

## MLS PSYCHOLOGY RESEARCH

<https://www.mlsjournals.com/Psychology-Research-Journal>

ISSN: 2605-5295



### Cómo citar este artículo:

Enya Sainz Álvarez (2018). Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millennials. *Psychology Research*, 1(1), 41-60. doi: 10.33000/mlspr.v1i1.111

## FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PERFIL MOTIVACIONAL LABORAL DE LOS MILLENNIALS

**Enya Sainz Álvarez**

Universidad Europea del Atlántico (España)

**Resumen.** La presente investigación examinó las posibles relaciones existentes entre los rasgos de personalidad y el perfil motivacional laboral; teniendo en cuenta la incidencia de los riesgos psicosociales en la relación entre ambas variables. Se trata de un diseño ex post facto, transversal de tipo descriptivo y correlacional, observacional de tipo analítico y no experimental. Este estudio se compuso de una muestra de 50 personas trabajadoras, pertenecientes a la generación millennial, en edades comprendidas entre los 22 y los 37 años; y estuvo conformada por 29 mujeres y 21 hombres. Se observó que existe una correlación significativa y positiva entre los rasgos de personalidad; Apertura y Responsabilidad con los rasgos de motivación; Logro, Exploración y Contribución. Así mismo, se encontró una relación significativa y negativa entre los rasgos de personalidad; Apertura y Responsabilidad y los rasgos de motivación; Hedonismo, Seguridad y Conservación. Por otro lado, se comprobó que en esta relación mediaban ciertos factores de riesgos psicosociales como son la Inseguridad, el Liderazgo, el Desarrollo y la Estima, los cuales mediaban la relación entre los rasgos de personalidad Apertura y Responsabilidad y los rasgos de motivación, Hedonismo, Exploración, Seguridad y Contribución.

**Palabras clave:** Millennials, rasgos de personalidad, perfil motivacional laboral, riesgos psicosociales.

## FACTORS THAT INFLUENCE THE LABOR MOTIVATIONAL PROFILE OF THE MILLENNIALS

**Abstract.** The present investigation examined the possible relationships between personality traits and the motivational work profile; taking into account the incidence of psychosocial risks in the relationship between both variables. It is an ex post facto, transversal design of descriptive and correlational type, observational of an analytical and non-experimental type. This study was composed of a sample of 50 workers, belonging to the millennial generation, aged between 22 and 37 years; and was made up of 29 women and 21 men. It has been recorded that there is a significant and positive correlation between personality traits; Openness and responsibility with motivational features; Achievement, Exploration and Contribution. Likewise, he found a significant and negative relationship between personality traits; Openness and Responsibility and motivational features; Hedonism, Safety and Conservation. On the other hand, it was found that in this relationship, the mediating factors of psychosocial risks such as Insecurity,

Leadership, Development and Estimation, which are related to personality traits, Hedonism, Education and Responsibility, the Hedonism, Exploration, Security and Contribution.

**Keywords:** Millennials, personality traits, work motivational profile, psychosocial risks.

## Introducción

Tradicionalmente, cuando se habla de generación se apela al periodo en el que se nace (Bongiovanni & Soler, 2016); sin embargo, otras definiciones se refieren a las experiencias vividas, lo cual se podría interpretar de forma general ya que diferentes generaciones pueden tener experiencias comunes (Pozzi, 2013). Cada generación cuenta con una determinada personalidad generacional, la cual determina valores, creencias y actitudes; que están relacionadas con sus expectativas laborales y el tipo de entorno laboral deseado. Estas características van cambiando en cada generación, por lo tanto, difieren de las generaciones precedentes debido a cambios políticos, económicos y sociales (Golik, 2013). Sin embargo, un grupo generacional o cohorte incluye tanto a aquellas personas que nacieron en un periodo de tiempo determinado como a personas que comparten experiencias de vida a nivel histórico y social. Por lo que a pesar de que cierta generación difiera de las anteriores, se ha observado que pueden desarrollar patrones de comportamiento similares y compartir ciertas características (Pozzi, 2013).

Actualmente, en el ámbito laboral conviven tres generaciones; los Baby Boomers, la generación X y la generación Y o del Milenio (Bongiovanni & Soler, 2016). Este fenómeno se conoce como turbulencia generacional o solapamiento generacional, ya que se trata de la convivencia dentro de las empresas de personas que pertenecen a distintas generaciones y que por este motivo tienen creencias, valores y comportamientos diferentes sobre el trabajo (Pozzi, 2013). Es posible afirmar que existe consenso en que los millennials son aquellas personas nacidas entre los años 1980-2000 (Bongiovanni & Soler, 2016). El periodo que corresponde a esta generación coincide con el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), por lo que también se los reconoce como nativos digitales (Bongiovanni & Soler, 2016). A lo largo de los años, los valores tomados en consideración por cada generación han ido cambiando y en consecuencia, sus expectativas. Se ha observado que los valores de ocio se han incrementado gradualmente en cada generación. Así mismo, se da más importancia a la vida personal; y el trabajo, se sitúa en un segundo plano. Curiosamente, en el estudio citado se concluyó que los valores extrínsecos alcanzaron su punto más alto entre los millennials. Además, al contrario de lo comúnmente pensado, no tienden a ejercer trabajos altruistas más que las generaciones anteriores. Por último, los valores sociales e intrínsecos fueron puntuados de forma más baja por los millennials que por los Baby Boomers (Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance, 2010).

Tras conocer las características de los millennials es necesario definir la motivación para posteriormente poner el foco en la motivación laboral. La motivación se trata de un proceso adaptativo que impulsa y dirige el comportamiento hacia un objetivo o meta (Huilcapi-Masacón, Castro-López, & Jácome-Lara, 2017). Por lo tanto, el proceso motivacional se deriva de dos aspectos fundamentales; las necesidades, que activan la conducta y los objetivos, que la dirigen (Rubió, 2016).

En cuanto a la motivación laboral, se trata de uno de los constructos principales en Psicología de las Organizaciones y el principal determinante de la conducta laboral, junto con la capacidad del trabajador y los riesgos psicosociales

(Muchinsky, 2000). La motivación laboral es el “conjunto de fuerzas energéticas que inician y determinan la forma, dirección, intensidad y duración de las conductas laborales” (Latham & Pinder, 2005; Valderrama, Escorial & Luceño, 2015, pag. 17). Esta motivación laboral se encuentra influenciada tanto por estímulos externos como internos. La motivación intrínseca es considerada una cualidad humana, más efectiva y necesaria; y se ha demostrado que las recompensas monetarias no mejoran este tipo de motivación (Olafsen, Halvari, Forest, & Deci, 2015). Por ello, es debido considerar el capital humano como uno de los factores más importante de una organización; con el objetivo de que las personas trabajen de manera eficaz y eficiente facilitando la aparición de ambos tipos de motivación (Ristic, Selakovic, & Quereshi, 2017). En relación a la motivación intrínseca, se diferencia entre los perfiles motivacionales de aproximación y de evitación (Valderrama, Esocrial, & Luceño, 2015). La motivación de aproximación guía el comportamiento hacia lo positivo, tanto en lo que se refiere a objetivos como resultados, incluye indicadores como la extraversión, y es asociado con el sistema de activación del comportamiento (Kanfer, Frese, & Johnson, 2017). Se consideran motivos de aproximación, la autonomía, que es el grado en que la persona valora su independencia, prefiere seguir sus propios criterios y tomar decisiones por sí misma; el poder, el cual se considera el interés por dirigir a otros, competir y ganar, ascender, recibir admiración, tener popularidad y prestigio; el logro, que se considera el grado en que a la persona le estimula superar retos, lograr éxito profesional y alcanzar criterios de excelencia elevados; la exploración, definida como el grado en que la persona prefiere la novedad y la variedad, buscando aprender y descubrir nuevas formas de hacer las cosas; y por último, la contribución, que se define como el deseo de ayudar a otros, contribuir a la sociedad y tener un impacto positivo en la vida de los demás (Valderrama, Esocrial, & Luceño, 2015). La motivación de evitación, guía el comportamiento hacia objetivos y resultados negativos e incluye el neuroticismo, el cual se asocia con el sistema de comportamiento inhibitorio (Kanfer, Frese, & Johnson, 2017). Cuando se habla de contramotivos se hace referencia a la afiliación, definida como el grado de preferencia por estar con otros, formar parte de un grupo y sentirse aceptado; la cooperación, que es el deseo de mantener relaciones igualitarias, evitando la inequidad, la distancia de poder, la rivalidad y el abuso de poder; el hedonismo, definido como el grado en que la persona prefiere ahorrar esfuerzos y tensiones, evitando sacrificar su bienestar por perseguir metas; la seguridad, considerada como el grado en que la persona busca mantener estabilidad en su entorno, evitando los cambios y la incertidumbre; y la conservación, que se trata del deseo de protegerse uno mismo, ganar dinero y conservar los bienes materiales (Valderrama, Esocrial, & Luceño, 2015). Para diferenciar entre los motivos de aproximación y los contramotivos de evitación se utiliza el Análisis del Perfil Motivacional que toma como base el modelo de la rueda de los motivos de Valderrama (2010), donde se presenta un nuevo marco teórico de clasificación de la motivación que da una explicación empírica a la variabilidad humana y que es aplicable al ámbito laboral y a la orientación vocacional (Valderrama, 2018).

Se han considerado predisponentes de la motivación laboral, los riesgos psicosociales y los rasgos de personalidad, los cuales se definen a continuación. En cuanto a los riesgos psicosociales, su presencia se relaciona con múltiples efectos perjudiciales para la salud, por este motivo en los últimos años, se ha tomado importancia tanto a su medición como a su prevención (Benavides et al., 2002). Según el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que se dan en una situación laboral relacionadas directamente con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y con la realización de la tarea; y que se presentan con capacidad para afectar el

desarrollo del trabajo y la salud física, psíquica o social del trabajador (INSSBT, Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo). El término «psicosocial» se emplea de forma general para referirse a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales (Neffa, 2015). Se tienen en cuenta principalmente los factores de riesgo psicosocial en relación con las exigencias psicológicas, que engloban la cantidad de trabajo, incluyéndose el tiempo disponible para llevarlo a cabo y el tipo de tarea; el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, que consiste en dos dimensiones, influencia y desarrollo de habilidades; la inseguridad sobre el empleo, la cual hace referencia a la preocupación por el futuro en relación a la ocupación; el liderazgo, que comprende la existencia de un liderazgo de calidad, reflejado en las formas de actuar del superior directo; la doble presencia, referida a la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo; y la estima, que se trata del reconocimiento y apoyo de los superiores y compañeros por el esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo (Candia, Pérez-Franco, & González, 2016).

Por otro lado, se han tenido en cuenta los rasgos de personalidad como predictores del estilo de motivación laboral ya que éstos se consideran disposiciones o tendencias, que se expresan en patrones de comportamiento, pensamientos y/o sentimientos relativamente estables y consistentes a lo largo de la vida (Romero, 2005). En relación a la estabilidad y consistencia de los rasgos es necesario diferenciar entre rasgos de personalidad y temperamento, ya que aunque ambos implican disposiciones de comportamiento a largo plazo, existen diferencias entre ellos (Deckers, 2014). El temperamento se refiere a las diferencias individuales en la emocionalidad, que se dan como resultado de características heredadas genéticamente, se manifiesta más pronto en la infancia y es más estable; mientras que la personalidad se trata de una manera de comportarse, que deriva de la interacción entre las características del temperamento y la experiencia social, manifestándose más tarde y modificándose mediante la experiencia (Deckers, 2014). Dada su flexibilidad, se toman en consideración los rasgos de personalidad, los cuales se refieren a la consistencia en un conjunto específico de comportamientos a lo largo del tiempo y de situaciones relevantes. Actualmente, existe consenso sobre la estructura de la personalidad que ha surgido alrededor de los cinco grandes factores de personalidad (Costa & McCrae, 1978). Estos factores son el neuroticismo, el cual se contrapone al ajuste y estabilidad emocional y se trata de una tendencia general a experimentar sentimientos negativos; la extraversión, que hace referencia a personas sociables, que prefieren la vinculación con la gente, los grupos y las reuniones; la apertura, la cual hace alusión a personas que desean tomar en consideración nuevas ideas y valores no convencionales, poseen curiosidad intelectual y experimentan las emociones de manera más profunda; la amabilidad, que se trata de personas altruistas, que simpatizan con los demás y están dispuestas a ayudarles; y por último, la responsabilidad, que se refiere a personas que son voluntariosas, porfiadas y decididas. Digma y Takemoto-Chock (1981) se refieren a este factor como Voluntad de Logro (Costa & McCrae, 1978; Cordero, Pamos, & Seisdedos, 1999; Said Diez & Sánchez, 2017).

### ***Relación entre la personalidad, los riesgos psicosociales y el perfil motivacional laboral.***

Se ha estudiado la relación que existe entre la personalidad, desde el modelo de los cinco factores (McCrae & Costa, 1987) y la motivación laboral. El propósito de estos estudios ha sido identificar predictores fiables de la motivación laboral. Sin embargo, se ha obtenido una correlación débil entre los rasgos de la personalidad

(medido con el Big Five) y la motivación laboral, pudiendo ser debido a que los rasgos de personalidad medidos son demasiado generales (Sjöberg, 2016). Otros estudios han concluido correlaciones fuertes, utilizando el UPP-Personality, el cual mide diferentes dimensiones del trabajo (Moresi, 2009). Se han encontrado relaciones consistentes entre la personalidad y el desempeño laboral. Los análisis realizados revelaron que las variables motivacionales son mecanismos influyentes a través de los cuales los rasgos de personalidad afectan el desempeño laboral (Barrick, Stewart, & Piotrowski, 2002). Otros estudios han tenido en cuenta la amplitud de los cinco factores de personalidad citados anteriormente y la escasa relación que han mostrado con la motivación laboral (Yahaya, 2012; Chegeni, Neisi, & Arshadi, 2015). Por ello, una investigación meta-analítica ha tomado el rasgo Responsabilidad como predictor de la motivación laboral y en consecuencia, del desempeño laboral (Dudley, et al, 2006).

Se ha observado que la personalidad influye en la manera en que afrontamos las condiciones laborales adversas que surgen. Lo más significativo es que altas puntuaciones en Afabilidad o Amabilidad disminuyen los riesgos psicosociales (Jaén, 2010). Otra investigación ha mostrado que la personalidad proactiva influye en la interacción trabajo-familia, sin embargo únicamente es beneficiosa cuando se puede ejercer control personal sobre los factores estresantes ocupacionales (Cunningham & De La Rosa, 2008). En esta investigación se tiene en cuenta la variable Doble presencia, en relación a la interacción trabajo-familia, como un riesgo psicosocial; y la personalidad proactiva no se mide como tal pero se podría asemejar a las variables Responsabilidad y Apertura, por lo tanto, es de importancia conocer la relación entre estas variables. Por otro lado, no existen teorías generales sobre la relación de la personalidad con el bienestar subjetivo; aunque se han relacionado los factores de Neuroticismo y Extraversión con el bienestar, el afecto positivo y negativo, y la satisfacción con la vida (Morán, Fínez, & Fernández-Abascal, 2016). Se han tenido en cuenta los cinco factores de personalidad citados. Sin embargo, se otorga más importancia a los factores, Apertura y Responsabilidad, por el hecho de considerarse que están más relacionados con la motivación laboral; aunque otros estudios toman únicamente la variable Responsabilidad (Yahaya, 2012; Chegeni, Neisi, & Arshadi, 2015).

En los últimos años se está dando gran importancia a la prevención de los riesgos psicosociales promocionando organizaciones con entornos “saludables”. Para ello, se utilizan técnicas de coaching en aras de aumentar la conciencia y responsabilidad personal y en consecuencia, la motivación laboral intrínseca. Así mismo, se ha demostrado que existe estrecha relación entre ambas variables y que disminuir los riesgos psicosociales, aumenta la motivación laboral (Gómez, 2017). Sin embargo, la mayoría de los estudios relacionados con los factores psicosociales se han centrado en estudiar su relación con el estrés (Cooper, 1998; Dunham, 2001; Jaén, 2010).

En esta investigación se tienen como objetivos; correlacionar los rasgos de personalidad con el perfil motivacional laboral de aproximación o de evitación, los rasgos de personalidad con los riesgos psicosociales y los riesgos psicosociales con el perfil motivacional laboral de aproximación o de evitación. Así mismo, se quiere comprobar de qué manera median los riesgos psicosociales en la relación entre los rasgos de personalidad y los perfiles motivacionales laborales.

## Método

### **Participantes**

Para este estudio se contó con una muestra heterogénea formada por un grupo de 50 personas, todas ellas residentes en Cantabria. De ellos, 29 fueron mujeres (58%) y 23 hombres (42%). La edad osciló entre 22 y 37 años ( $M = 29.22$ ,  $DT = 3.54$ ). Se diferenció el nivel de estudios que poseía la muestra (ESO, FPMedio, FPSuperior, Bachillerato y Formación Universitaria). Los puestos de trabajo fueron variados, ya que así se requería. Sin embargo, se tuvo en cuenta la relación que existía entre el puesto de trabajo desempeñado y la formación académica; lo cual indicó que principalmente los puestos no se encontraban relacionados con los estudios cursados (66%). En cuanto a la asignación de la muestra, se utilizó la técnica de muestreo sistemático, ya que se obtuvo una lista de la población de estudio, posteriormente, el primero fue elegido al azar y a continuación, los sujetos fueron elegidos espaciados igualmente. Se siguieron todas las directrices éticas y legales vigentes en cuanto a investigación con seres humanos y protección de datos.

### **Instrumentos**

Los índices informados de la consistencia interna de las distintas escalas ( $\alpha$  de Cronbach) corresponden a los datos de la presente investigación.

*NEO-FFI (inventario NEO reducido de cinco factores), Inventario de personalidad.*

Se aplicó la versión reducida en español compuesta por 60 ítems (Cordero, Pamos, & Seisdedos, 1999). El inventario original (Costa & McCrae, 1978) y su adaptación al español (Cordero, Pamos, & Seisdedos, 1999) están compuestos por cinco factores: Neuroticismo ( $\alpha = .84$ ), Extraversión ( $\alpha = .76$ ), Apertura ( $\alpha = .84$ ), Amabilidad ( $\alpha = .70$ ) y Responsabilidad ( $\alpha = .85$ ); presentando la versión utilizada, 12 ítems por cada factor. Se responde por medio de una escala tipo Likert de 5 puntos (0 = Total desacuerdo; 4 = Totalmente de acuerdo).

*APM, Análisis del perfil motivacional de B. Valderrama, S. Escorial y L. Luceño.*

Se aplicó la versión original del cuestionario de Análisis del Perfil Motivacional (Valderrama, Escorial, & Luceño, 2015). Se trata de una escala tipo Likert de 6 puntos (1= Nada importante para mí; 6= Extremadamente importante para mí), compuesta por 80 ítems, los cuales evalúan diversos motivos que pueden influir en el rendimiento y en otras conductas laborales; basado en la Rueda de los Motivos de Valderrama (2010). Se presentan 10 factores, divididos en 5 motivos y 5 contramotivos. Los cinco motivos equivalen al perfil motivacional de aproximación, lo cuales son, Autonomía ( $\alpha = .76$ ), Poder ( $\alpha = .83$ ), Logro ( $\alpha = .94$ ), Exploración ( $\alpha = .91$ ), Contribución ( $\alpha = .77$ ); por otro lado, los cinco contramotivos se relacionan con el perfil motivacional de evitación, los cuales son los siguientes, Afiliación ( $\alpha = .53$ ), Cooperación ( $\alpha = .75$ ), Hedonismo ( $\alpha = .90$ ), Seguridad ( $\alpha = .80$ ) y Conservación ( $\alpha = .87$ ).

*Cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ) o ISTAS-21 COPSOQ.*

Se aplicó la versión corta en español, creada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; los autores de la versión original proceden del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI). Está compuesta por 38 ítems con un estilo de respuesta tipo Likert de 4 puntos (1 = Nunca; 4 = Siempre). Se valora el nivel de presencia de riesgos psicosociales a través de 6 factores: Exigencias psicológicas en

el trabajo ( $\alpha = .59$ ), Control sobre el trabajo ( $\alpha = .84$ ), Inseguridad ( $\alpha = .69$ ), Apoyo social y calidad de Liderazgo ( $\alpha = .85$ ), Doble presencia ( $\alpha = .74$ ) y Estima ( $\alpha = .84$ ).

**Procedimiento**

Esta investigación se realizó por correo electrónico. Se enviaron los instrumentos citados y algunas preguntas demográficas (edad, sexo, formación y profesión), que se incluyeron en un archivo de Microsoft Office Excel 2003. La realización de los cuestionarios fue espaciada en tres semanas ya que se pretendía evitar la pérdida atencional, además de proporcionar el tiempo suficiente para la devolución de los mismos. La primera semana, se envió el NEO-FFI, cuya duración estimada fue de 15 minutos; la segunda semana se envió el APM, cuya duración prevista fue de 25 minutos; y la última semana se envió el ISTAS-21 COPSOQ, cuya duración prevista fue de unos 20 minutos. La dirección de correo electrónico fue creada específicamente para esta investigación y los participantes tuvieron que reenviar los tres archivos completados en el periodo propuesto.

**Análisis de datos**

Según Kerlinger y Lee (2002), la investigación es de tipo no experimental y su diseño es ex post facto, debido a que la investigación se realiza una vez han sucedido los acontecimientos estudiados. Por lo tanto, se trata de un estudio observacional de tipo analítico ya que además de describir las variables, busca relaciones entre ellas. En esta investigación la variable independiente es organísmica o de estado, ya que se trata de características internas del sujeto, en este caso, los rasgos de personalidad. Así mismo, la variable dependiente de este estudio hace referencia a características internas y externas del sujeto, como es el perfil motivacional laboral. Posteriormente, se analizará la presencia de una variable mediadora como son los riesgos psicosociales (Figura 1).

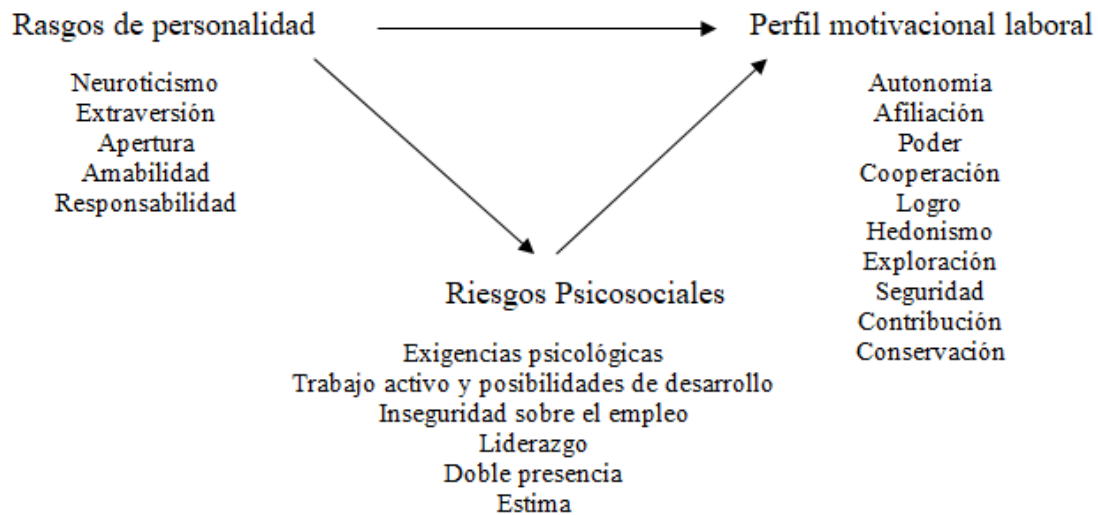


Figura 1. Diagrama que muestra la relación directa e indirecta entre las variables de estudio. Rasgos de personalidad: variable independiente. Riesgos psicosociales: variable mediadora. Perfil motivacional laboral: variable dependiente.

Según el número de mediciones, esta investigación es un diseño transversal (cross-sectional), de tipo descriptivo y correlacional, ya que se toman medidas en un único momento. Así mismo, es de tipo correlacional ya que tiene como objetivo establecer y analizar la relación entre dos o más variables. Por lo tanto, los análisis estadísticos utilizados fueron en primer lugar correlaciones bivariadas ( $r$  de Pearson) y a continuación, análisis del efecto mediador; evaluando en cada análisis estadístico la significancia. El software utilizado para el registro y análisis de los datos fue el SPSS.

## Resultados

En primer lugar, se analizó la relación entre las variables de personalidad y motivación (Tabla 1). Tal como se puede observar, se ha encontrado una relación significativa y positiva entre los rasgos de personalidad, Apertura y Responsabilidad y los rasgos de motivación, Logro, Exploración y Contribución. Así mismo, se ha encontrado una relación significativa y negativa entre los rasgos de personalidad, Apertura y Responsabilidad con los rasgos de motivación, Hedonismo, Seguridad y Conservación.

Tabla 1  
*Correlaciones bivariadas ( $r$  de Pearson) entre las variables Personalidad y Motivación*

	Neuroticismo	Extraversión	Apertura	Amabilidad	Responsabilidad
Autonomía	.02	.07	.29*	-.21	.33*
Afiliación	.31*	.16	.12	.33*	-.11
Poder	.21	.12	.25*	-.24	.29*
Cooperación	.00	.14	.07	.46**	.00
Logro	.28*	.21	.49***	.09	.56***
Hedonismo	-.05	-.22	-.55***	-.15	-.61***
Exploración	.19	.16	.50***	.17	.53***
Seguridad	-.01	.00	-.35*	.11	-.32*
Contribución	.30*	.28*	.46**	.54***	.17
Conservación	-.07	-.20	-.46**	-.37**	-.25

Nota: \* $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

Por otro lado, se muestra la relación entre las variables de personalidad y los riesgos psicosociales (Tabla 2). Nuevamente, se encuentran relaciones significativas con los rasgos de personalidad Apertura y Responsabilidad; en el caso de la Apertura, correlaciona significativamente y de forma positiva con los factores de Desarrollo, Liderazgo y Estima; y de forma negativa con el factor Inseguridad; y en el caso de la Responsabilidad, correlaciona significativa y positivamente con los factores Desarrollo, Liderazgo, Doble presencia y Estima.

Tabla 2  
*Correlaciones bivariadas ( $r$  de Pearson) entre las variables Personalidad y Riesgos Psicosociales.*



	Neuroticismo	Extraversión	Apertura	Amabilidad	Responsabilidad
EXPSI	-.11	.06	.03	-.22	.02
DESA	.26	.13	.36*	.25	.38**
INS	-.07	-.20	-.32*	.00	-.19
LIDERZ	.33*	.18	.35*	.22	.30*
DOBLEPRE	.02	-.07	.19	.05	.53***
ESTIMA	.21	.06	.35*	.18	.25*

Nota: \*p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001. EXPSI: (Exigencias psicológicas); DESA: (Desarrollo); INS: (Inseguridad); LIDERZ: (Liderazgo); DOBLEPRE: (Doble presencia); ESTIMA: (Estima).

Por último, se ha analizado la relación entre las variables de motivación y riesgos psicosociales (Tabla 3). Existe una relación significativa y positiva entre Hedonismo e Inseguridad; sin embargo existe una relación significativa y negativa entre Hedonismo y las variables de Desarrollo, Liderazgo y Doble Presencia; por otro lado, se ha encontrado una relación significativa y negativa entre las variables Contribución y Exigencias Psicológicas; y una relación significativa y positiva entre las variables Contribución y Desarrollo, Liderazgo y Estima.

Tabla 3

*Correlaciones bivariadas (r de pearson) entre las variables Motivación y Riesgos Psicosociales*

	EXPSI	DESA	INS	LIDERAZ	DOBLEPRE	ESTIMA
Autonomía	.24	.09	-.22	.02	.07	-.01
Afiliación	-.25	.07	.04	.14	-.05	.05
Poder	-.01	.09	.00	-.03	-.20	-.09
Cooperación	-.28*	.21	-.05	.22	.08	.18
Logro	-.04	.29*	-.21	.24	.36**	.09
Hedonismo	-.11	-.31*	.36*	-.32*	-.37**	-.16
Exploración	-.07	.37**	-.26	.26	.34*	.17
Seguridad	-.14	-.16*	.43**	-.13	-.17	-.10
Contribución	-.32*	.34*	-.16	.35*	.08	.28*
Conservación	-.02	-.33**	.32*	-.35*	-.06	-.27

Nota: \*p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001. EXPSI: (Exigencias psicológicas); DESA: (Desarrollo); INS: (Inseguridad); LIDERZ: (Liderazgo); DOBLEPRE: (Doble presencia); ESTIMA: (Estima).

Tras realizar las correlaciones comentadas anteriormente, se llevaron a cabo diez modelos de mediación entre las variables que correlacionaban de manera significativa. Se tuvieron en cuenta aquellos modelos en los que mediaba al menos una variable de riesgos psicosociales. Por este motivo, a continuación se muestran cinco modelos de mediación.

En primer lugar, se analizaron las variables que mediaban en la relación entre Apertura y Hedonismo (Figura 2). Se vio que las variables Inseguridad y Liderazgo explican la relación entre Apertura y Hedonismo.

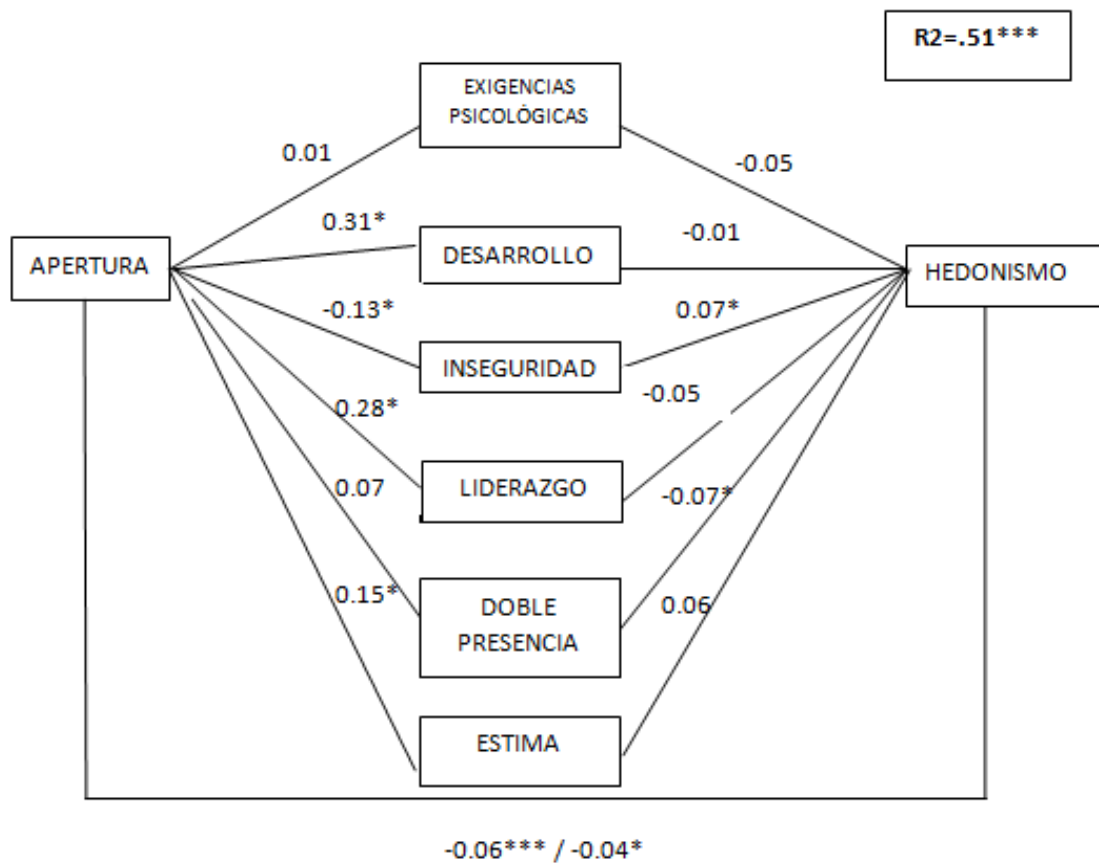
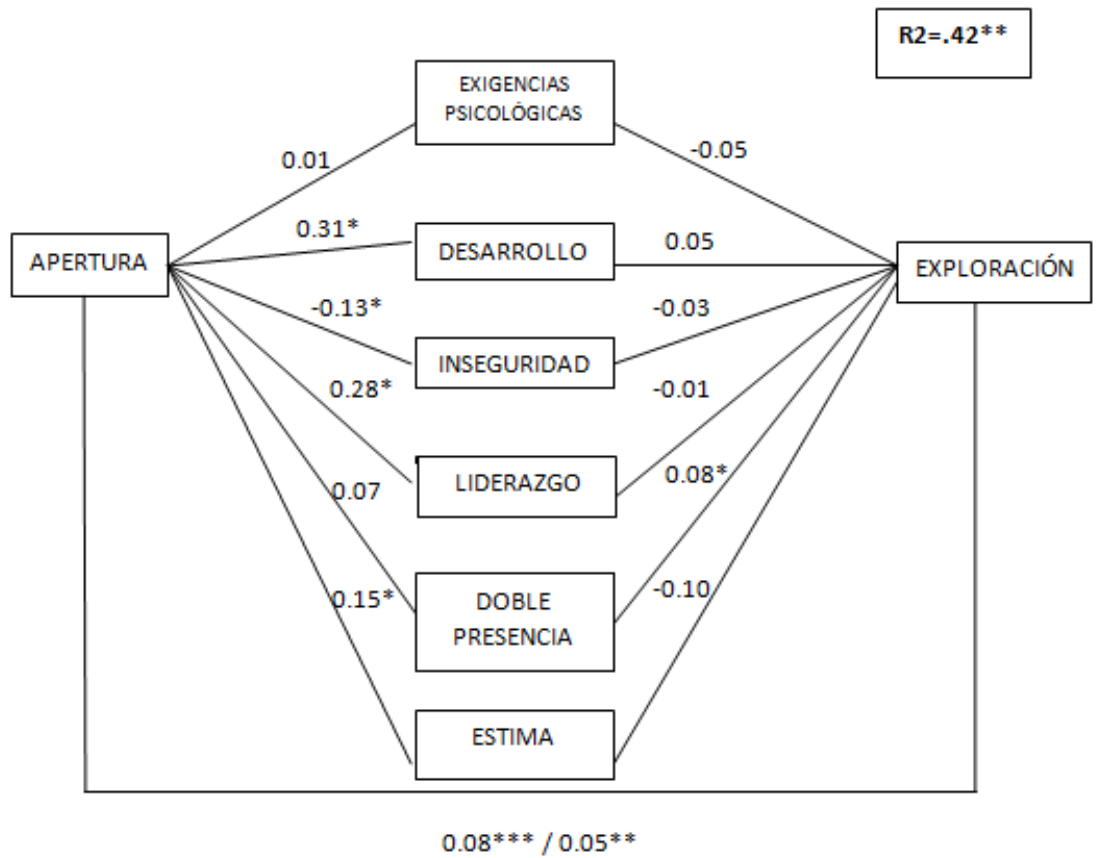


Figura 2. Análisis del efecto mediador de riesgos psicosociales en la relación entre Apertura y Hedonismo

Nota: \* $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ . Exigencias Psicológicas:  $b = -.0007$  (I.C. 95%:  $-.0114/.0076$ ); Desarrollo:  $b = -.0019$  (I.C. 95%:  $-.0175/.0131$ ); Inseguridad:  $b = -.0095$  (I.C. 95%:  $-.0254/-.0001$ ); Liderazgo:  $b = -.0146$  (I.C. 95%:  $-.0378/-.0022$ ); Doble Presencia:  $b = -.0054$  (I.C. 95%:  $-.0185/.0021$ ), Estima:  $b = .0100$  (I.C. 95%:  $-.0022/.0334$ )

En segundo lugar, se observó que las variables Desarrollo y Estima median significativamente en la relación entre Apertura y Exploración (Figura 3).



**Figura 3.** Análisis del efecto mediador de riesgos psicossociales en la relación entre Apertura y Exploración.

*Nota:* \* $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ . Exigencias Psicológicas:  $b = -.0007$  (I.C. 95%:  $-.0138/.0070$ ); Desarrollo:  $b = .0158$  (I.C. 95%:  $.0008/.0391$ ); Inseguridad:  $b = .0032$  (I.C. 95%:  $-.0054/.0172$ ); Liderazgo:  $b = -.0009$  (I.C. 95%:  $-.0276/.0168$ ); Doble Presencia:  $b = .0055$  (I.C. 95%:  $-.0018/.0195$ ); Estima:  $b = -.0158$  (I.C. 95%:  $-.0468/-.0004$ )

En tercer lugar, se vio que la variable Inseguridad media significativamente la relación entre Apertura y Seguridad (Figura 4).

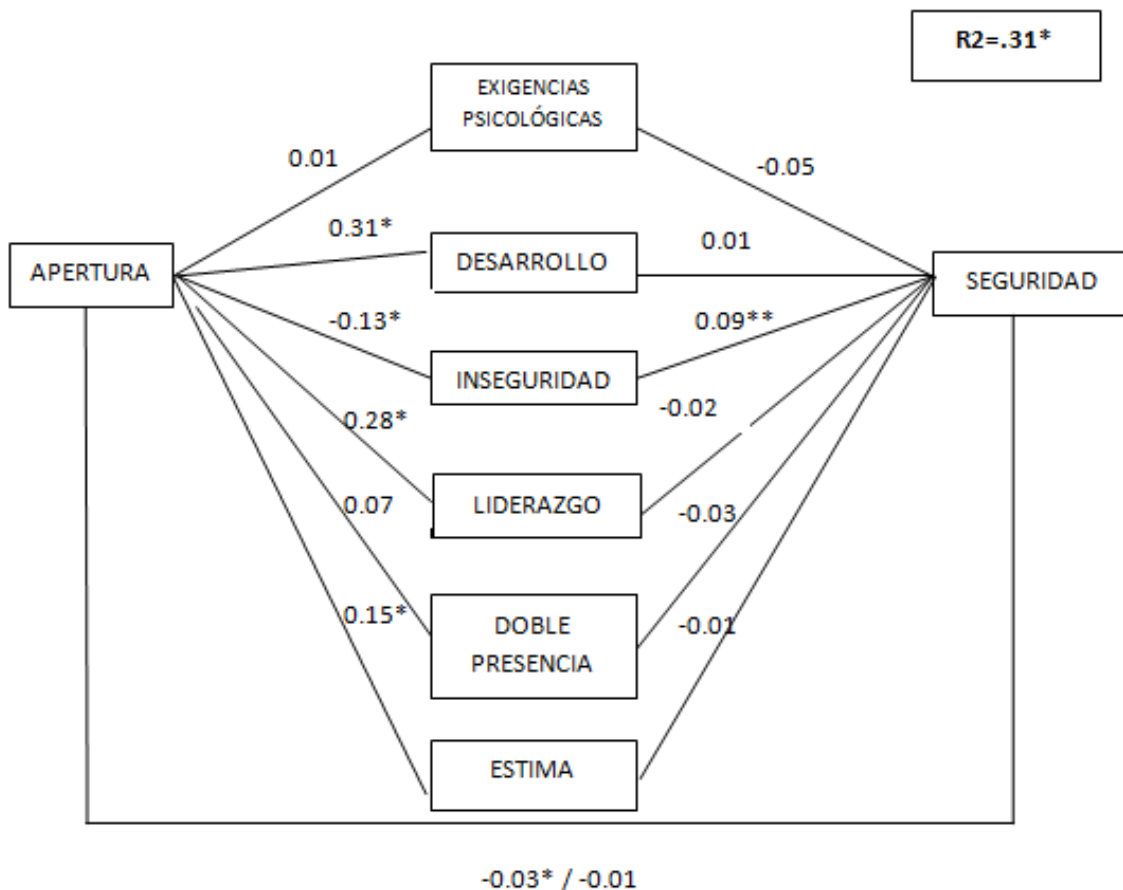


Figura 4. Análisis del efecto mediador de riesgos psicosociales en la relación entre Apertura y Seguridad.

Nota: \*p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001. Exigencias Psicológicas:b = -.0007 (I.C. 95%: -.0111 / .0076); Desarrollo:b = .0039 (I.C. 95%: -.0045 / .0197); Inseguridad:b = -.0116 (I.C. 95%: -.0259 / -.0022); Liderazgo:b = -.0048 (I.C. 95%: -.0274 / .0061); Doble Presencia:b = -.0025 (I.C. 95%: -.0130 / .0017); Estima:b = -.0018 (I.C. 95%: -.0180 / .0155)

En cuarto lugar, se vio que la variable Estima mediaba significativamente en la relación entre Apertura y Contribución, (Figura 5).

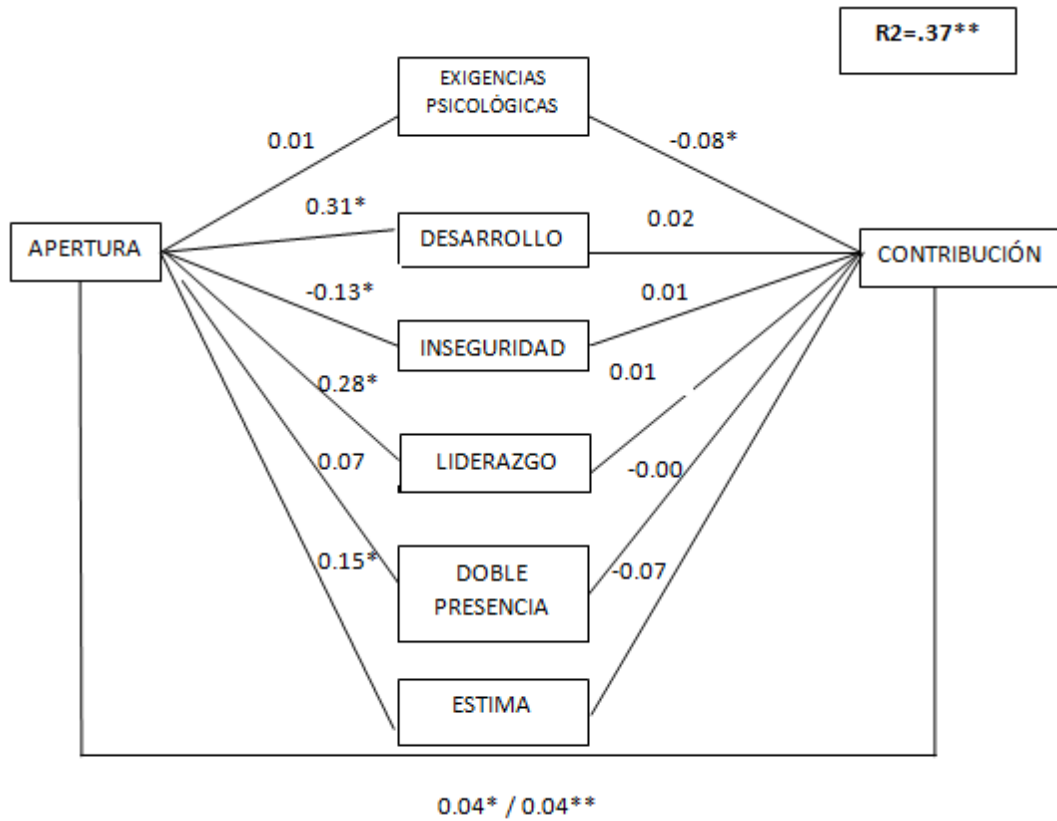


Figura 5. Análisis del efecto mediador de riesgos psicossociales en la relación entre Apertura y Contribución.

Nota: \* $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ . Exigencias Psicológicas:  $b = -.0011$  (I.C. 95%:  $-.0154 / .0110$ ); Desarrollo:  $b = .0070$  (I.C. 95%:  $-.0063 / .0212$ ); Inseguridad:  $b = -.0016$  (I.C. 95%:  $-.0112 / .0053$ ); Liderazgo:  $b = .0018$  (I.C. 95%:  $-.0160 / .0181$ ); Doble Presencia:  $b = -.0003$  (I.C. 95%:  $-.0070 / .0027$ ); Estima:  $b = -.0109$  (I.C. 95%:  $-.0281 / -.0007$ )

Por último, se observó que la variable Liderazgo media de forma significativa en la relación entre Responsabilidad y Hedonismo (Figura 6).

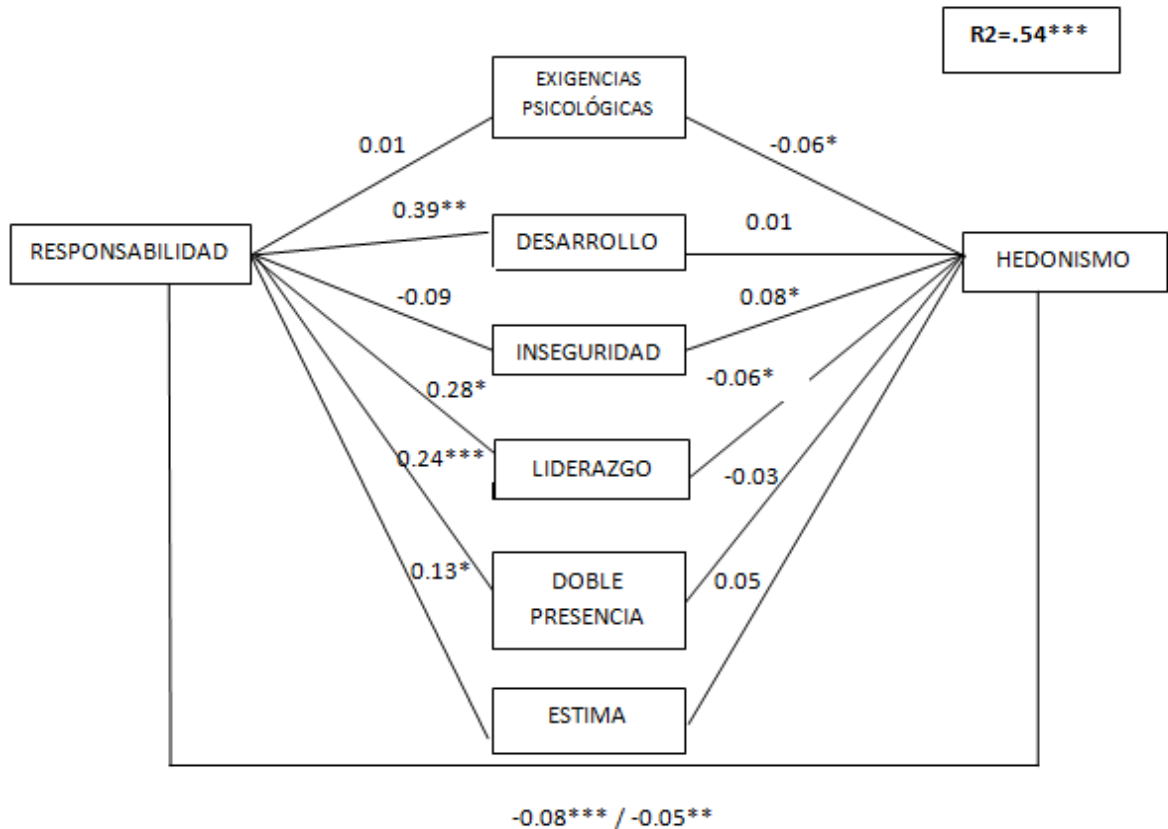


Figura 6. Análisis del efecto mediador de riesgos psicosociales en la relación entre Responsabilidad y Hedonismo.

Nota: \* $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ . Exigencias Psicológicas:  $b = -.0008$  (I.C. 95%:  $-.0151 / .0092$ ); Desarrollo:  $b = .0032$  (I.C. 95%:  $-.0113 / .0385$ ); Inseguridad:  $b = -.0075$  (I.C. 95%:  $-.0254 / .0020$ ); Liderazgo:  $b = -.0172$  (I.C. 95%:  $-.0448 / -.0032$ ); Doble Presencia:  $b = -.0070$  (I.C. 95%:  $-.0295 / .0098$ ); Estima:  $b = .0059$  (I.C. 95%:  $-.0039 / .0268$ )

Los modelos explicaron una varianza comprendida entre .31 y .54.

## Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo analizar las posibles relaciones entre los rasgos de personalidad y la motivación laboral de los millennials, teniendo en cuenta la incidencia de los riesgos psicosociales en la relación entre ambas variables. Este estudio contribuye al campo de la psicología organizacional, ya que con los resultados obtenidos se aporta información útil, tanto a los dirigentes de las empresas como a los trabajadores y trabajadoras.

El estudio más similar encontrado toma como variables independientes la Personalidad, la Motivación y los Riesgos Psicosociales y como variable dependiente el Rendimiento laboral. Es decir, las tres variables utilizadas en esta investigación se consideran predictoras del rendimiento laboral, sin embargo, no se obtienen resultados significativos (Jaén, 2010). En el caso de esta investigación, la variable Personalidad se toma como variable independiente, los Riesgos Psicosociales como variable mediadora y la Motivación como variable dependiente. Principalmente, las diferencias encontradas entre ambos estudios, pueden deberse al número y categorización de las variables, ya que en el estudio citado se utilizan tres variables independientes y una dependiente y en

esta investigación se opta por incluir una variable mediadora; todas ellas categorizadas de forma disímil. Por otro lado, estas diferencias también podrían derivar de la utilización de diferentes instrumentos de medida.

Los resultados de otro estudio, que utiliza el inventario NEO-FFI al igual que esta investigación, indican que la variable Responsabilidad correlaciona positivamente con la motivación laboral; y por otro lado que la variable Neuroticismo correlaciona negativamente con la motivación laboral (Chegeni, Neisi, & Arshadi, 2015). Sin embargo, los resultados de este estudio muestran que el Neuroticismo no correlaciona negativamente con el perfil motivacional de aproximación, sino con tres variables del perfil de evitación. Por otro lado, la variable Responsabilidad correlaciona positivamente en todos los casos con el perfil motivacional de aproximación, el cual se correspondería con la existencia de motivación laboral. En este caso, el instrumento de medida utilizado para los rasgos de personalidad es el mismo, sin embargo, en el estudio comentado, la motivación laboral se mide como un rasgo general y en esta investigación se divide en diez factores por lo que esta diferencia en la medida de la motivación laboral pudiera ser la causa de la diferencia en el tipo y significación de la correlación.

En esta investigación se han tenido en cuenta los cinco grandes factores de la personalidad (Costa & McCrae, 1978). Sin embargo, antes de obtener los resultados, las variables Apertura y Responsabilidad fueron consideradas como las más relacionadas con la motivación laboral, debido al análisis de su definición. Según las predicciones, las variables que correlacionan significativamente en la mayoría de los casos son la Apertura y la Responsabilidad, tal y como se había previsto. No se ha encontrado ningún estudio que tenga en cuenta ambas variables; sin embargo algunos toman como predictor de la motivación laboral la Responsabilidad (Yahaya, 2012), y otros, tanto la Responsabilidad como el Neuroticismo (Chegeni, Neisi, & Arshadi, 2015). La omisión de la variable Apertura en otros estudios, pudiera ser debida a que se puede considerar un rasgo de personalidad relacionado con la apertura a la experiencia, en un sentido general. Sin embargo, en esta investigación se ha tenido en cuenta, ya que se relaciona directamente con aspectos intelectuales, como el pensamiento divergente, el cual contribuye a la creatividad (McCrae, 1987).

Por otro lado, se ha observado que la Apertura y la Responsabilidad correlacionan negativamente con ciertas variables del perfil motivacional de evitación. Estos hallazgos se podrían asemejar con un estudio que encontró una relación positiva entre la personalidad proactiva y el compromiso con la organización (Marjolein, Caniëls, & Semeijn, 2018); ya que las características de la personalidad proactiva se corresponden con las de niveles altos en Apertura y Responsabilidad.

Así mismo, en una investigación citada anteriormente, se relaciona la Motivación y los Riesgos Psicosociales de forma inversa a la presente investigación; ya que se considera la alta motivación como un predictor de bajos riesgos psicosociales. Sin embargo, en dicha investigación no se cumple la correlación esperada, únicamente se puede afirmar que a mayor motivación, mayor percepción de demandas laborales (Jaén, 2010). Contrariamente, esta investigación ha tratado la motivación como variable dependiente y a los riesgos psicosociales como una variable mediadora que afecta a la relación entre la personalidad y la motivación. La diferencia entre ambos estudios es clara, ya que en la presente investigación no se toma como predictor de los riesgos psicosociales la variable motivación, puesto que se considera que estos riesgos no pueden ser controlados completamente por el individuo.

Por último, en la investigación ya citada de Marian Jaén Díaz, se relacionan las variables de Personalidad y Riesgos Psicosociales, de forma similar a esta investigación ya que se considera que puntuaciones altas en ciertos rasgos de personalidad ayudan a afrontar de forma más positiva ciertos riesgos psicosociales. En el citado estudio es la variable Afabilidad la que obtiene mayores valores en su relación con los riesgos psicosociales (Jaén, 2010). En esta investigación en cambio, son nuevamente las variables Apertura y Responsabilidad las que presentan mayores valores en relación con los riesgos psicosociales. Probablemente, esta diferencia se deba nuevamente a la utilización de diferentes instrumentos en la medida de la personalidad.

Por todo lo comentado anteriormente, es posible concluir que los resultados obtenidos abren las puertas a nuevas investigaciones sobre los factores que influyen en la motivación laboral de los millennials. Dichos resultados revelan que los rasgos de personalidad, Apertura y Responsabilidad correlacionan de forma positiva y significativa con el perfil motivacional de aproximación; y que esta relación puede ser alterada si aparecen riesgos psicosociales en relación al desarrollo, la inseguridad, el liderazgo y la estima. Los datos obtenidos aportan información para llevar a cabo un reclutamiento eficaz en las empresas. Por ello, se considera de gran importancia aplicar estos hallazgos en el área de selección de personal de las organizaciones, ya que actualmente, la mayoría de los trabajos requieren rasgos de personalidad semejantes a los medidos por las variables Apertura y Responsabilidad. Tomándolo en consideración, es debido que el personal encargado de seleccionar trabajadores y los directivos de las empresas, tenga en cuenta todos estos aspectos y así, puedan prevenir contratar a personal no apto para un determinado puesto; y en su caso, ofrecer la formación necesaria para adquirir estos rasgos. De la misma forma, los directivos o altos mandos de cualquier tipo de organización, pueden tomar conciencia de la necesidad de evitar la presencia de ciertos riesgos psicosociales; y a su vez, fortalecer las posibilidades de desarrollo en el trabajo y la estima hacia los trabajadores. Además, puede ser una herramienta facilitadora para los millennials, ya que permite conocerse a uno mismo en relación al trabajo; y en la medida en que se tome conciencia de la importancia de tener un perfil motivacional laboral de aproximación, será más fácil adaptarse a las nuevas exigencias de los entornos laborales, debido al auge de las nuevas tecnologías.

Este auge tecnológico y la llegada de la cuarta revolución industrial, advierten que es necesario seguir investigando sobre este tema, ya que es necesario indagar aún más, teniendo en cuenta las aplicaciones prácticas con las que podría contar esta investigación, en el caso de disponer de los medios necesarios. En primer lugar, se podrían añadir más variables como la satisfacción laboral o el desempeño laboral, ésta última muy estudiada en la bibliografía existente. Así mismo, es preciso utilizar un instrumento que mida los rasgos de personalidad en relación al ámbito laboral de forma más específica. Por otro lado, el análisis cuantitativo aporta datos objetivos del fenómeno estudiado. Sin embargo, sería interesante realizar análisis cualitativos con el objetivo de confirmar o rechazar los datos recabados de la muestra estudiada. Por último, comentar que esta investigación se ha llevado a cabo con personas jóvenes que se encuentran trabajando, por lo que los puestos y la formación diferían ampliamente. Por lo tanto, sería interesante aplicarlo a empresas o departamentos específicos.

Debido a la escasez de recursos, en términos temporales y económicos, se ha lidiado con ciertas limitaciones. La principal limitación de esta investigación ha sido el acceso a la muestra; sería útil ampliarla, en aras de comprobar la replicabilidad de los resultados. Así mismo, la utilización de un inventario de la personalidad descriptivo y general ha podido debilitar la significación de los resultados. Por último, los índices



informados de la consistencia interna de las distintas escalas ( $\alpha$  de Cronbach) corresponden a los datos de la presente investigación. Estos índices han sido superiores a .70 excepto en dos casos; en una variable del perfil motivacional de evitación, la Afiliación (.53); y en una variable de riesgos psicosociales, las Exigencias Psicológicas (.59); lo cual indica que los ítems pertenecientes a estas variables no miden de forma consistente el constructo que se pretende. Este aspecto puede ser debido a la influencia de la deseabilidad social ya que las personas suelen considerarse parte de un grupo y que cualquier trabajo supone cierta exigencia psicológica.

### Referencias

- Barrick, M. R., Stewart, G.L. & Pitrowski, M. (2002). Personality and job performance: test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43-51. doi: 10.1037//0021-9010.87.1.43
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A. & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3), 222-229. doi: 10.1016/s0213-9111(02)71665-8
- Bongiovanni, C. & Soler, E. (2016). Características y expectativas laborales de la generación “Y”. *Revista ADENAG*, 6, 15-20. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5607902>
- Candia, M., Pérez-Franco, J. M. & González, D. (2016). *Manual del método del cuestionario SUCESO/ISTAS21*. Recuperado de Manual de Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Retrieved from [https://www.suseso.cl/606/articles-19640\\_archivo\\_03.pdf](https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_03.pdf)
- Chegeni, A., Neisi, A. & Arshadi, N. (2015). The relationship of personality and organizational variables with work motivation. *Journal of Behavioral Sciences*, 9(2), 147-157. Retrieved from [https://www.elixirpublishers.com/articles/1350892171\\_44%20\(2012\)%207454-7461.pdf](https://www.elixirpublishers.com/articles/1350892171_44%20(2012)%207454-7461.pdf)
- Cooper, C.L. (1998). *Theories of organizational stress*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Cordero, A., Pamos, A. & Seisdedos, N. (1999). *NEO PI-R, Inventario de Personalidad NEO Revisado*. Madrid: TEA Ediciones.
- Costa, P. & McCrae, R. (1978). *NEO PI-R, Revised Neo Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)*. PAR, Psychological Assessment Resources, Inc. Odessa, Florida, USA.
- Cunningham, C. J. L. & De La Rosa, G. M. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 271-282. doi: 10.1037/1076-8998.13.3.271
- Deckers, L. (2014). *Motivation: Biological, Psychological, Environmental*. Londres: Inglaterra: Pearson.

- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E. & Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: Examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, 91, 40-57. doi: 10.1037/0021-9010.91.1.40
- Dunham, J. (2001). *Stress in the workplace: Past, present and future*. London: Whurr.
- Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Cuadernos de Administración*, 46, 107-133. Retrieved from [http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/view/5656](http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/5656)
- Gómez, M. D. (2017). *El coaching en las organizaciones: Una aplicación a la prevención de riesgos psicosociales*. (Trabajo de fin de grado). Universidad de Valladolid, Castilla y León, España. Retrieved from <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/27306>
- Huilcapi-Masacón, M. R., Jácome-Lara, G. A. & Castro-López, G. A. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las ciencias*, 3, 311-333. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense, Madrid, España. Retrieved from <https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Latham, G. & Pinder, C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516. doi: 10.1146/annurev.psych.55.090902.142105
- Twenge, J., Campbell, S., Hoffman, B. & Lance, C. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 5, 1117-1142. doi: 10.1177/0149206309352246
- Kanfer, R., Frese, M. & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338-355. doi: 10.1037/apl0000133
- Marjolein C.J. Caniëls, Judith H. Semeijn, Irma H.M. Renders, (2018) "Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work". *Career Development International*, 23, 48-66. doi: 10.1108/cdi-11-2016-0194
- Morán, C., Fínez, M., & Fernández-Abascal E. (2016). Sobre la felicidad y su relación con los rasgos de personalidad. *Clínica y salud*, 28, 59-63. doi: 10.1016/j.clysa.2016.11.003
- Moresi, S. (2009). Cournot Competition and The UPP Test. *HMG Review Project*. Retrieved from [https://www.ftc.gov/sites/default/files/documents/public\\_comments/horizontal-merger-guidelines-review-project-545095-00036/545095-00036.pdf](https://www.ftc.gov/sites/default/files/documents/public_comments/horizontal-merger-guidelines-review-project-545095-00036/545095-00036.pdf)
- Neffa, J.C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo, contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL CONICET.

- Olafsen, A., Halvari, H., Forest, J., & Deci, E. (2015). Show them the money? The role of pay, managerial need support, and justice in a self-determination theory model of intrinsic work motivation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(4), 447-457. doi: 10.1111/sjop.12211
- Pozzi, S.M. (2013). *Generación Y: sus expectativas laborales*. (Trabajo de fin de grado). Universidad de San Andrés, Buenos Aires, Argentina. Retrieved from <http://repositorio.udesa.edu.ar/>
- Ristic M.R., Selakovic M., & Quereshi T.M. (2017). Employee motivation strategies and creation of supportive work environment in societies of post-socialist transformation. *Polish journal of management studies*, 15, 205-216. doi: 10.17512/pjms.2017.15.2.19
- Rubió, T. (2016). *Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: OCTAEDRO.
- Sjöberg, L. (2016). Beyond the Big Five: Personality and Job Performance in an E-Commerce Firm. *Journal of Advances in Management Sciences & Information Systems*, 2, 94-106. doi: 10.6000/2371-1647.2016.02.08
- Valderrama, B. (2018). La rueda de los motivos: hacia una tabla periódica de la motivación humana. *Papeles del psicólogo*, 39(1), 60-70. doi: 10.23923/pap.psicol2018.2855
- Valderrama, B., Escorial, S. y Luceño, L. (2015). *APM. Análisis del Perfil Motivacional*. Madrid: TEA Ediciones.
- Yahaya, A. et al. (2012). The relationship between big five personality with work motivation, competitiveness and job satisfaction. *Elixir Psychology*, 44, 7454-7461. Retrieved from [https://www.elixirpublishers.com/articles/1350892171\\_44%20\(2012\)%207454-7461.pdf](https://www.elixirpublishers.com/articles/1350892171_44%20(2012)%207454-7461.pdf)

**Fecha de recepción:** 19/09/2018

**Fecha de revisión:** 20/09/2018

**Fecha de aceptación:** 29/09/2018

