cattell, R., Kline, P. (1982). *El análisis científico de la personalidad y la motivación*. Madrid: Editorial Pirámide.

De la Torre, M. y Rodríguez, R. (2013). PSICOTERAPIA DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO. *REVISTA ARGENTINA DE CLÍNICA PSICOLOGICA*, 2(XXII), 131-138. Recuperado de http://researchte.net/punlication/256093552_Psicoterapia_del_Acoso_Psicologico_en_el_trabajo_Un_caso_clinico

De Miguel, V. y Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*. N 38. 25 – 44. Recuperado de http://scielo.org.bo/pdf/rp/n38/n38_a03.pdf

Díaz, S. (2019). Casi 9 de cada 10 mujeres sufrieron violencia laboral: pero no lo han denunciado. *Clarín*. Recuperado de: http://clarin.com/entremujeres/carrera-y-dinero-/violencia-laboral-mujeres-denuncia-genero_0_bD1k4uDz.html

Domínguez, M., Domínguez, J., Padilla, I. y Domínguez M. (2012). *Tipologías comportamentales en relación con el burnout, mobbing, personalidad, autoconcepto y adaptación de conducta en trabajadores sanitarios*. España, Ceuta: ELSEVIER DOYMA.

Eiroá, F., Fernandez, M. y Luna, R. (2017). *Formulación y tratamiento psicológico en el siglo XXI*. Barcelona. Editorial: UOI. Recuperado de: <http://books.google.ec/books?id=Cj5KDgAAQBAJ&pg=dq=psicoeducacion+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjJ-qi56LLrAhUIq1kKHVZTA0sQ6AEwAXoECAQQA#v=onepage&q=psicoeducacion%20definicion&f=false>

Fernández, S., y Garnique, F. (2014). *Acoso laboral, mobbing: análisis, propuestas y*

recomendaciones para instituciones de educación superior. Gestión y estrategia, 81–94.

Ferreira, Y. y Reyes, P. (2011). Programa de Intervención en Habilidades Sociales para reducir los niveles de acoso escolar entre pares o bullying. *Ajayu, 9(2)*. 264-283. Recuperado de: scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a4.pdf.

Freitas, M. (2017). Consentimiento informado: estrategias para mitigar la vulnerabilidad en la asistencia hospitalaria. *Revista Bioética, 25(1)*, 30-38. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-804220017251163>

Glorio, R., y Carbia, S. (2018). El acoso laboral (“mobbing”). *Prensa Medica Argentina, 104(8)*, 371–375.

González, J. y Rodríguez, M. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. España, Madrid: EOS.

Gross, R. (2007). *Psicología. La ciencia de la mente y la conducta*. México: Manual Moderno.

Gross, R. (2012). *Psicología. La ciencia de la mente y la conducta*. México: Manual Moderno.

Jiménez, S. (2017). *Derechos Humanos y Acoso Laboral o Mobbing*. (May), 1–12.

Jiménez, F., Sánchez, G. y Ampudia, A. (2018). *Evaluación psicológica Forense: la custodia de menores*. El Manual Moderno. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id.=aK1ZDwAAQBAJ&pg=PT146&dq=cuestionario+16+pf+quinta+edici%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjodzHpw6rrAhVEp1kKhVb4DNcQ6AEwBHoECAMQA#v=onepage&q=cuestionario%2016%20pf%20quinta%20edici%C3%B3n&f=false>

Lahib, A. y Zarza, J. (2017). *Mobbing, Bornout y Estrés laboral: Guía para mejorar la Salud y el Bienestar Emocional*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=jMtPDwAAQBAJ&pg=PA56&dq=causas+del+mobbing&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi50agn4mAUQx1kKHwKjAiwQ6AEITjAf#v=onepage&q=causas%20del%20mobbing&f=false>

Logicalis. (2016). IBM SPSS: 3 beneficios y 3 novedades. [Mensaje en un blog]. Recuperado de:

<https://blog.es.logicalis.com/analytics/ibm-spss-3-beneficios-y-3-novedades>

Ministerio del trabajo. (04 de octubre de 2017) *Acoso laboral en el país se refleja en 347 denuncias*. El telégrafo. Recuperado de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/acoso-laboral-en-el-pais-se-refleja-en-347-denuncias>

Montaño, M., Palacios, J. y Gantiva, C. (2009). Teoría de la Personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. Recuperado de redalyc.org/pdf/2972/297225531007.pdf

Morelo, M., Pérez, M. y Gázquez, J. (2016). Acoso laboral entre personal de enfermería. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n2/1665-7063-eu-13-02-00114.pdf>

Núñez, J. y Albo, J. (2017). Psicología de la competición. Sevilla: Wanceulen. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=6oYxDwAAQBA&Jpg=PA61&dq=tecnica+de+la+retroalimentación+psicologia&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjT3Jyzw7PrAhUKmeAKHdkXAqlQ6AEwAHoECAQQA#v=onepage&g=tecnica%20la%20retroalimentacion%20psicologia&f=false>

Myers, D. (2000). Psicología. Madrid, España: Editorial Médica Panamericana, S.A.

Myers, D. (2010). Psicología. Madrid, España: Editorial Médica Panamericana, S.A.

Organizacion Internacional del Trabajo. (2018). *Incluir el acoso laboral en la lucha con la discriminación*. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/WCMS_645725/lang--es/index.htm

Ortíz, A. (2013). El profesional de enfermería en el siglo xxi: reflexiones desde el servicio social. CONAMED. México

Ovejero, A. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 101–121.

Pérez, G., Peralta, V., Estrada, S., García, L. y Tuz, M. (2019). Estilos de apego en relación de pareja de hombres y mujeres en la adultez temprana y adultez media. *Calidad de vida y salud*. 12(2). 2-15. Recuperado de <http://revistacdvs.uflo.edu.ar/indez.php/CdVUFLO/article/view/184>

- Perez, A. y Gerona, T. (2018). *PSICOLOGÍA APLICADA AL BALONMANO*. Barcelona, España: Paidotribo. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=E1SRDwAAQBAJ&pg=PT97&dq=reestructuraci%C3%B3n+cognitiva+en+psicologia&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi0w9nRvLPrAhWkmuAKHQZuArAQ6AEwAXoECAYQA#v=onepage&q=reestructura%C3%B3n%20cognitiva%20en%20psicologia&f=false>
- Pervin, L. (1998). *La ciencia de la personalidad*. Madrid: McGraw Hill.
- Raffino, M. (2018). Excel. Concepto de. Recuperado de: <https://concepto.de/excel/>
- Salinas, L. (2015). *Nota de investigación Figura de autoridad, dominación (+) poder (-) ética: el mobbing y el papel de la ética y la educación*. 131–141.
- Salvaggio, D. y Sicardi, E. (2014). *La personalidad*. Recuperado de <dspace.uces.edu.ar8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/2410/La%20personalida.pdf?sequence=1>
- Sánchez, M. (2017). El mobbing o acoso moral en el trabajo: análisis del caso ecuatoriano. *Revista Killkana Sociales*, 1(1), 1–10. https://doi.org/10.26871/killkana_social.v1i1.8
- Soto, C. (2015). DIVERSOS TIPOS DE MOBBING Y CONCEPTOS RELACIONADOS. *Boletín del Ministerio de Justicia*, 2179, 7. Recuperado de www.mjusticia.es/bmj
- Tapia, E. y Silva, V. (19 de marzo de 2020). 16 dudas sobre la jornada laboral en la emergencia. *EL COMERCIO*. Recuperado de <http://elcomercio.com/actualidad/dudas-jornada-laboral-emergencia-ecuador.html>
- TextbookApir5. (2017). *Psicología*. Madrid, España: Marbán.
- Universia. (2017). Acoso laboral o mobbing: el impacto en cifras. Universia. Recuperado de <https://noticias.universia.es/practicaseempleo/noticia/2019/09/07/1166336/acoso-laboral-mobbing-impacto-cifras.html>.
- Valdivieso, R. (2008). Mobbing: Manifestaciones corporales al vivir un proceso de acoso laboral. *Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría*, 41(1), 13–20.
- Velasco de la Rosa, N., Ortega, Y., Huesca, M., Manrique, E., y Espinoza, M. (2018). ANÁLISIS

Y CARACTERÍSTICAS DEL MOBBING Y SUS IMPLICACIONES EN EL PERSONAL ACADÉMICO, DE CONFIANZA Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN XALAPA, VERACRUZ, MÉXICO. En *REFLEXIONES Y AVANCES EN INNOVACIÓN EDUCATIVA* (pp. 137–159).

Vilarino, M., Amado, B. Peña, J. y Vasquez, M. (2019). La Simulación del Acoso Laboral en el LIPT-60: Implicaciones para la Evaluación Psicológica Forense. *Anuario de Psicología Jurídica*. 30(1).83-91. doi: doi.org/10.5093/apj2019.19

Vistín, E. y Vistín, D. (2020). La manipulación del derecho del trabajo. *FIPCAEC*, 5(16),114-134. doi: <http://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i14.163>

ANEXOS

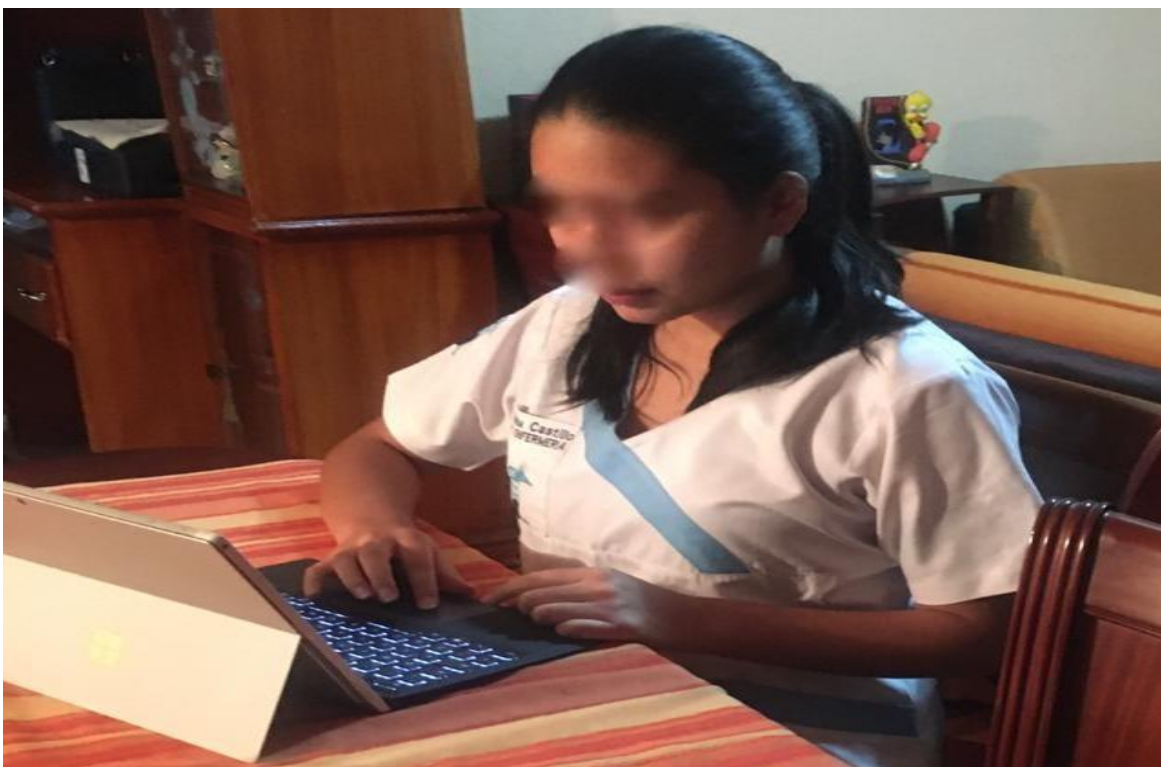


Figura I: Ilustra a profesional de enfermería aplicando los respectivos reactivos psicológicos

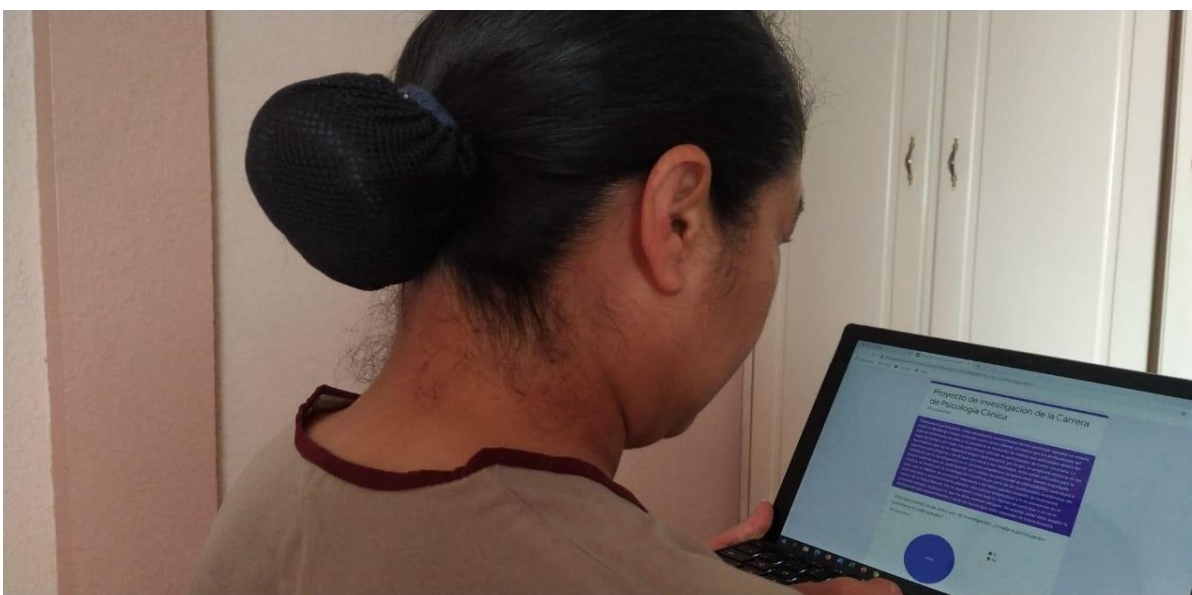


Figura II: Anexo de profesional de enfermería dando su consentimiento para la investigación.



Figura III: Ilustración de profesional enfermería participando en la investigación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante, como estudiantes universitarias hemos planteado ejecutar un estudio sobre el mobbing o mejor conocido como acoso laboral, el mismo que los profesionales del área de enfermería pueden o no presentar al momento de realizar sus actividades dentro del lugar de trabajo, por ende, nos permitimos solicitar su participación de forma voluntaria. Le recordamos que no se registrará ningún dato personal, por lo que, se empleará números en los reactivos psicológicos; y en lo que concierne a los resultados, estos serán utilizados para la validación de la investigación en el contexto académico de tercer nivel. Siendo importante mencionar además que su participación (en calidad de profesional de ENFERMERÍA) contribuirá a motivar el interés por la investigación científica por parte de las instituciones académicas del país, con el objetivo de encontrar respuesta a las interrogantes respecto de fenómenos psicosociales y posteriormente plantear alternativas terapéuticas y/o de prevención en el marco de la Salud Mental. Por lo expuesto usted está en libertad de participar o no en el presente estudio, razón por la que no debe sentirse obligado. De aceptar, usted debe aceptar la declaración del consentimiento y tener en cuenta que debe responder de forma honesta.

Este documento es de único uso de investigación. ¿Acepta la participación voluntaria en este estudio?

Sí

No

Figura IV: Ilustración del consentimiento informado difundido por las Tic's.

CERTIFICADO



RIOBAMBA 01 DE SEPTIEMBRE DEL 2020

CERTIFICADO

Certifico que las señoritas, María Cecilia Vistín Castillo con cédula de identidad Nro. 060423897-2 y Clara Andreina Coloma Bejarano con cédula de identidad Nro. 160050324-5, estudiantes de la Universidad Nacional de Chimborazo, acudieron a FamilyMed para aplicar reactivos psicológicos LIPT-60 y 16PF a personal de enfermería para contribuir al análisis del proyecto titulado Mobbing y personalidad en profesionales de enfermería. Riobamba, 2020. Esta información debe ser utilizada únicamente con fines académicos.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad

Atentamente,

Sandra Romero Hidalgo
MÉDICO
MSP: L: 33 F: 07 N: 79
IMH 06 - DB: 193

Dra. Sandra Romero Hidalgo

Medicina Familiar

FAMILYMED



Dirección: José Veloz 3308 y Miguel Ángel León

Teléfono: 0962148148



REACTIVOS PSICOLÓGICOS

LIPT-60

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque comuna cruz (X):

El cero (“0”) si no ha experimentado esa conducta en absoluto

El uno (“1”) si la ha experimentado un poco

El dos (“2”) si la ha experimentado moderada o medianamente

El tres (“3”) si la ha experimentado bastante y

El cuatro (“4”) si la ha experimentado mucho exageradamente

1.- Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.....	0	1	2	3	4
2.- Le interrumpen cuando habla.....	0	1	2	3	4
3.- Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar.....	0	1	2	3	4
4.- Le gritan o le regañan en voz alta	0	1	2	3	4
5.- Critican su trabajo.....	0	1	2	3	4
6.- Critican su vida privada.....	0	1	2	3	4
7.- Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.....	0	1	2	3	4
8.- Se le amenaza verbalmente.....	0	1	2	3	4
9.- Recibe escritos y notas amenazadoras	0	1	2	3	4
10.- No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.....	0	1	2	3	4
11.- Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	0	1	2	3	4
12.- La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.....	0	1	2	3	4
13.- No consigue hablar con nadie, todos le evitan	0	1	2	3	4
14.- Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.....	0	1	2	3	4
15.-Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.....	0	1	2	3	4
16.- En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	0	1	2	3	4
17.- Le calumnian y murmuran a sus espaldas	0	1	2	3	4
18.- Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	0	1	2	3	4
19.- Le ponen en ridículo, se burlan de usted	0	1	2	3	4
20.- Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.....	0	1	2	3	4

21.- Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.....	0	1	2	3	4
22.- Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.....	0	1	2	3	4
23.- Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.....	0	1	2	3	4
24.- Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	0	1	2	3	4
25.- Ridiculizan o se burlan de su vida privada.....	0	1	2	3	4
26.- Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	0	1	2	3	4
27.- Le asignan un trabajo humillante	0	1	2	3	4
28.- Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.....	0	1	2	3	4
29.- Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.....	0	1	2	3	4
30.- Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	0	1	2	3	4
31.- Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados.....	0	1	2	3	4
32.- No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.....	0	1	2	3	4
33.- Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.....	0	1	2	3	4
34.- Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	0	1	2	3	4
35.- Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.....	0	1	2	3	4
36.- Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.....	0	1	2	3	4
37.- Le obligan a realizar tareas humillantes.....	0	1	2	3	4
38.- Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	0	1	2	3	4
39.- Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	0	1	2	3	4
40.- Le amenazan con violencia física.....	0	1	2	3	4
41.- Recibe ataques físicos leves, como advertencia.....	0	1	2	3	4
42.- Le atacan físicamente sin ninguna consideración.....	0	1	2	3	4
43.- Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	0	1	2	3	4
44.- Le ocasionan daños en su domicilio en su puesto de trabajo.....	0	1	2	3	4
45.- Recibe agresiones sexuales físicas directas	0	1	2	3	4
46.- Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	0	1	2	3	4
47.- Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	0	1	2	3	4
48.- Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	0	1	2	3	4
49.- Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	0	1	2	3	4
50.- Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	0	1	2	3	4
51.- Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	0	1	2	3	4
52.- No le pasan las llamadas, o dicen que no está	0	1	2	3	4

53.- Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted	0	1	2	3	4
54.- Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	0	1	2	3	4
55.- Ocultan sus habilidades y competencias especiales	0	1	2	3	4
56.- Exageran sus fallos y errores	0	1	2	3	4
57.- Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0	1	2	3	4
58.- Controlan de manera muy estricta su horario	0	1	2	3	4
59.- Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.....	0	1	2	3	4
60.- Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	0	1	2	3	4

1. En un negocio sería más interesante encargarse de:
 - A. Las máquinas o llevar registros
 - B. ?
 - C. Entrevistar y hablar con personas
2. Normalmente me voy a dormir sintiéndome satisfecho de cómo ha ido el día.
 - A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
3. Si observo que la línea de razonamiento de otra persona es incorrecta, normalmente:
 - A. Se lo señalo
 - B. ?
 - C. Lo paso por alto
4. Me gusta muchísimo tener invitados y hacer que se lo pasen bien.
 - A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
5. Cuando tomo una decisión siempre pienso cuidadosamente en lo que es correcto y justo.
 - A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
6. Me atrae más pasar una tarde ocupado en una tarea tranquila a la que tenga afición que estar en una reunión animada:
 - A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
7. Admiro más a:
 - A. Una persona con capacidad de tipo medio, pero con una moral estricta.
 - B. ?
 - C. Una persona con talento, aunque a veces no sea responsable.
8. Sería más interesante ser:
 - A. Ingeniero de la construcción
 - B. ?
 - C. Escritor de teatro
9. Normalmente soy el que da el primer paso para hacer amigos.
 - A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
10. Me encantan las buenas novelas u obras de teatro/cine.
 - A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
11. Cuando la gente autoritaria trata de dominarme, hago justamente lo contrario de lo que quiere
 - A. Si
 - B. ?
 - C. No
12. Algunas veces no congenio muy bien con los demás porque mis ideas no son convenientes y corrientes.
 - A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
13. Muchas personas te "apuñalarían por la espalda" para salir adelante.
 - A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
14. Me meto en problemas porque a veces sigo adelante con mis ideas sin comentarlas con las personas que puedan estar implicadas.
 - A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
15. Hablo de mis sentimientos:
 - A. Con facilidad cuando las personas parecen estar interesadas.
 - B. ?
 - C. Sólo si no tengo más remedio
16. Me aprovecho de la gente:
 - A. Algunas veces
 - B. ?
 - C. Nunca

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PAGINA SIGUIENTE

17. Mis pensamientos son demasiados complicados y profundos como para ser comprendidos por muchas personas.
- Casi nunca
 - ?
 - A menudo
18. Prefiero:
- Comentar mis problemas con los amigos
 - ?
 - Guardarlos para mis adentros
19. Pienso acerca de cosas que debería haber dicho pero que no las dije
- Casi nunca
 - ?
 - A menudo
20. Siempre estoy alerta ante los intentos de propaganda en las cosas que leo
- Si
 - ?
 - No
21. Si las personas actúan como si yo no les gustara:
- No me perturba
 - ?
 - Normalmente me hace daño
22. Cuando observo que difiero de alguien en puestos de vista sociales prefiero:
- Discutir el significado de nuestras diferencias
 - ?
 - Cambiar de tema
23. He dicho cosas que hirieron los sentimientos de otros:
- Verdadero
 - ?
 - Falso
24. Si tuviera que cocinar o construir algo seguiría las instrucciones exactamente
- Verdadero, para evitar sorpresas
 - ?
 - Falso, porque podría hacer algo más interesante
25. A la hora de construir o hacer algo preferiría trabajar
- Con otros
 - ?
 - Yo solo
26. Me gusta hacer planes con antelación para no perder tiempo entre las tareas.
- Rara veces
 - ?
 - Falso
27. Normalmente me gusta hacer mis planes yo solo, sin interrupciones y sugerencias de otros.
- Verdadero
 - ?
 - Falso
28. Cuando me siento tenso incluso pequeñas cosas me sacan de quicio.
- Verdadero
 - ?
 - Falso
29. Puedo encontrarme bastante a gusto en un ambiente desorganizado
- Verdadero
 - ?
 - Falso
30. Si mis planes, cuidadosamente elaborados, tuvieran que ser cambiados a causa de otras personas:
- Eso me molestaría e irritaría
 - ?
 - Me parecería bien y estaría contento de cambiarlos
31. Preferiría
- Estar en una oficina, organizando y atendiendo a personas.
 - ?
 - Ser arquitecto y dibujar planos en un despacho tranquilo
32. Cuando las pequeñas cosas comienzan a marchar mal una de tras de otras
- Me siento como si ni pudiera dominarlas
 - ?
 - Continuo de un modo normal

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

33. Me satisface y entretiene cuidar las necesidades de los demás
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
34. A veces hago observaciones tontas, a modo de broma para sorprender a los demás.
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
35. Cuando llega el momento de hacer algo que he planeado y esperando, a veces no me apetece ya continuarlo
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
36. En las situaciones que dependen de mí me siento bien dando instrucciones a los demás
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
37. Preferiría emplear una tarde:
 A. Haciendo con tranquilidad y sosiego algo por lo que tenga afición
 B. ?
 C. En una fiesta animada
38. Cuando yo sé muy bien lo que el grupo tiene que hacer, me gusta ser el único en dar ordenes
 A. Si
 B. ?
 C. No
39. Me divierte mucho el rápido y vivaz humor de algunas series de televisión
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
40. Le doy más valor y respeto a las normas y buenas maneras que a una vida fácil
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
41. Me encuentro tímido y retraído a la hora de hacer amigos entre personas desconocidas
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
42. Si pudiera, preferiría hacer ejercicio con:
 A. La esgrima o la danza
 B. ?
 C. El tenis o la lucha libre
43. Normalmente hay una gran diferencia entre lo que la gente dice y lo que hace
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
44. Resultaría más interesante ser músico que mecánico
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
45. Las personas forman su opinión acerca de mí demasiado rápidamente.
 A. Casi nunca
 B. ?
 C. A menudo
46. Soy de esas personas que:
 A. Siempre están haciendo cosas prácticas que necesitan ser hechas
 B. ?
 C. Imaginan o piensan acerca de cosas sobre sí
47. Algunas personas creen que es difícil intimar conmigo
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
48. Puedo engañar a las personas siendo amigable cuando en realidad me desagradan
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

49. Mis pensamientos tienden más a girar sobre cosas realistas y prácticas
- Verdadero
 - ?
 - Falso
50. Suelo ser reservado y guardar mis problemas para mis adentros
- Verdadero
 - ?
 - Falso
51. Después de tomar una decisión sobre algo sigo pensando si será acertado o errónea
- Normalmente verdadero
 - ?
 - Normalmente falso
52. En el fondo no me gustan las personas que son “diferentes” u originales
- Verdadero, normalmente no me gustan
 - ?
 - Falso, normalmente las encuentras interesantes
53. Estoy más interesado en:
- Buscar un significado personal a la vida
 - ?
 - Asegurarme un trabajo con un buen sueldo
54. Me perturbo más que otros cuando las personas se enfadan entre ellas
- Verdadero
 - ?
 - Falso
55. Lo que este mundo necesita es:
- Más ciudadanos íntegros y constantes
 - ?
 - Más reformadores con opiniones sobre cómo mejorar el mundo
56. Prefiero los juegos en lo que
- Se forman equipos o se tiene un compañero
 - ?
 - Cada uno hace se partida
57. Normalmente dejo algunas cosas a la buena suerte en vez de hacer planes complejos y con todo detalle.
- Verdadero
 - ?
 - Falso
58. Frecuentemente tengo períodos de tiempo en que me es difícil abandonar el sentimiento de compadecerme a mí mismo.
- Verdadero
 - ?
 - Falso
59. Mis mejores horas del día son aquellas en que estoy solo con mis pensamientos y proyectos.
- Verdadero
 - ?
 - Falso
60. Si la gente me interrumpe cuando estoy intentando hacer algo, eso no me perturba
- Verdadero, no me siento mal
 - ?
 - Falso, me molesta
61. Siempre conservo mis pertenencias en perfectas condiciones
- Verdadero
 - ?
 - Falso
62. A veces me siento frustrado por las personas demasiado rápidamente.
- Verdadero
 - ?
 - Falso
63. No me siento a gusto cuando hablo o muestro mis sentimientos de afecto o cariño
- Verdadero
 - ?
 - Falso
64. En mi vida personal, casi siempre alcanzo las metas que me pongo.
- Verdadero
 - ?
 - Falso

65. Si el sueldo fuera el mismo preferiría ser un científico más que un directivo de ventas.
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
66. Si la gente hace algo incorrecto, normalmente le digo lo que pienso.
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
67. Pienso que mis necesidades emocionales:
- A. No están demasiado satisfechas.
 - B. ?
 - C. Están bien satisfechas
68. Normalmente me gusta estar en medio de mucha actividad y excitación
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
69. La gente debería insistir, más de lo que hace ahora, en que las normas morales sean seguidas estrictamente.
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
70. Preferiría vestir.
- A. De moda aseado y sencillo
 - B. ?
 - C. A la moda y original
71. Me suelo sentir desconectado si de pronto paso a ser el centro de la atención en un grupo social.
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
72. Me pone irritado que la gente insista en que yo siga las mínimas reglas de seguridad.
- A. Verdaderamente, porque no siempre son necesarias
 - B. ?
 - C. Falso, porque es importante hacer las cosas correctamente
73. Comenzar a conversar con extraños:
- A. Nunca me ha dado problemas
 - B. ?
 - C. Me cuesta bastante
74. Si trabajara en un periódico preferiría los temas de:
- A. Literatura o cine
 - B. ?
 - C. Deportes o política
75. Dejo que pequeñas cosas me perturben más de lo que debieran.
- A. A veces
 - B. ?
 - C. Raras veces
76. Es acertado estar en guardia con los que hablan de modo amable, porque se pueden aprovechar de uno.
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
77. En la calle me detendría más a contemplar a un artista pintando que a ver la construcción de un edificio.
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
78. Las personas se hacen perezosas en su trabajo cuando consiguen hacerlo con facilidad
- A. Casi nunca
 - B. ?
 - C. A menudo
79. Se me ocurren ideas nuevas sobre todo tipo de cosas demasiadas para ponerlas en práctica
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
80. Cuando hablo con alguien que no conozco todavía, no doy más información que la necesaria
- A. Normalmente verdadero
 - B. ?
 - C. Normalmente falso

81. Pongo más atención en:
- A. Las cosas prácticas que me rodean
 - B. ?
 - C. Los pensamientos y la imaginación
82. Cuando la gente me critica delante de otros me siento muy descorazonado y herido
- A. Casi nunca
 - B. ?
 - C. A menudo
83. Encuentro más interesante a la gente si sus puntos de vista son diferentes de los de la mayoría.
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
84. Al tratar con gente es mejor.
- A. "poner todas las cartas sobre la mesa"
 - B. ?
 - C. "No descubrir tu propio juego"
85. A veces me gustaría más ponerme en mi sitio que perdonar y olvidar
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
86. Me gustaría la gente que:
- A. Es estable y tradicional en sus intereses
 - B. ?
 - C. Reconsidera seriamente sus puntos de vista sobre la vida
87. A veces me siento demasiado responsable sobre cosas que suceden a mi alrededor.
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
88. El trabajo que me es familiar y habitual:
- A. Me aburre y me da sueño
 - B. ?
 - C. Me da seguridad y confianza
89. Logro terminar las cosas mejor cuando trabajo solo que cuando lo hago en equipo
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
90. Normalmente no me importa si mi habitación esta desordenado
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
91. Me resulta fácil ser paciente, aun cuando alguien es lento para comprender lo que estoy explicándole.
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso, me cuesta ser paciente
92. Me gusta unirme a otros que van a hacer algo juntos, como ir a un museo o de excursión.
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
93. Soy algo perfeccionista y me gusta que las cosas se hagan bien.
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
94. Cuando tengo que hacer una larga cola por algún motivo, no me pongo tan intranquilo y nervioso con la mayoría
- A. Verdadero, no me pongo
 - B. ?
 - C. Falso, me pongo intranquilo
95. La gente me trata menos razonablemente de lo que merecen mis buenas intenciones
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
96. Me lo paso bien con gente que muestra abiertamente sus emociones.
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso

97. No me dejo que me depriman pequeñas cosas.
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
98. Si pudiera ayudar en el desarrollo de un invento útil preferiría encargarme de:
 A. Investigación de laboratorio
 B. ?
 C. Mostrar a las personas su utilización
99. Si ser cortés y amable no da resultado puede ser rudo y astuto cuando sea necesario
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
100. Me gusta ir a menudo a espectáculos y diversiones
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
101. Me siento insatisfecho conmigo mismo
 A. A veces
 B. ?
 C. Raras veces
102. Si nos perdiéramos en una ciudad y los amigos no estuvieran de acuerdo conmigo en el camino a seguir.
 A. No protestaría y les seguiría
 B. ?
 C. Les haría saber que yo creía que mi camino era mejor
103. La gente me considera una persona animada y sin preocupaciones.
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
104. Si el banco se descuidara y no me cobraría algo que debiera, creo que:
 A. Lo indicaría y lo pagaría
 B. ?
 C. Yo no tengo por qué decírselo
105. Siempre tengo que estar luchando contra mi timidez.
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
106. Los profesores, sacerdotes y otras personas emplean mucho tiempo intentando impedirnos hacer lo que deseamos
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
107. Cuando estoy con un grupo, normalmente me siento, escucho y dejo que los demás lleven el peso de la conversación.
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
108. Normalmente aprecio más la belleza de un poema que una excelente estrategia en un deporte
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
109. Si uno es franco y abierto los demás intentan aprovecharse de él.
 A. Casi nunca
 B. ?
 C. A menudo
110. Siempre me interesan las cosas mecánicas y soy bastante bueno para arreglarlas
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
111. Siempre me interesan las cosas mecánicas y soy bastante bueno para arreglarlas.
 A. Verdadero
 B. ?
 C. Falso
112. Parece como si no pudieran confiar en más de la mitad de la gente que voy conociendo.
 A. Verdaderamente, no se puede confiar en ella
 B. ?
 C. Falso, se puede confiar en ella

113. Normalmente descubro que conozco a los demás mejor que ellos me conocen a mí
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
114. A menudo los demás dicen que mis ideas son realistas y prácticas
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
115. Si creo que lo merecen, hago agudas y sarcásticas observaciones a los demás.
- A. A veces
 - B. ?
 - C. Nunca
116. A veces me siento como si hubiera hecho algo malo, aunque realmente no lo haya hecho
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
117. Me resulta fácil hablar sobre mi vida, incluso sobre aspectos que otros consideran muy personales
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
118. Me gusta diseñar modos por los que el mundo pudiera cambiar y mejorar
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
119. Tiendo a ser sensible y preocuparme mucho acerca de algo que he hecho
- A. Casi nunca
 - B. ?
 - C. A menudo
120. En el periódico que acostumbro a hojear me intereso por
- A. Los artículos sobre los problemas sociales
 - B. ?
 - C. Todas las noticias locales
121. Prefiero emplear una tarde libre en
- A. Leer o trabajar en solitario en un proyecto
 - B. ?
 - C. Hacer alguna tarea con los amigos
122. Cuando hay algo molesto que hacer, prefiero:
- A. Dejarlo a un lado hasta que no haya más remedio que hacerlo
 - B. ?
 - C. Comenzar a hacerlo de inmediato
123. Prefiero tomar la comida de mediodía:
- A. Con un grupo de gente
 - B. ?
 - C. En solitario
124. Soy paciente con las personas, incluso cuando no son corteses y consideradas con mis sentimientos
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
125. Cuando hago algo, normalmente me tomo tiempo para pensar antes en todo lo que necesito para la tarea
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
126. Me siento molesto cuando la gente emplea mucho tiempo explicando algo
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
127. Mis amigos probablemente me describen como una persona
- A. Cálida y amigable
 - B. ?
 - C. Formal y objetiva
128. Cuando algo me perturba, normalmente me olvido pronto de ello
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
129. Como afición agradable prefiero
- A. Hacer o reparar algo
 - B. ?
 - C. Trabajar en grupo en una tarea comunitaria

130. Creo que debo reclamar si en el restaurante recibo mal servicio o alimentos deficientes
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
131. Tengo más cambios de humor que la mayoría de las personas que conozco
- A. Normalmente verdadero
 - B. ?
 - C. Normalmente falso
132. Cuando los demás no ven las cosas como las veo yo, normalmente logro convencerlos
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
133. Creo que ser libre para hacer lo que desee es más importante que tener buenos modales y respetar las normas
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
134. Me encanta hacer reír a la gente con historias ingeniosas
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
135. Me considero una persona socialmente muy atrevida y comunicativa
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
136. Si una persona es lo suficientemente lista para eludir las normas sin que parezca que las incumple
- A. Podría incumplirlas si tiene especiales para ello
 - B. ?
 - C. Debería seguirlas a pesar de todo
137. Cuando me uno a un nuevo grupo, normalmente encajo pronto
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
138. Prefiero leer historias rudas o de acción realista más que novelas sentimentales e imaginativas
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
139. Sospecho que la persona que se muestra abiertamente amigable conmigo pueda ser desleal cuando yo no esté delante
- A. Casi nunca
 - B. ?
 - C. A menudo
140. Cuando era niño empleaba la mayor parte de mi tiempo en
- A. Hacer o construir algo
 - B. ?
 - C. Leer o imaginar cosas ideales
141. Muchas personas son demasiado quisquillosas y sensibles, y por su propio bien deberían “endurecerse”
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
142. Me muestro tan interesado en pensar en las ideas que a veces paso por alto los detalles prácticos
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
143. Si alguien me hace una pregunta demasiado personal intento cuidadosamente evitar contestarla
- A. Normalmente verdadero
 - B. ?
 - C. Normalmente falso
144. Cuando me piden hacer una tarea voluntaria digo que estoy demasiado ocupado
- A. A veces
 - B. ?
 - C. Raras veces
145. Mis amigos me consideran una persona algo abstraída y no siempre practica
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso

146. Me siento muy abatido cuando la gente me critica en un grupo
- Verdadero
 - ?
 - Falso
147. Les surgen más problemas a quienes:
- Se cuestionan o cambian métodos que son ya satisfactorios
 - ?
 - Descartan enfoques nuevos o prometedores
148. Son muy cuidadoso cuando se trata de elegir a alguien con quien "abrirme" francamente
- Verdadero
 - ?
 - Falso
149. Me gusta más intentar nuevos modos de hacer las cosas que seguir caminos ya conocidos
- Verdadero
 - ?
 - Falso
150. Los demás dicen que suelo ser demasiado crítico conmigo mismo
- Verdadero
 - ?
 - Falso
151. Generalmente me gusta más una comida si contiene alimentos familiares y cotidianos que su tiene alimentos corrientes
- Verdadero
 - ?
 - Falso
152. Puedo pasar fácilmente una mañana entera sin tener necesidad de hablar con alguien
- Verdadero
 - ?
 - Falso
153. Deseo ayudar a las personas
- Siempre
 - ?
 - A veces
154. Yo creo que
- Algunos trabajos no deberían ser hechos tan cuidadosamente como otros
 - ?
 - Cualquier trabajo habría que hacerlo bien si se va a hacer
155. Me resulta difícil ser paciente cuando la gente me critica
- Verdadero
 - ?
 - Falso
156. Prefiero los momentos en que hay gente a mi alrededor
- Verdadero
 - ?
 - Falso
157. Cuando realizo una tarea no me encuentro satisfecho a no ser que ponga especial atención incluso a los pequeños detalles
- Verdadero
 - ?
 - Falso
158. Algunas veces me "sacan de quicio" de un modo insoportable pequeñas cosas, aunque reconozca que son triviales
- Si
 - ?
 - No
159. Me gusta más escuchar a la gente hablar de sus sentimientos personales que de otros temas
- Verdadero
 - ?
 - Falso
160. Hay ocasiones en que no me siento de humor para ver a nadie
- Muy raras veces
 - ?
 - Bastante a menudo
161. Me gustaría más ser consejero orientador que arquitecto
- Verdadero
 - ?
 - Falso

162. En mi vida cotidiana casi nunca me encuentro con problemas que no pueda afrontar
- A. Verdadero, puedo afrontarlos fácilmente
 - B. ?
 - C. Falso
163. Cuando las personas hacen algo que me molesta, normalmente
- A. No le doy importancia
 - B. ?
 - C. Selo digo
164. Yo creo más en
- A. Ser claramente serio en la vida cotidiana
 - B. ?
 - C. Seguir casi siempre el dicho "diviértete y sé feliz"
165. Me gusta que haya alguna competitividad en las cosas que hago
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
166. La mayoría de las normas se han hecho para no cumplirlas cuando haya buenas razones para ello
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
167. Me cuesta bastante hablar delante de un grupo numeroso de personas
- A. Verdadero
 - B. ?
 - C. Falso
168. Preferiría un hogar en el que
- A. Se sigan normas estrictas de conducta
 - B. ?
 - C. No haya muchas normas
169. En las reuniones sociales suelo sentirme tímido e inseguro de mí mismo
170. En la televisión prefiero:
- A. Un programa sobre nuevos inventos prácticos
 - B. ?
 - C. Un concierto de un artista famoso

Las preguntas a continuación se diseñaron como ejercicios de resolución de problemas. En ellas solo hay una respuesta correcta. Si no está seguro elija la que usted considere mejor. Vea un ejemplo aquí debajo:

Ejemplo:

“Toro” es a “ternero” como “caballo” es a:

- A. Potro
- B. Ternera
- C. Yegua

La respuesta es potro

171. Minuto es a hora como segundo es a:
- A. Minuto
 - B. Milisegundo
 - C. Hora
172. Renacuajo es a rana como larva es a:
- A. Araña
 - B. Gusano
 - C. Insecto
173. Jamón es a cerdo como chuleta es a:
- A. Cordero
 - B. Pollo
 - C. Merluza
174. Hielo es a agua como roca es a:
- A. Lava
 - B. Arena
 - C. Petróleo
175. Mejor es a pésimo como peor es a:
- A. Malo
 - B. Santo
 - C. Optimo
176. ¿Cuál de las tres palabras indica algo diferente de las otras dos?
- A. Terminal
 - B. Estacional
 - C. Cíclico
177. ¿Cuál de las tres palabras indica algo diferente de las otras dos?
- A. Gato
 - B. Cerca
 - C. Planeta
178. Lo opuesto de correcto es lo opuesto de:
- A. Bueno
 - B. Erróneo
 - C. Adecuado
179. ¿Cuál de las tres palabras indica algo diferente de las otras dos?
- A. Probable
 - B. Eventual
 - C. Inseguro
180. Lo opuesto de lo opuesto de inexacto es:
- A. Casual
 - B. Puntual
 - C. Incorrecto
181. ¿Qué número debe seguir al final de éstos?
1-4-9-16...
- A. 20
 - B. 25
 - C. 32
182. ¿Qué letra debe seguir al final de éstas?
A-B-D-G...
- A. H
 - B. K
 - C. J
183. ¿Qué letra debe seguir al final de éstas?
E-I-L...
- A. M
 - B. N
 - C. O
184. ¿Qué número debe seguir al final de éstos?
- A. 3/4
 - B. 4/3
 - C. 3/2
 - D.
185. ¿Qué número debe seguir al final de éstos?
1 2 0 3 -1
- A. 5
 - B. 4
 - C. -3

