



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN
JEFATURA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO



MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

**“LOS RASGOS DE PERSONALIDAD Y LA PERCEPCIÓN DE CARGA MENTAL EN
INTÉRPRETES REMOTOS DE LENGUAS”**

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de Maestro en Psicología del Trabajo

P r e s e n t a

Lic. Alejandro Imeno Guirola

Dirigida por: Dra. Ana Lorena Dávila Fuentes

Querétaro, Qro. Agosto de 2026.

La presente obra está bajo la licencia:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>



CC BY-NC-ND 4.0 DEED

Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.



NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).



SinDerivadas — Si [remezcla, transforma o crea a partir](#) del material, no podrá distribuir el material modificado.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas](#) que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

Avisos:

No tiene que cumplir con la licencia para elementos del material en el dominio público o cuando su uso esté permitido por una [excepción o limitación](#) aplicable.

No se dan garantías. La licencia podría no darle todos los permisos que necesita para el uso que tenga previsto. Por ejemplo, otros derechos como [publicidad, privacidad, o derechos morales](#) pueden limitar la forma en que utilice el material.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUEPRETARO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO



“Los rasgos de personalidad y la percepción de carga mental en intérpretes remotos de lenguas”

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de Maestro en Psicología del Trabajo

P r e s e n t a

Lic. Alejandro Imeno Guirola

Dirigida por:

Dra. Ana Lorena Dávila Fuentes

SINODALES

Presidente: Dra. Ana Lorena Dávila Fuentes

Secretaria: Mtra. María del Carmen Dávila Fuentes

Vocal: Dr. Jesús Antonio Moya López

Suplente: Mtro. Armando Jesús Guerrero Gochicoa

Suplente: Mtro. Alfredo Puente Garnica

Querétaro, Qro. a agosto de 2026.

RESUMEN

La interpretación remota de lenguas constituye una actividad laboral caracterizada por altas demandas cognitivas, presión temporal, procesamiento lingüístico inmediato, exposición a contenidos emocionalmente intensos, aislamiento físico y mediación tecnológica constante. Estas condiciones pueden favorecer la percepción de carga mental y generar consecuencias subjetivas sobre el bienestar ocupacional. Sin embargo, dicha carga no depende únicamente de las características objetivas de la tarea, sino también de diferencias individuales que pueden modular la forma en que los trabajadores evalúan y experimentan las exigencias laborales. La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre los rasgos de personalidad y la percepción de carga mental en intérpretes remotos de lenguas. Se adoptó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 54 intérpretes remotos que trabajaban principalmente en el par lingüístico inglés - español desde Latinoamérica y Estados Unidos. Para la recolección de datos se utilizó el Big Five Inventory (BFI-2), la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM) y un cuestionario sociodemográfico-laboral ad hoc. Los resultados descriptivos mostraron que los rasgos con medias más elevadas fueron Apertura y Amabilidad. En cuanto a la carga mental, las dimensiones con mayores puntuaciones fueron Consecuencias para la salud y Demandas cognitivas y complejidad de la tarea. Los análisis correlacionales, realizados mediante rho de Spearman, identificaron tres asociaciones estadísticamente significativas: Apertura con Demandas cognitivas y complejidad de la tarea, Responsabilidad con Ritmo de trabajo y Emocionalidad con Consecuencias para la salud. No se observaron asociaciones significativas que permitieran identificar un perfil de disposición claramente protector frente a la carga mental. Se concluye que la carga mental en intérpretes remotos debe comprenderse como un fenómeno multidimensional e interactivo en el que convergen condiciones de la tarea, organización temporal, ritmo de trabajo, entorno físico, modalidad contractual y características subjetivas del trabajador. Los hallazgos aportan evidencia preliminar para la Psicología del Trabajo al mostrar que ciertos rasgos de personalidad, especialmente Apertura, Responsabilidad y Emocionalidad, pueden contribuir a explicar diferencias individuales en la percepción de carga mental dentro de una ocupación remota, especializada y altamente exigente.

Palabras clave: carga mental de trabajo; rasgos de personalidad; Cinco Grandes, interpretación remota de lenguas, Psicología del Trabajo; riesgos psicosociales

ABSTRACT

Remote language interpreting is a work activity characterized by high cognitive demands, time pressure, immediate linguistic processing, exposure to emotionally intense content, physical isolation, and constant technological mediation. These conditions may contribute to the perception of mental workload and generate subjective consequences for occupational well-being. However, such workload does not depend solely on the objective characteristics of the task, but also on individual differences that may modulate how workers evaluate, and experience job demands. The objective of this study was to analyze the relationship between personality traits and perceived mental workload among remote language interpreters. A quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design was adopted. The sample consisted of 54 remote interpreters who worked mainly in the English-Spanish language pair from Latin America and the United States. Data were collected using the Big Five Inventory (BFI-2), the Subjective Mental Workload Scale (ESCAM), and an ad hoc sociodemographic and occupational questionnaire. Descriptive results showed that the traits with the highest mean scores were Openness and Agreeableness. Regarding mental workload, the dimensions with the highest scores were Health Consequences and Cognitive Demands and task complexity. Correlational analyses, conducted using Spearman's rho, identified three statistically significant associations: Openness with Cognitive Demands and task complexity, Conscientiousness with Work Pace, and Negative Emotionality with Health Consequences. No significant associations were observed that would allow the identification of a clearly protective dispositional profile against mental workload. It is concluded that mental workload among remote interpreters should be understood as a multidimensional and interactive phenomenon in which task conditions, temporal organization, work pace, physical environment, contractual modality, and workers' subjective characteristics converge. The findings provide preliminary evidence for Work Psychology by showing that certain personality traits, especially Openness, Conscientiousness, and Negative Emotionality, may contribute to explaining individual differences in the perception of mental workload within a remote, specialized, and highly demanding occupation.

Keywords: mental workload; personality traits; Big Five; remote language interpreting; Work Psychology; psychosocial risks.

**A todos los lingüistas, intérpretes
y traductores de Latinoamérica**

AGRADECIMIENTOS

A Cuba, la hermosa tierra que me vio nacer, que me habita, duele y acompaña siempre; que me regaló la virtud y la alegría ... y el misterio insular de la añoranza.

A Mayra Villafaña y Manuel Llanes, maestros de generaciones; por ser mi inspiración más profunda y ejemplos verdaderos del noble arte de enseñar.

A mis padres, por el esfuerzo constante, por no aplacar nunca mi curiosidad, por los sacrificios silenciosos y por el amor incondicional que ha sido el cimiento de todo lo que soy.

A mi esposa, luz y sostén de mi vida, compañera de cada desafío y de cada logro, gracias por caminar a mi lado en todo momento.

A mi directora de tesis, por su guía, su acompañamiento cercano y decidido, y sus valiosos consejos a lo largo de este trabajo.

A mis compañeros de la maestría, por hacerme sentir bienvenido, por el aprendizaje compartido, el apoyo mutuo y las experiencias que enriquecieron este proceso.

Y a México, por abrirme sus puertas y permitirme encontrar en su suelo un espacio de crecimiento, pertenencia y nuevas oportunidades.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO.....	4
1.1 EL PROCESO DE TRABAJO DEL INTÉRPRETE REMOTO	4
1.2 LAS DEMANDAS COGNITIVAS COMO FACTOR DE DESGASTE	5
1.3 DESPERSONALIZACIÓN Y DEMANDAS EMOCIONALES	6
1.4 EL ESPACIO FÍSICO Y EL AISLAMIENTO SOCIAL COMO FACTORES DE DESGASTE	8
ESTADO DEL ARTE	11
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	16
3.1 LA CARGA MENTAL DE TRABAJO.....	16
3.1.1 Generalidades sobre el estudio de la carga mental de trabajo.....	16
3.1.2 Origen y evolución del estudio de la carga mental de trabajo.....	17
3.1.3 Definición de carga mental de trabajo.....	19
3.1.4 Tipologías y clasificaciones de carga mental de trabajo	21
3.1.5 Medición de la carga mental de trabajo	22
3.1.6 La Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo	23
3.2 EL MODELO DE PERSONALIDAD DE LOS CINCO GRANDES	26
3.2.1 CONCEPTOS BÁSICOS: DE LA PERSONALIDAD A LOS RASGOS.....	28
3.2.1.1 ¿Qué se entiende por personalidad en psicología?.....	28
3.2.1.2 El concepto de rasgo: definición, supuestos y alcance	30
3.2.2 DEBATES CLÁSICOS Y ANTECEDENTES RELEVANTES.....	30
3.2.3 ORÍGENES DEL MODELO: DEL ENFOQUE LÉXICO A LA ESTRUCTURA DE CINCO RASGOS	32
3.2.3.1 Hipótesis léxica y psicolexicografía.....	32
3.2.3.2 Precursores factoriales y el camino hacia “los cinco”	33
3.2.3.3 Consolidación y popularización del modelo	35
3.2.4 ESTRUCTURA DEL MODELO DE LOS CINCO GRANDES	36
3.2.4.1 Descripción de los cinco factores	36
3.2.4.2 Organización jerárquica: dominios, facetas y matices	38
DISEÑO METODOLÓGICO	41
4.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	41
4.2 OBJETIVOS	41
4.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN	42
4.4 FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA Y COHERENCIA TEÓRICA.....	42
4.5 POBLACIÓN	43
4.6 MUESTRA.....	44
4.7 VARIABLES DEL ESTUDIO.....	44
4.8 MATERIALES.....	45
4.9 PROCEDIMIENTO	45
4.10 PLAN DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO	47
4.11. CONSIDERACIONES ÉTICAS	47
PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO	49
5.1 PREPARACIÓN DE LOS DATOS.....	49
5.1.1 Depuración, codificación y construcción de la base de trabajo	49
5.1.2 Revisión de criterios de inclusión, exclusión y validez de casos	49
5.1.3 Normalización de la base de trabajo	50
5.1.4 Clasificación de variables por tipo de medición.....	51
5.1.5 Codificación inicial de variables sociodemográficas y laborales.....	52
5.1.6 Creación de variable derivada de antigüedad laboral	52
5.1.7 Revisión de consistencia de variables sociodemográficas y laborales	53
5.1.8 Codificación numérica de los reactivos BFI-2.....	53

5.1.9 Revisión de consistencia de los reactivos BFI-2 codificados.....	54
5.1.10 Inversión de reactivos BFI-2.....	55
5.1.11 Cálculo de puntajes del BFI-2 por dominio y por faceta.....	56
5.1.12 Codificación numérica de los reactivos ESCAM y revisión de consistencia	57
5.1.13 Inversión de los reactivos de la ESCAM.....	58
5.1.14 Cálculo de puntajes por dimensión de la ESCAM	58
5.1.15 Creación de base de datos analítica	59
5.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA	60
5.2.1 Variables sociodemográficas y laborales	60
5.2.2 Condiciones ambientales percibidas del entorno de trabajo	62
5.2.3 Puntajes compuestos de rasgos de personalidad	63
5.2.4 Puntajes compuestos de las dimensiones de carga mental de trabajo.....	65
5.2.5 Análisis de confiabilidad.....	65
5.3 REVISIÓN DE DISTRIBUCIÓN Y SUPUESTOS BÁSICOS. DETERMINACIÓN DE PRUEBA DE CORRELACIÓN	68
5.4 PRUEBA DE CORRELACIÓN PRINCIPAL ENTRE RASGOS DE PERSONALIDAD Y CARGA MENTAL PERCIBIDA.	71
5.5 ANÁLISIS COMPLEMENTARIOS CON VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS, LABORALES Y AMBIENTALES	72
5.5.1 Correlaciones complementarias con variables sociodemográficas, laborales y ambientales.	72
5.5.2 Comparaciones no paramétricas según variables categóricas.....	73
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	76
6.1 GENERALIDADES SOBRE LOS RESULTADOS	76
6.2 APERTURA Y MENOR CARGA COGNITIVA ASOCIADA A LA COMPLEJIDAD DE LA TAREA.	77
6.3 RESPONSABILIDAD Y RITMO DE TRABAJO	78
6.4 EMOCIONALIDAD Y CONSECUENCIAS PARA LA SALUD	80
6.5 ALCANCES DE LAS ASOCIACIONES OBSERVADAS	81
6.6 INTERPRETACIÓN DE LOS ANÁLISIS COMPLEMENTARIOS	83
6.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	86
6.8 RECOMENDACIONES PARA INVESTIGACIONES POSTERIORES	87
7. CONCLUSIONES	89
REFERENCIAS.....	93
ANEXOS	108
ANEXO 1. EXTRACTO DE LA HOJA DE RESPUESTAS DEL BFI-2.....	108
ANEXO 2. EXTRACTO DE LA HOJA DE RESPUESTAS DE LA ESCAM.....	110
ANEXO 3. GLOSARIO DE VARIABLES UTILIZADAS EN EL PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO.....	113

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tablas

<i>Tabla 1. Factores y pesos factoriales de los ítems, correlación ítem-factor, consistencia interna de los factores y del factor eliminando el elemento de la ESCAM</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 2. Estadísticos descriptivos de edad, número de dependientes, antigüedad en el puesto y horas laborales semanales</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 3. Condiciones ambientales percibidas en el entorno de trabajo.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 4. Estadísticos descriptivos de las facetas de personalidad del BFI-2, agrupadas por dominio</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 5. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de carga mental de trabajo de la ESCAM.....</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 6. Confiabilidad interna de los puntajes compuestos del BFI-2 y la ESCAM.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 7. Resultados de las pruebas de normalidad y estadísticos de distribución de los dominios del BFI-2 y de las dimensiones de la ESCAM.....</i>	<i>70</i>
<i>Tabla 8. Correlaciones entre los dominios de personalidad del BFI-2 y las dimensiones de carga mental de trabajo de la ESCAM</i>	<i>71</i>

Figuras

<i>Figura 1. Puntuaciones medias por dominio de los rasgos de personalidad, a partir los resultados del BFI-2</i>	<i>64</i>
---	-----------

INTRODUCCIÓN

Las transformaciones contemporáneas del trabajo han modificado de manera significativa la forma en que se organizan, ejecutan y experimentan múltiples actividades profesionales. La digitalización de los servicios, la expansión del trabajo a distancia y la mediación tecnológica de las interacciones laborales han dado lugar a nuevas configuraciones ocupacionales en las que las demandas cognitivas adquieren un peso creciente. En este escenario, la Psicología del Trabajo enfrenta el desafío de analizar no sólo las condiciones objetivas en que se desarrolla la actividad laboral, sino también la forma en que dichas condiciones son percibidas y procesadas subjetivamente por los trabajadores.

Dentro de estas ocupaciones emergentes o reconfiguradas por la tecnología, la interpretación de lenguas constituye un caso de especial interés. Esta actividad implica la mediación lingüística entre personas que no comparten un mismo idioma, y una de sus modalidades más frecuentes es la interpretación remota, que se realiza con mucha frecuencia a través de plataformas telefónicas o digitales.

Aunque la función comunicativa de la interpretación remota resulta esencial en varios sectores sociales y renglones clave de la economía en países con altos índices de interculturalidad y plurilingüismo, sus condiciones psicosociales han recibido una atención limitada desde la investigación aplicada. Se trata de una labor caracterizada por la necesidad de procesar información verbal en tiempo real, mantener altos niveles de concentración, alternar entre sistemas lingüísticos diferentes, responder bajo presión temporal y sostener una posición profesional de neutralidad durante interacciones que pueden involucrar contenidos emocionalmente intensos. Además, debido a sus peculiaridades operativas, la interpretación remota se considera significativamente más estresante que la modalidad presencial (Zorlu y Özkaya, 2024).

Estas características convierten a la interpretación remota en una actividad particularmente relevante para el estudio de la carga mental de trabajo. La carga mental puede entenderse, en términos generales, como la relación entre las demandas cognitivas que impone una tarea y los recursos disponibles del individuo para responder a ellas (Canepa, 2010). Sin embargo, esta relación no es puramente objetiva ni uniforme. Ante condiciones laborales similares, distintos trabajadores pueden experimentar niveles significativamente diferentes de exigencia, fatiga, tensión o saturación mental. Por ello, la carga mental percibida constituye una variable clave para

comprender la experiencia subjetiva del trabajo y sus posibles implicaciones sobre el bienestar, el desempeño y la salud ocupacional.

En este punto adquiere importancia el estudio de las diferencias individuales. La personalidad, entendida como “las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia de una persona” (Cloninger, 2002), constituye un poderoso referente teórico para ello. Entender los factores que influyen en la forma en que los individuos piensan, sienten y actúan, ofrece un marco pertinente para analizar por qué algunos trabajadores pueden percibir determinadas demandas como más intensas y desgastantes o, por el contrario, más manejables, en comparación con otros.

En el ámbito de la Psicología del Trabajo, los rasgos de personalidad han mostrado utilidad para comprender diferencias en cuanto a desempeño, adaptación, bienestar y respuesta ante situaciones de exigencia. En particular, el modelo de los Cinco Grandes factores de la personalidad (Cattell, 1950; Costa y McCrae, 1997; Goldberg, 1990; Tupes y Christal, 1961) constituye una de las taxonomías más consolidadas para describir estas diferencias, al organizar la personalidad en cinco dimensiones amplias: neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad.

Desde esta perspectiva, el estudio de la relación entre personalidad y carga mental permite desplazar el análisis más allá de una explicación centrada exclusivamente en las características de la tarea. Si bien las condiciones laborales del intérprete remoto imponen demandas objetivamente elevadas, la forma en que éstas se evalúan, interpretan y afrontan puede variar en función de disposiciones personales. Características tan diversas como la estabilidad emocional, el sentido de responsabilidad, la curiosidad o la asertividad, podrían asociarse con formas diferenciadas de experimentar la exigencia cognitiva y emocional del trabajo. De este modo, la personalidad no sustituye el análisis de las condiciones laborales, pero sí permite comprender una dimensión adicional de la experiencia ocupacional: la vulnerabilidad subjetiva diferencial entre trabajadores expuestos a demandas semejantes.

La presente investigación se inscribe en la línea aplicada de la Psicología del Trabajo y tiene como propósito identificar si existe una relación entre los rasgos de personalidad y la percepción de carga mental en intérpretes remotos de lenguas que trabajan desde Latinoamérica y Estados Unidos. Para ello se adopta un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal

correlacional, coherente con la naturaleza de las variables estudiadas. El modelo de los Cinco Grandes proporciona el marco conceptual para la evaluación de la personalidad, mientras que la carga mental de trabajo se aborda desde una perspectiva subjetiva, centrada en la percepción del trabajador respecto a las demandas de su actividad laboral.

El estudio busca aportar evidencia empírica sobre una población laboral escasamente examinada, así como contribuir a la comprensión de los factores psicológicos que intervienen en la experiencia de carga mental en trabajos a distancia de alta demanda cognitiva. Sus resultados pueden tener relevancia tanto académica como aplicada, al ofrecer elementos para futuras investigaciones sobre riesgos psicosociales, bienestar ocupacional y diseño de estrategias organizacionales orientadas a la prevención del desgaste mental en trabajadores remotos.

I.

CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO

Condiciones psicosociales de la interpretación remota de lenguas

En el marco de la creciente digitalización de los servicios profesionales y el teletrabajo, la interpretación remota de lenguas se ha consolidado como una actividad relevante en contextos donde el intercambio cultural y la diversidad lingüística forman parte del entorno laboral, particularmente en países caracterizados por una alta movilidad internacional de personas y flujos migratorios. Esto resulta especialmente evidente en sectores como la salud, los servicios públicos, el sistema judicial, y el sector bancario-financiero, entre otros. El presente apartado describe las características estructurales del trabajo del intérprete remoto y delimita el problema de investigación en torno a la percepción de carga mental en este contexto ocupacional.

1.1 El proceso de trabajo del intérprete remoto

La interpretación remota, ya sea telefónica o por videollamada, se basa, casi en su totalidad, en la técnica consecutiva. Kelly (2008, p. 11) resume la secuencia típica del proceso de trabajo en las siguientes etapas: 1) llamada al servicio, 2) recopilación de datos, 3) conexión con el intérprete e 4) inicio de la sesión. El proceso comienza cuando un cliente de una de una organización o empresa extranjera necesita comunicarse con otra persona (un cliente suyo, por ejemplo), pero existe entre ellos una barrera lingüística que les impide interactuar directamente el uno con el otro. En ese momento se contacta a un intérprete, a través de algún tipo de plataforma interfaz, como aplicaciones móviles, sitios web o líneas telefónicas automatizadas.

La conversación entre estas dos personas se desarrolla entonces, íntegramente, a través del intérprete, quien facilita la comunicación entre las partes, interpretando (“traduciendo” oralmente) lo que una persona dice a un idioma que la otra entienda, y viceversa, en un acto de recodificación que debe permitir que ambas partes se hablen entre sí como si estuviesen comunicándose en una misma lengua (Sîtnic y Bodean-Vozian, 2020).

Para ello, “el intérprete se esfuerza por transmitir el mensaje con precisión, reflejando tanto el contenido como el espíritu del mensaje original, teniendo en cuenta su contexto cultural” (The National Council on Interpreting in Health Care, 2004, p. 3). El intérprete debe asegurarse de que

no se pierda nada de la información incluida en el mensaje original, lo que va desde el fondo (que abarca números, nombres, datos factuales, etc.) hasta las más sutiles marcas de estilo como el sarcasmo y el humor; o de registro, como son el lenguaje soez o el doble sentido. Esta interacción ocurre por tanto tiempo como sea necesario, y constituye en sí el servicio que proporciona el intérprete, que concluye con la desconexión del canal. Este ciclo se repite de forma constante a lo largo de la jornada laboral, en un proceso altamente repetitivo.

1.2 Las demandas cognitivas como factor de desgaste

El trabajo del intérprete remoto implica una demanda cognitiva intensa y constante. La profesión requiere del procesamiento simultáneo de dos lenguas, lo que implica comprender, analizar y reproducir mensajes con precisión, coherencia y fluidez en tiempo real (Pöchhacker, 2003). A diferencia de otras tareas que permiten pausas o rectificaciones, la interpretación exige respuestas correctas de manera instantánea, muchas veces en contextos donde la información es crítica para la vida de las personas.

La demanda cognitiva se ve acentuada por la necesidad de enfocar la atención de manera aguda y sostenida, manejar terminología técnica o de alta complejidad en diversos campos, y adaptarse rápidamente a distintos acentos, variantes dialectales, estilos o defectos del habla, a contextos culturales, así como a situaciones que muchas veces no solo no son óptimas a la comunicación, sino que pueden llegar a ser adversas a esta.

Se requiere además de un uso intensivo de la memoria. La de corto plazo se activa para retener los fragmentos de discurso que los hablantes expresan, inmediatamente después de que estos se emiten; y la de largo plazo, para recuperar el significado de palabras, expresiones y funciones gramaticales, o para identificar indicios culturales asociados a la otra lengua. Además, Darò (1997) propuso que en el caso específico de la interpretación consecutiva (la modalidad más frecuentemente ejercida por los intérpretes remotos), se necesita además de una *memoria de sonido*. Según la autora, aunque en esta modalidad tal vez no exista una superposición fonológica directa entre dos códigos lingüísticos diferentes (como ocurre con la interpretación simultánea), “es razonable sugerir que escuchar y tomar notas al mismo tiempo bien podría interferir (...) pues al escribir bajo dictado, debe haber una representación fonológica interna de los sonidos escuchados, antes de que se transcriban a la escritura”. (p. 627).

Por otra parte, hay una fuerte utilización del procesamiento lógico-predictivo, pues muchas veces los actos de transmisión de información están afectados por sucesos anteriores y de trasfondo, relaciones interpersonales, u otras marcas circunstanciales de los cuales el intérprete no suele tener conocimiento y que, sin embargo, debe suponer y considerar, ya que influyen indirectamente en las decisiones de los hablantes y se les puede hacer referencia en el momento de la comunicación.

A esto se suman las complicaciones propias del entorno virtual. Según la Asociación Americana de Traductores (2021), algunas de las más importantes son los problemas técnicos relacionados con la calidad del audio y fallas de conexión, el ruido de fondo o distractores, así como la ausencia de indicadores no verbales, lo que dificulta la evaluación contextual y la comprensión de los matices de los que normalmente está cargada la parte no oral del discurso. En conjunto, estas condiciones pueden afectar la precisión del proceso interpretativo y generar una mayor demanda de recursos atencionales para sostener el desempeño durante la ejecución de la tarea.

Por estas razones, la interpretación remota no es solo un simple acto comunicativo, sino una actividad compleja que exige concentración, memoria de trabajo y agilidad mental. Todo ello configura una ocupación de alta demanda cognitiva. Con el tiempo, esta presión sostenida produce una fatiga mental acumulativa, especialmente cuando no existen mecanismos efectivos para equilibrar sus efectos. Este desgaste afecta progresivamente la salud mental y la satisfacción de los intérpretes.

1.3 Despersonalización y demandas emocionales

Además del componente cognitivo, otros elementos contribuyen a la carga de trabajo subjetiva. Entre ellos destaca la despersonalización, que se presenta en dos formas particularmente relevantes en el contexto de la interpretación.

La primera es una despersonalización prescriptiva, es decir, promovida y reforzada por la organización, a partir de las características derivadas de la naturaleza de la profesión. Por ejemplo, el Código Nacional de Ética para Intérpretes en el Ámbito de la Salud (en Estados Unidos), que aplica a una buena proporción de los trabajadores del sector, establece que “los intérpretes que intervienen en los encuentros de atención médica entienden que no están ahí como participantes principales en la interacción y, por lo tanto, no están en posición de tomar decisiones, dar consejos

o asesoramiento” (The National Council on Interpreting in Health Care, 2005, p. 16). Este tipo de normatividad es un estándar en la industria y, de hecho, su cumplimiento se considera un sólido indicador de buenas prácticas de trabajo, pero no por eso deja de representar una interesante contradicción desde el punto de vista psicológico, sobre todo desde el análisis de la subjetividad del comportamiento laboral. Se espera que el intérprete adopte una posición estrictamente neutral, al punto de convertirse en una herramienta de comunicación más que en un sujeto activo; pero esta exigencia lo transforma en una figura casi invisible, lo cual afecta su percepción de agencia y relevancia dentro del intercambio comunicativo.

La segunda forma de despersonalización es emocional, semejante a la descrita por Cristina Maslach en sus estudios sobre profesiones de servicio (Gil-Monte, 2005). En este caso, los trabajadores tienden a desarrollar una distancia afectiva para protegerse psicológicamente, en especial cuando enfrentan situaciones tensas, agresivas o emocionalmente cargadas, como emergencias médicas, sesiones de psicoterapia, o llamadas con personas enojadas o alteradas. Cuando esta distancia no se logra establecer correctamente, Leanza et ál. (2025) hablan del riesgo añadido que sufren los intérpretes de padecer trauma vicario y otras complicaciones de tipo emocional, precisamente por lo peculiar de su participación tan íntima en conversaciones de otras personas.

El intérprete queda atrapado entonces entre dos tensiones: por un lado, la exigencia de mantenerse dentro de una postura profesional neutral y sin capacidad de decisión, y por otro, las emociones y reflexiones personales que surgen inevitablemente durante su labor. Esta contradicción se intensifica al considerarse que muchos intérpretes poseen una formación académica sólida, una cultura general amplia y destacadas inteligencia emocional y sensibilidad intercultural, lo que hace que el ejercicio constante de autocontrol sobre su instinto de resolución de problemas se convierta en frustración a largo plazo (Horváth, 2012).

En este contexto, aparece lo que Lúdia Machová denomina “síndrome del papagayo”: una sensación de vacío profesional derivada de pasar el día repitiendo las palabras de otros, sin oportunidad de aportar desde el propio conocimiento o subjetividad (Polyglot Gathering, 2015). Esta frustración acumulada, sumada a las demás tensiones del trabajo, impacta negativamente en el bienestar emocional, la motivación, la satisfacción y la calidad de vida laboral.

1.4 El espacio físico y el aislamiento social como factores de desgaste

Otro aspecto relevante que cabe mencionar es el hecho de que toda esta tarea, el intérprete la realiza de manera completamente solitaria. La interpretación remota es una actividad individual, por lo que el trabajador no interactúa con otros miembros de su equipo ni con supervisores más que en momentos esporádicos en los que se le convoque a juntas o a actividades, para cuyos casos se suelen usar también los medios digitales o remotos.

En cuanto al proceso de trabajo en sí, en algunos casos pudiera argumentarse que este proporciona efectivamente una interacción humana, ya que durante el mismo se habla constantemente con otras personas. Sin embargo, como se ha señalado previamente, esta interacción carece de una dimensión de significado: el total de las conversaciones que mantiene el trabajador es de tipo estrictamente profesional e impersonal, por lo que en ningún caso estas dan paso a la generación de vínculos sociales auténticos, ni mucho menos a un proceso de construcción de sentido compartido o crecimiento personal. En realidad, el trabajador permanece sentado, hablando a través de un dispositivo, repitiendo palabras que otra persona dice, durante toda su jornada. Como se podrá intuir, esta no es una comunicación directa ni real en términos humanos profundos.

A esto se suma la interacción del intérprete con el espacio construido. Más allá de las diferencias en las tipos de contratación y en los sistemas de control laboral que emplean las distintas empresas, existe una constante: la necesidad de adecuar un área específica y exclusiva dentro de su hogar para el desempeño de la labor. Esta exigencia responde, en parte, a regulaciones oficiales y normas vinculadas a la confidencialidad de la información. Entre las más importantes se encuentran la ley HIPAA, que protege los datos de salud de los pacientes (Moore y Frye, 2019), y la Ley Gramm-Leach-Bliley (Federal Trade Commission, 2026) sobre la regulación de la gestión de la información en instituciones financieras, ambas en los Estados Unidos; o la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (2025), en el caso de México. Existen además otras disposiciones, como las que protegen la confidencialidad de declaraciones oficiales o hechas ante autoridades como policías, jueces, abogados o compañías aseguradoras, y que también exigen un nivel máximo de privacidad.

Como resultado, se impone al intérprete la obligación de disponer de un espacio delimitado y cerrado (generalmente una habitación con puerta) que le separe del resto de su vivienda. Este

espacio debe mantenerse libre de ruidos e interrupciones, lo cual no solo responde a criterios de profesionalismo, sino también a protocolos estrictos de confidencialidad que se suelen auditar con frecuencia. Las violaciones a estas normas pueden conllevar sanciones severas, incluso ante sospechas mínimas de filtración de datos. Además, durante el desempeño de su labor, el intérprete suele estar imposibilitado de abandonar su estación de trabajo, ya que la actividad exige una atención continua, sin pausas significativas.

Además del aislamiento, el espacio físico donde se desarrolla el proceso de trabajo del intérprete condiciona de manera importante la forma en que se delimitan las fronteras entre la vida laboral y la vida doméstica. En este caso, la separación entre ambos ámbitos se difumina de manera progresiva. No existe ese cambio físico y simbólico que implica, por ejemplo, salir de casa y dirigirse a un lugar de trabajo, lo cual, tradicionalmente, ha funcionado como mecanismo de transición mental. En cambio, cuando finaliza la jornada, el intérprete continúa en el mismo lugar donde ha estado expuesto a situaciones emocionalmente intensas, sin posibilidad real de desconectarse de ellas.

Esta superposición de espacios tiende a invadir el ámbito personal, produciendo una sensación persistente de intrusión y saturación mental. Esta hipótesis fue confirmada por Barriga Medina et ál. (2021), en un estudio en teletrabajadores mediante análisis factorial confirmatorio y el Modelo de Ecuaciones Estructurales, donde se observó una relación positiva del conflicto trabajo-familia con todas las dimensiones del desgaste profesional; y donde el impacto de este conflicto se manifestó principalmente en mayores niveles de agotamiento (p. 14).

Desde esta perspectiva, el espacio físico no solo condiciona las posibilidades técnicas del trabajo remoto, sino que también opera como un factor estructural en el desgaste psicosocial (Carvalho, 2021) de los intérpretes. El aislamiento, la falta de interacción social significativa, la exigencia de mantener un entorno cerrado y libre de interrupciones, así como la pérdida simbólica de separación entre hogar y trabajo, constituyen un conjunto de elementos que profundizan la experiencia de carga subjetiva y comprometen el bienestar de quienes ejercen esta profesión.

Los elementos expuestos permiten sostener que la interpretación remota constituye una ocupación caracterizada por altas demandas cognitivas sostenidas, exposición emocional frecuente y condiciones estructurales que pueden intensificar la experiencia subjetiva de exigencia mental. No obstante, la percepción de carga mental no depende exclusivamente de las características

objetivas de la tarea, sino también de variables individuales que modulan la forma en que dichas demandas son evaluadas y experimentadas por los trabajadores. En este sentido, los rasgos de personalidad, particularmente aquellos descritos por el modelo de los Cinco Grandes, emergen como un marco teórico pertinente para analizar diferencias individuales en la percepción de carga mental.

II.

ESTADO DEL ARTE

La evidencia empírica disponible sugiere que, aun en condiciones laborales comparables, la carga mental percibida muestra una variabilidad interindividual significativa. Este patrón ha sido documentado de manera consistente en estudios aplicados al ámbito laboral que muestran que, ante tareas similares, los trabajadores reportan niveles de carga sustancialmente diferentes.

En un antecedente latinoamericano, González Muñoz y Gutiérrez Martínez (2006) analizaron una muestra de 95 trabajadores de la industria electrónica en México, encontrando que la carga mental se asociaba de forma significativa con indicadores de estrés psicológico y que explicaba una proporción relevante de la varianza en malestar laboral, incluso tras controlar variables organizacionales. Los autores concluyen que la carga mental actúa como un factor de riesgo psicosocial, cuya expresión no es homogénea entre individuos, abriendo la discusión sobre el papel de factores personales en su percepción.

Esta heterogeneidad en la experiencia subjetiva de la carga mental también ha sido documentada empíricamente en contextos de trabajo mediado por tecnología. También en México, Amado Flores et ál. (2020) evaluaron la carga mental en trabajadores en modalidad home office durante la contingencia por COVID-19, utilizando la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). Los resultados mostraron que las dimensiones con mayores puntuaciones medias y mayor dispersión correspondieron a factores que implican un componente individual relevante. Las demandas cognitivas y la complejidad de la tarea alcanzaron un valor medio de 3.7 ($DE = 0.885$), lo que refleja exigencias elevadas de memorización, concentración y toma de decisiones. De forma similar, las consecuencias para la salud presentaron una media de 3.6 ($DE = 0.691$), indicando un nivel medio-alto de agotamiento subjetivo asociado al desempeño.

En contraste, las dimensiones más directamente vinculadas a características situacionales u organizativas del trabajo mostraron valores medios ligeramente inferiores y una variabilidad más acotada. Las características de la tarea obtuvieron una media de 3.5 ($DE = .845$), la organización temporal del trabajo registró un valor de 3.4 ($DE = .813$), y el ritmo de trabajo fue el factor con menor carga percibida ($M = 3.1$, $DE = .649$). Este patrón de resultados sugiere que, aun en un contexto homogéneo de trabajo remoto, la mayor variabilidad interindividual se concentra en aquellas dimensiones de la carga mental que dependen en mayor medida de los recursos cognitivos

y del estado subjetivo del trabajador, mientras que los componentes más estructurales o situacionales tienden a presentar distribuciones más estables. Aunque el estudio no incluyó medidas directas de personalidad, estos hallazgos refuerzan la hipótesis de que las diferencias individuales desempeñan un papel central en la experiencia de la carga mental, particularmente cuando las demandas cognitivas son elevadas.

En un escenario ocupacional distinto, Pacheco Ferreira (2017) evaluó simultáneamente riesgos psicosociales y carga mental en 79 agentes de tránsito de la Guardia Municipal de Río de Janeiro, en Brasil, empleando el COPSOQ y el WHOQOL-Bref. Los resultados identificaron como dimensiones críticas de riesgo el ritmo de trabajo, las exigencias emocionales y el estrés, mientras que la satisfacción global con la salud alcanzó un promedio de 60.3 puntos. El autor señala que los trabajadores más jóvenes reportaban mayor carga y mayor ritmo de trabajo, lo que se interpreta como un efecto combinado de menor experiencia y mayores exigencias operativas. Aunque no se midieron rasgos de personalidad, el estudio enfatiza que las características individuales influyen en la forma en que se vivencian las demandas, reforzando la necesidad de integrar variables disposicionales en modelos explicativos de carga mental.

Es importante hacer notar que en la literatura que aborda de manera específica la relación entre personalidad y carga mental, la evidencia empírica disponible no es uniforme, y existen investigaciones que no identifican relaciones directas entre estos constructos. Una muestra de ello es el trabajo de Rubio-Valdehita et ál. (2012), quienes llevaron a cabo un estudio con diseño factorial mixto en una muestra de 364 participantes (168 trabajadores y 196 estudiantes), empleando el NASA-TLX para la evaluación de la carga mental. Los análisis indicaron que las dimensiones del modelo de los Cinco Grandes, evaluadas mediante el BFQ, no mostraron asociaciones estadísticamente significativas con la carga mental percibida, ni como efectos principales ni en combinación con los factores experimentales considerados. En cambio, la ansiedad rasgo, medida a través del STAI-Rasgo, emergió como una variable relevante en la estimación de la carga mental. A partir de estos hallazgos, los autores plantean la conveniencia de ampliar el foco de análisis hacia otras disposiciones emocionales y comportamentales, en la medida en que dichas variables podrían incidir en la manera en que los trabajadores interpretan y gestionan las exigencias de la tarea, contribuyendo a explicar la variabilidad interindividual que caracteriza las valoraciones subjetivas de la carga mental. En este sentido, este estudio aporta un contrapunto relevante al mostrar que la ausencia de asociaciones significativas también constituye

un resultado informativo y necesario para una comprensión equilibrada del vínculo entre personalidad y carga mental. No obstante, estos hallazgos no invalidan la exploración del papel de las diferencias individuales, sino que orientan el análisis hacia rasgos y disposiciones más específicas, así como hacia contextos en los que determinados perfiles personales parecen desempeñar un papel más consistente en la experiencia de la carga mental.

Precisamente, en un análisis más específico, Egea Ramos (2017) examinó la relación entre dos dimensiones de carga mental (presión y tensión) y el rasgo conciencia o responsabilidad en una muestra de 196 trabajadores de diversos sectores. Los análisis mostraron que los trabajadores con niveles altos de conciencia percibían menor tensión mental, aunque reportaban mayor presión mental, lo que sugiere una diferenciación funcional entre componentes de la carga. Además, la conciencia y la presión mental explicaron una proporción significativa de la varianza en la tensión mental, mientras que la experiencia en el puesto quedó excluida del modelo explicativo. Estos resultados apoyan la idea de que ciertos rasgos pueden actuar como factores protectores frente a los efectos más nocivos de la carga mental.

En contraste, el neuroticismo ha sido identificado de manera consistente como un factor de vulnerabilidad. En un estudio de Ramírez y Arias (2022) con cuidadores de personas mayores en Ecuador, se observaron asociaciones positivas entre rasgos vinculados a reactividad emocional y mayores niveles de carga mental percibida, particularmente en contextos de demanda sostenida y alta implicación emocional. Los autores concluyen que estos rasgos amplifican la experiencia de sobrecarga, incrementando el riesgo de desgaste psicológico.

Por otra parte, un estudio empírico realizado en servicios de urgencias hospitalarias en España, desarrollado por Soto-Castellon et ál. (2023), examinó la relación entre rasgos de personalidad y carga mental percibida en una muestra de 201 profesionales de enfermería. Los resultados indicaron que la carga mental global se situaba en niveles medios a altos, y que el neuroticismo se asociaba de manera positiva y significativa con mayores niveles de carga mental percibida, incluso tras controlar variables sociodemográficas y organizacionales. Asimismo, se observaron asociaciones inversas entre rasgos vinculados a la regulación emocional y la carga mental reportada, sugiriendo que ciertos perfiles disposicionales pueden atenuar la experiencia subjetiva de exigencia cognitiva en contextos asistenciales críticos.

En una línea convergente, aunque situada fuera del empleo formal, un estudio transversal desarrollado por González-Abraldes e Iglesias (2012) con 33 cuidadores que presentaban sobrecarga intensa analizó la relación entre rasgos de personalidad y experiencia de carga prolongada. Los resultados evidenciaron que el neuroticismo se asociaba positivamente con la sobrecarga ($r = .60, p < .01$), así como con depresión ($r = .68$), ansiedad-estado ($r = .46$) y ansiedad-rasgo ($r = .67$). En sentido inverso, la Extraversión mostró una correlación negativa con la sobrecarga ($r = -.46, p < .01$) y con el neuroticismo ($r = -.42, p < .01$). Aunque este estudio no operacionaliza la carga mental mediante instrumentos ergonómicos clásicos, sus resultados aportan evidencia empírica consistente con la hipótesis disposicional de que ciertos rasgos incrementan la susceptibilidad a vivenciar demandas sostenidas como más cargantes.

Más allá de las asociaciones directas, la literatura reciente ha avanzado hacia modelos explicativos más complejos. Li et ál. (2023) analizaron una muestra de 110 trabajadores sanitarios en unidades oncológicas y de cuidados paliativos, encontrando que la carga mental global se situaba en niveles medio-altos y que existían correlaciones negativas significativas entre la carga mental y la calidad de vida relacionada con la salud, tanto en el componente físico como mental. En un estudio complementario con 473 enfermeras, los mismos autores demostraron que rasgos del modelo de los Cinco Grandes ejercían efectos de mediación parcial entre la carga mental, medida con el NASA-TLX, y los beneficios profesionales percibidos, evidenciando que el impacto de la carga mental sobre resultados psicosociales se canaliza, en parte, a través de disposiciones estables de personalidad.

En una línea de análisis diferente, Chiorri et ál. (2015) estudiaron oficiales de policía de unidades de intervención, encontrando que los rasgos de personalidad moderaban la relación entre distintas fuentes de carga laboral y la carga percibida. Específicamente, ciertos rasgos atenuaban el impacto de la presión temporal y la ambigüedad de rol, mientras que otros intensificaban su efecto, demostrando empíricamente que la personalidad modifica la fuerza de la relación entre demandas objetivas y experiencia subjetiva de carga.

Finalmente, estudios en el ámbito de la atención sostenida refuerzan estos hallazgos. Rose et ál. (2002) mostraron que rasgos del modelo de los Cinco Grandes se asociaban con diferencias significativas en rendimiento y carga percibida durante tareas de vigilancia altamente estandarizadas, mientras que Batun (2015) encontró que la personalidad explicaba variaciones en

el esfuerzo mental reportado en tareas cognitivas complejas, aun cuando las condiciones experimentales eran idénticas para todos los participantes.

En conjunto, la evidencia revisada permite afirmar que la relación entre carga mental de trabajo y rasgos de personalidad constituye un fenómeno complejo y multidimensional, en el que convergen asociaciones directas, efectos de vulnerabilidad y protección, así como mecanismos de mediación y moderación. Los estudios analizados muestran que la carga mental no se traduce de manera uniforme o automática en malestar o desempeño. Más bien, existe un balance complejo de modelos explicativos, por lo que la asunción intuitiva o superficial de correlaciones positivas sería un serio error metodológico, ya que las variaciones son marcadas y evidentes, no solo entre tipos de tareas, sino también entre procesos de trabajo, lo que valida la extensión de la exploración científica de estas asociaciones hacia otros contextos laborales.

Además, sí parece haber mayor consenso en la distinción del impacto de disposiciones individuales, particularmente aquellas vinculadas a la regulación emocional y al afrontamiento de la exigencia sostenida, lo cual indica la pertinencia de prestar atención no solo al papel de los factores amplios de personalidad (rasgos-dominio) frente a otras variables disposicionales más específicas (el caso de la ansiedad-rasgo, que, aunque está fuera del modelo penta factorial, parece ser un contrapunto recurrente que requiere más investigación) sino incluso, a subniveles más finos dentro de las propias taxonomías de rasgos de personalidad, como lo son las facetas.

Asimismo, una parte considerable de la investigación disponible se ha desarrollado en contextos presenciales, en sectores tradicionales o en ocupaciones altamente estructuradas, lo que limita la generalización de los resultados a modalidades emergentes de trabajo caracterizadas por alta exigencia cognitiva, mediación tecnológica y menor delimitación de los tiempos y espacios de desempeño, como es el caso del presente estudio.

En este sentido, persiste la necesidad de profundizar en estudios empíricos situados que permitan examinar cómo los rasgos de personalidad se relacionan con la carga mental en contextos laborales contemporáneos altamente especializados, aportando evidencia que contribuya a una comprensión más precisa de los riesgos psicosociales asociados a estas formas de organización del trabajo.

III.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

3.1 La carga mental de trabajo

3.1.1 Generalidades sobre el estudio de la carga mental de trabajo

El concepto de carga mental de trabajo ha evolucionado considerablemente, enriqueciéndose en muchos casos por aportes de explicaciones contingentes que han contribuido a formarlo. Además, tiene un carácter marcadamente multidimensional, lo que dificulta encasillarlo dentro de una sola rama del conocimiento o dentro de un conjunto de ideas en específico. Por eso es importante destacar que, cuando se aísla el concepto de carga mental, esto se hace con el objetivo de operacionalizarlo, con fines pedagógicos o de investigación.

Esta separación respecto al constructo más amplio de carga de trabajo (del cual forma parte integral) permite enfocarse en aspectos específicos relacionados con la capacidad de procesamiento de información o el uso de recursos cognitivos, entre otros. No obstante, en la mayoría de los modelos que estudian la carga mental, también se incluyen componentes vinculados con las emociones (Giorgi et ál., 2021), e incluso algunos que se alejan del ámbito estrictamente cognitivo, como las circunstancias del entorno (Fan et ál., 2022) o ciertos efectos de tipo físico o fisiológico (Mandrick, 2016).

Además, es importante considerar que el concepto de carga mental ha ganado cada vez más interés por parte de la comunidad científica, especialmente en los estudios sobre el trabajo. Esto se debe a que el desarrollo de los mercados y el devenir histórico del mundo laboral han impulsado una transición hacia actividades predominantemente intelectuales, en las que el contenido abstracto y el procesamiento mental por parte de los trabajadores son cada vez mayores (Bogusz et al., 2024).

Un fenómeno interesante en este sentido es el hecho de que, aunque parte del aumento que se ha observado en la complejidad del trabajo está asociada a una mayor proporción de ocupaciones de alta cualificación, también hay pruebas de que las tareas de esos empleos de alta cualificación se están volviendo más complejas. Competencias como la resolución de problemas y la comunicación siguen siendo importantes en muchos trabajos, y la capacidad de evaluar

críticamente y transferir conocimientos es ahora más vital (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2020, p. 33).

Por el momento no se vislumbra una disminución de las demandas cognitivas e intelectuales en el mundo del trabajo (Alexander et al., 2021), por lo que resulta pertinente estudiar el fenómeno de la carga mental de forma diferenciada, ya que ocupa un lugar central en nuestra manera de comprender los fenómenos laborales.

3.1.2 Origen y evolución del estudio de la carga mental de trabajo

Los orígenes del estudio de la carga mental se remontan a finales de la década de los 40, ya pasada la Segunda Guerra Mundial, cuando surgió un gran interés por las ciencias técnicas, la ingeniería y los estudios matemáticos. Fue un conjunto de investigaciones y teorías sobre la información, la transmisión de datos y los canales de comunicación (que se volverían muy populares en los años 50) los que comenzaron a utilizar algunos de los componentes que asociamos hoy al concepto, sobre todo en relación con la capacidad de memoria, de procesamiento y de transmisión de la información en sistemas de datos. La teoría cibernética de Norbert Weiner (1948) y la teoría de la información propuesta por Shannon y Weaver (Shannon, 1948) fueron de las más influyentes. De hecho, fue en este periodo cuando surgió la idea de concebir la carga mental de trabajo como una capacidad limitada, un matiz que el concepto tiene hasta la actualidad.

Cabe señalar que, originalmente, la idea de “carga” no se aplicaba estrictamente al procesamiento mental humano. Más bien, se trató de una analogía metafórica: la psicología cognitiva en boga de la época intentó extrapolar las ideas desarrolladas para sistemas computacionales al estudio de cómo los humanos procesan la información.

En este contexto, se suelen identificar los estudios de George Miller (1956) como el primer acercamiento empírico desde la psicología a la capacidad humana para el procesamiento de la información, estableciendo la base para lo que después se conocería formalmente como “carga mental”. Estos trabajos probaron que nuestra memoria a corto plazo tiene, en efecto, una capacidad limitada, y que el número de unidades numéricas a procesar por ella es finito, pequeño y relativamente constante (p. 9), como lo es el número de objetos que el rango de atención humana inmediata puede observar (p. 14). En ambos casos, el conteo medio es 7 (más o menos 2).

Esta etapa inicial se caracteriza por utilizar la idea de “filtro” a la hora de discutir el funcionamiento de la atención humana y los mecanismos de la memoria de trabajo, entendido este como una especie de unidad de procesamiento central que el sistema nervioso utiliza para canalizar la información proveniente de los estímulos. Particularmente influyentes fueron los trabajos de Broadbent (1958) sobre la atención selectiva de la escucha y su relación con el discurso hablado y el comportamiento, de los que se desprendió su teoría del *canal único* o *filtro rígido*.

Hubo, por supuesto, propuestas alternativas de todo tipo que también incluyeron el modelo de filtro. Especialmente relevantes fueron el modelo de *filtro atenuado* de Treisman (Treisman y Gelade, 1980), que sugiere que el proceso de selección y focalización informativa está mediado por las características semánticas o de relevancia del mensaje; o la propuesta conciliatoria de Norman (1968), conocida como *filtro tardío*, que introduce la noción de las expectativas del individuo como mediador del proceso de selección y análisis de la información.

Sin embargo, es a la escuela francesa de ergonomía, sobre todo a la rama cognitiva, que debemos la expansión del concepto de carga mental en relación con la organización del trabajo. De esta destacan los estudios de Alain Wisner (1997) en contextos tayloristas, con operadores de industrias técnicas y la labor del Laboratorio de Fisiología del Trabajo y Ergonomía. En este contexto se entendió la carga mental como el esfuerzo cognitivo requerido para cumplir con las demandas de una tarea determinada.

También de la escuela francesa, aunque más inclinado hacia una corriente psicodinámica, tenemos a Christophe Dejours, quien apuntó que la carga mental no solo implicaba un esfuerzo funcional, sino también un potencial generador de “sufrimiento” (Dejours y Gernet, 2014, p. 24). Este enfoque fue revolucionario, y cimentó las bases para entender las estrategias individuales y colectivas que los trabajadores desarrollan para preservar su equilibrio psíquico ante las demandas del trabajo.

Además, están los trabajos de Kahneman (1973), quien construyó sobre la idea de los recursos atencionales limitados ya existente y se basó en la taxonomía de operaciones selectivas de Treisman (Treisman y Gelade, 1980) para, en su caso, explicar la posibilidad real que tenemos los humanos de realizar más de una tarea a la vez. Esto le hizo decantarse por el concepto de *capacidad*, entendido como el límite general del hombre para ejecutar trabajo mental (p.7), el cual se opuso a los modelos de cuello de botella a que daban lugar las teorías de canal único que

predominaron a finales de los 60 y principios de los 70. Lo novedoso del modelo de Kahneman radicaba en aceptar el procesamiento en paralelo bajo ciertas condiciones, para lo cual fue útil su categoría de *nivel de activación fisiológica* (p. 28).

Varios esfuerzos revisionistas trabajaron sobre el modelo de Kahneman, hasta que Wickens (2024) logró articular un modelo de recursos múltiples más coherente que logró explicar mejor el fenómeno de la interferencia entre las tareas. Este supone la existencia de tres dimensiones dicotómicas que, según se argumenta, caracterizan diferentes 1) modalidades perceptuales, 2) códigos cognitivos o 3) recursos de etapas de procesamiento (p. 1). Este modelo propone que la carga mental depende del grado de superposición entre las demandas de tareas distintas que compiten por los mismos recursos.

3.1.3 Definición de carga mental de trabajo

En la literatura existente se encuentra abundante información sobre los principales modelos de carga mental en el trabajo. Sin embargo, no existe un acuerdo unitario con respecto a una definición concreta del mismo. Más bien, pueden identificarse ciertas regularidades en cuanto a sus dimensiones constitutivas, aunque el número y la delimitación de estas pueden variar significativamente. Además, el enfoque de abordar el concepto desde el paradigma de suficiencia es casi una constante: buena parte de los trabajos que se han desarrollado en torno a este constructo se posicionan desde la metáfora de recursos que el trabajador posee y gasta en o durante el proceso de trabajo.

Desde esta perspectiva, las distintas definiciones de carga mental de trabajo pueden organizarse en función del aspecto que privilegian para explicar el fenómeno. Algunas enfatizan las demandas de la tarea. Otras, la capacidad humana disponible para responder a dichas demandas. Otras se centran en los recursos atencionales y cognitivos; mientras que ciertos enfoques abordan la carga mental a partir del deterioro del desempeño o de la atención subjetiva y el esfuerzo experimentado por el trabajador.

Un primer ángulo desde el cual se ha definido la carga mental de trabajo se centra en las demandas de la tarea. Desde esta perspectiva, la carga se asocia con las exigencias que el sistema o la actividad imponen al individuo, tales como presión temporal, complejidad, cantidad de información, simultaneidad de estímulos o necesidad de toma de decisiones. Esta visión se apoya en la analogía entre carga física y carga mental, en la cual se distingue entre el estrés (entendido

como la demanda externa) y la tensión o *strain* (entendida como el efecto que dicha demanda produce en la persona). Esta distinción fue formalizada por la Organización Internacional de Normalización en la norma ISO 10075-1 (2017), que define el estrés mental como “el conjunto de todas las influencias evaluables que inciden en un ser humano desde fuentes externas y que afectan a esa persona a nivel mental” (p. 1), y la tensión mental, como “el efecto inmediato de dicho estrés en el individuo, dependiendo de sus condiciones previas, habituales y actuales, incluidas sus formas de afrontamiento” (p. 1). Aunque esta comparación ha sido criticada por resultar un tanto reduccionista, ha influido de manera decisiva en la conceptualización de la carga mental. Desde este enfoque, la carga mental no se reduce simplemente a la cantidad de trabajo, sino a la forma en que las características de la tarea generan exigencias cognitivas sobre el operador.

Un segundo grupo de definiciones enfatiza la capacidad humana disponible para responder a dichas exigencias. En este sentido, la carga mental de trabajo se entiende como una relación entre lo que la tarea requiere y lo que el individuo puede ofrecer en un momento determinado. Gopher y Donchin (1986, como se citan en Cain, 2007) definieron la carga mental como “la diferencia entre las capacidades del sistema de procesamiento de información necesarias para que el desempeño de una tarea cumpla con las expectativas de rendimiento y la capacidad disponible en un momento dado”. Esta perspectiva permite comprender que una misma tarea no produce necesariamente la misma carga en todos los objetos, ya que la experiencia, el aprendizaje, la edad, la fatiga, la motivación o la disposición a invertir esfuerzo pueden modificar la capacidad funcional del operador.

Un tercer enfoque define la carga mental de trabajo en términos de recursos atencionales y cognitivos. En esta línea, Wickens (2008), la describe desde la arquitectura del modelo de recursos múltiples que se discutió en la sección anterior, que consta de tres componentes relacionados con la demanda, la superposición de recursos y la política de asignación. Según él, el concepto de carga de trabajo mental se relaciona más estrechamente con el primero de ellos, ya que caracteriza “la demanda que las tareas imponen sobre los limitados recursos mentales del ser humano, ya sea que se consideren como únicos o múltiples” (p. 452). Según esta teoría, las personas disponen de recursos atencionales finitos para percibir información, procesarla, tomar decisiones y ejecutar respuestas, de modo que la carga aumenta cuando las demandas de la tarea consumen una elevada proporción de dichos recursos o cuando varias operaciones compiten simultáneamente por ellos. Desde esta perspectiva, el concepto de carga mental se relaciona estrechamente con la atención, la

memoria de trabajo y la capacidad de procesamiento. Asimismo, la distinción entre procesamiento automático y procesamiento controlado propuesta por Shiffrin y Schneider (1977), permiten analizar o explicar por qué la experiencia puede reducir la carga mental: cuando ciertos procesos se automatizan, requieren menos atención consciente y liberan recursos cognitivos para otras demandas de la tarea.

Otro ángulo relevante se centra en el deterioro del desempeño. Desde esta perspectiva, la carga mental de trabajo adquiere importancia porque se relaciona con errores, incidentes, lapsos atencionales y disminución de la eficiencia. Hancock y Warm (1989) definieron la carga mental desde el complejo estrés-vigilancia-atención sostenida, como una “condición que emerge cuando las demandas de la tarea se aproximan o exceden la capacidad de adaptación del operador, produciendo deterioros en el desempeño y mayores probabilidades de error” (p. 526). Sin embargo, esta relación no es directamente lineal. Un desempeño deficiente puede ser indicador de una carga mental subóptima, pero también puede incrementar la percepción subjetiva de carga. Además, el desempeño puede mantenerse estable durante cierto tiempo si el operador invierte esfuerzo adicional, aunque esto implique un mayor costo psicológico o fisiológico. Por ello, el desempeño observable no siempre refleja de manera directa el nivel real de carga mental. Un trabajador puede conservar un rendimiento aceptable y, aun así, experimentar una carga elevada.

A partir de estos enfoques, Young y Stanton (2005) proponen una definición integradora de la carga mental de trabajo, al señalar que esta refleja “el nivel de recursos atencionales requeridos para cumplir tanto con criterios objetivos como subjetivos de desempeño, los cuales pueden estar mediados por las demandas de la tarea, el apoyo externo y la experiencia previa” (p. 507). Esta definición resulta especialmente útil porque articula los principales dimensiones del constructo: las exigencias objetivas de la tarea, los recursos cognitivos del operador, los estándares de desempeño, el apoyo disponible y la experiencia. En este sentido, la carga mental de trabajo no puede entenderse como una propiedad exclusiva de la tarea ni como una característica exclusivamente individual, sino como el resultado dinámico de la interacción entre persona, tarea y contexto.

3.1.4 Tipologías y clasificaciones de carga mental de trabajo

Ha habido, por supuesto, otros numerosos trabajos que revisitan y proponen variaciones a estas teorías y definiciones iniciales, pero de cierta manera, todos han mantenido un apego más o

menos fiel a los preceptos básicos que rigen el estudio o investigación de la carga mental. Precisamente, a los efectos de este trabajo, se utilizará una serie de preceptos que están presentes en la mayoría de las fuentes de autoridad sobre el tema. A saber: la carga mental de trabajo está estrechamente relacionada con el volumen de información que el trabajador debe procesar para poder llevar a cabo su tarea, el cual presenta una relación diferencial entre las demandas cognitivas que la tarea en cuestión implica y los recursos con que cuenta el individuo para enfrentarlas.

Esta relación diferencial se representa a menudo en las clasificaciones que se suelen utilizar al hablar de carga mental. Así, cuando las demandas de la tarea son mayores que los recursos del individuo, se habla de “sobrecarga” mental de trabajo. Cuando ocurre lo opuesto, se habla entonces de “subcarga”. Esta manera de manejar el concepto ha dado pie al reconocimiento de condiciones laborales que favorecen una carga mental de trabajo “óptima” y, por tanto, al esfuerzo en pos de crearlas, en el supuesto de que esta puede potencialmente mejorar el rendimiento de las organizaciones. Otra distinción muy común que se suele establecer es la diferenciación entre carga mental “objetiva”, determinada por las características concretas de la tarea, y la carga mental “subjetiva”, vinculada a la percepción del individuo.

3.1.5 Medición de la carga mental de trabajo

La carga mental puede ser evaluada mediante distintos métodos, entre los cuales resaltan los de tipo subjetivo, como lo son los cuestionarios y escalas de autoaplicación. Entre los más destacados se encuentran el *NASA Task Load Index* (Hart y Staveland, 1988) y el *Subjective Workload Assessment Technique* (Reid et ál., 1989), conocidos por sus siglas comerciales de NASA-TLX y SWAT, respectivamente. Ambos instrumentos agrupan los factores o componentes de la carga mental por dimensiones y han sido validados o ajustados a distintas poblaciones de contextos nacionales muy variados.

También están los métodos de tipo objetivo, que suelen incluir medidas fisiológicas como la conductancia de la piel, la actividad electroencefálica, el diámetro de las pupilas, o la frecuencia cardíaca. Si bien estos métodos ofrecen datos más estables, su aplicación en contextos reales suele ser limitada, dada su complejidad técnica. Además, por las propias características de los mecanismos de activación que se observan cuando se estudia el constructo, y el carácter multifactorial del mismo, es imposible separar el aspecto objetivo de la interpretación abstracta y

personal que el individuo aporta (Canizalez-Arreola y Gómez-Bull, 2018; Guevara Guevara y Paredes Estupiñán, 2022).

Por eso existen enfoques mixtos y observacionales que combinan registros de la actividad con entrevistas y análisis del desempeño para obtener una visión más completa de la carga mental. Estos enfoques permiten contextualizar los datos y vincularlos con las condiciones organizacionales en el campo.

3.1.6 La Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo

La Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (en lo adelante, ESCAM), es uno de estos instrumentos de medición subjetiva, post-tarea, de los de más reciente creación. Fue desarrollada por un grupo de investigadoras de la Universidad de La Laguna, en España. Las autoras del instrumento son las profesoras Dolores Díaz-Cabrera, Estefanía Hernández-Fernaud y Gladys Rolo González (2009).

El propósito de su creación fue el de disponer de un instrumento multidimensional específico y de fácil aplicación para la evaluación subjetiva de la carga mental en contextos laborales. Su construcción responde a una limitación frecuente en la medición de carga mental: la coexistencia de múltiples definiciones teóricas y métodos de evaluación que no siempre resultan equivalentes ni fácilmente aplicables en puestos de trabajo reales. Frente a otros instrumentos utilizados con frecuencia (como los ya mencionados NASA-TLX o el SWAT), la ESCAM se orienta a valorar la experiencia global de carga asociada al puesto de trabajo, más que la carga generada por una tarea experimental puntual (Rolo González et ál., 2009, p. 30). Esta característica la vuelve especialmente pertinente para estudios aplicados en Psicología del Trabajo, pues lo que interesa es comprender la percepción sostenida de exigencia mental en condiciones laborales concretas.

Desde el punto de vista conceptual, la ESCAM parte de una comprensión interactiva de la carga mental de trabajo. Esta no se reduce exclusivamente a las exigencias objetivas de la tarea, sino que surge de la relación entre dichas exigencias, las condiciones en las que se realiza el trabajo y las características de la persona que lo desempeña. En el manual de aplicación se señala que la carga de trabajo, tanto física como mental, está determinada por la interacción entre las demandas del puesto y las características individuales del trabajador, incluyendo elementos como edad, sexo, cualificación, experiencia y condiciones laborales (Díaz-Cabrera et ál., 2009). Esta perspectiva

resulta coherente con el enfoque de la presente investigación, ya que permite articular la carga mental percibida con variables disposicionales como los rasgos de la personalidad, sin reducir la explicación del fenómeno a factores exclusivamente organizacionales o ambientales.

La fundamentación de la ESCAM también se vincula con los criterios de la norma UNE-EN ISO 10075-3:2005. Esta base normativa es relevante porque sitúa la escala dentro de una tradición ergonómica y preventiva en la que la carga mental no se entiende únicamente como un fenómeno cognitivo (Lara Ruiz, 2019).

En su desarrollo original, la ESCAM fue elaborada como una escala de 31 ítems con un formato Likert de 5 puntos, aplicada a una muestra de 474 participantes que integró a trabajadores de distintos sectores y estudiantes universitarios (Rolo González et ál., 2009, p. 31). Las investigadoras aplicaron la técnica de análisis factorial exploratorio para depurar la escala y obtuvieron una estructura empírica inicial de cinco grupos de factores: demandas cognitivas y complejidad de la información, consecuencias para la salud, características de la tarea, organización temporal y ritmo de trabajo. Posteriormente, la escala se operacionalizó aún más, y su versión final incluye 20 ítems agrupados en cinco dimensiones, las cuales se describen a continuación:

Demandas cognitivas y complejidad de la tarea

Esta dimensión evalúa el esfuerzo mental requerido para desempeñar el puesto, incluyendo procesos como la memorización, la concentración, la toma de decisiones, la evitación de errores y el manejo de información compleja.

Características de la tarea

Esta dimensión remite a dificultades asociadas con el desarrollo del trabajo, como son interrupciones, distracciones, complejidad operativa y posibilidad de errores.

Organización temporal

Esta dimensión evalúa el modo en que el tiempo disponible, las pausas y la distribución temporal del trabajo inciden en la experiencia de carga.

Ritmo de trabajo

Esta dimensión se refiere al grado de autonomía o presión con que el trabajador debe sostener su actividad.

Consecuencias para la salud

Recoge manifestaciones subjetivas asociadas al desequilibrio de carga, especialmente fatiga, cansancio, agotamiento y dificultad para recuperarse tras la jornada laboral.

Factores e Ítems	Peso	r ítem-factor	Alfa sin Ítem
FACTOR 1. DEMANDAS COGNITIVAS Y COMPLEJIDAD DE TAREA $\alpha=.77$			
El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es	.80	.67	.70
La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es	.78	.65	.71
El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es	.77	.64	.72
El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es	.71	.55	.74
El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es	.56	.30	.82
Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es	.44	.36	.78
FACTOR 2. CONSECUENCIAS PARA LA SALUD $\alpha=.73$			
Al final de la jornada de trabajo me siento agotado	.81	.56	.65
Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	.73	.58	.66
El cansancio que me produce mi trabajo es	.73	.52	.69
Tengo dificultades para relajarme después del trabajo	.62	.49	.70
FACTOR 3. CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA $\alpha=.54$			
El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender público, otros compañeros solicitando información, etc.) durante la realización de mi trabajo es	.75	.37	.42
La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es	.57	.32	.47
En mi trabajo, tengo que hacer más de una tarea a la vez	.57	.33	.46
Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo	.51	.28	.50
FACTOR 4. ORGANIZACIÓN TEMPORAL $\alpha=.77$			
El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es	.84	.65	.63
El tiempo de que dispongo para realizar mi trabajo es	.80	.67	.61
El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es	.62	.49	.80
FACTOR 5. RITMO DE TRABAJO $\alpha=.42$			
Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección	.75	.29	.24
Además de las pausas reglamentarias el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito	.64	.25	.33
En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo	.47	.21	.29

Tabla 1. Factores y pesos factoriales de los ítems, correlación ítem-factor, consistencia interna de los factores y del factor eliminando el elemento de la ESCAM ¹.

En cuanto a sus propiedades psicométricas, el estudio original reportó una estructura factorial empíricamente consistente con cinco factores y evidencias de validez mediante el procedimiento de grupos conocidos. Los análisis mostraron diferencias significativas entre perfiles

¹ Datos del estudio de validación inicial de la ESCAM, posterior a su creación (n = 474). Tomado de Rolo González et ál. (2009, p. 32).

ocupacionales, especialmente entre técnicos, empleados de oficina y trabajadores de servicio, en cuanto a dimensiones como demandas cognitivas, características de la tarea y organización temporal. Esto respalda la capacidad de la ESCAM para discriminar perfiles de carga mental según el tipo de puesto de trabajo.

Además, las autoras reportaron indicadores adecuados de análisis factorial, incluyendo un coeficiente de adecuación muestral alto y pesos factoriales considerados aceptables, buenos o excelentes para la mayoría de los ítems. No obstante, también señalaron que los factores relacionados con las características de la tarea y el ritmo de trabajo presentaron valores de alfa de Cronbach más bajos, por lo que deben interpretarse con cautela o considerarse susceptibles de ampliación mediante nuevos indicadores.

Desde el punto de vista metodológico, la ESCAM resulta pertinente para el presente estudio por tres razones principales. Primero, porque se trata de un instrumento diseñado específicamente para evaluar carga mental de trabajo, no carga general ni estrés ocupacional inespecífico. Segundo, porque su enfoque subjetivo es coherente con el objetivo de analizar la percepción de carga mental; es decir, la manera en la que el trabajador evalúa las exigencias cognitivas, temporales y organizacionales de su puesto. Tercero, porque su estructura multidimensional permite examinar no sólo una puntuación global de carga, sino también dimensiones diferenciadas que pueden relacionarse de manera interdinámica con los rasgos de la personalidad. Esta posibilidad es especialmente relevante en una investigación relacional como la presente, cuyo objetivo es identificar si existen asociaciones entre características, disposiciones y componentes específicos de la experiencia de la carga mental, pues las dimensiones de carga mental y los dominios de personalidad son entidades homólogas desde el punto de vista taxonómico.

3.2 El modelo de personalidad de los Cinco Grandes

El estudio de la personalidad ha ocupado un lugar central en la psicología científica debido a su potencial para explicar y predecir diferencias individuales en la forma en que las personas piensan, sienten y actúan. En el ámbito de la Psicología del Trabajo, el análisis de la personalidad resulta especialmente relevante, ya que permite comprender por qué individuos expuestos a demandas laborales similares pueden experimentar niveles distintos de desempeño, bienestar y percepción de exigencia psicológica. En este contexto, el presente apartado tiene como objetivo desarrollar el

marco teórico correspondiente al modelo de los Cinco Grandes factores de la personalidad (“Big Five” en inglés), el cual constituye uno de los enfoques más consolidados y empíricamente respaldados para el estudio de los rasgos de personalidad.

La elección del modelo de los Cinco Grandes como segundo eje conceptual de esta investigación se fundamenta en varias razones. En primer lugar, se trata de una taxonomía amplia y parsimoniosa que ha demostrado una notable estabilidad y replicabilidad en distintos contextos culturales, poblaciones y metodologías de evaluación (Costa y McCrae, 1997; Goldberg, 1990; Schmitt et ál., 2007). En segundo lugar, el Big Five cuenta con una extensa base de evidencia empírica que respalda su validez descriptiva y predictiva en relación con múltiples criterios relevantes para el ámbito laboral, tales como el desempeño, la satisfacción laboral, el estrés ocupacional y la salud psicológica (Barrick y Mount, 1991; Judge, Heller y Mount, 2002; Omar y Salessi, 2017; Salgado, 1997). Finalmente, el modelo dispone de instrumentos de medición estandarizados, confiables y ampliamente utilizados, tales como el NEO Personality Inventory y el Big Five Inventory, los cuales han demostrado adecuados niveles de confiabilidad y validez en contextos de investigación básica y aplicada (Benet-Martínez y John, 1998; Fumero y de Miguel, 2023; John y Srivastava, 1999;), lo que facilita su integración en diseños de investigación cuantitativos como el que se desarrolla en el presente trabajo.

Desde una perspectiva aplicada, el interés por los rasgos de personalidad adquiere especial relevancia cuando se analizan contextos laborales caracterizados por altas demandas cognitivas, emocionales y atencionales. El trabajo de interpretación remota constituye un ejemplo paradigmático de este tipo de actividad, dado que implica la gestión simultánea de múltiples procesos cognitivos complejos, presión temporal, exposición a contenidos emocionalmente cargados y mediación tecnológica. En este marco, la carga mental percibida emerge como una variable clave para comprender la experiencia subjetiva del trabajo y sus posibles consecuencias sobre el bienestar y el desempeño. La personalidad, por su parte, puede influir de manera significativa en la forma en que estas demandas son evaluadas, afrontadas e interpretadas por los trabajadores.

La presente sección se propone, por tanto, sentar las bases conceptuales necesarias para analizar la relación entre los rasgos de personalidad y la carga mental percibida en intérpretes remotos. Para ello, se desarrolla un recorrido teórico que comienza con la revisión de los conceptos

fundamentales de la teoría de la personalidad y del enfoque de los rasgos, continúa con un análisis histórico del surgimiento y consolidación del modelo de los Cinco Grandes, y profundiza posteriormente en su estructura, medición y principales líneas de investigación empírica. Asimismo, se dedica un apartado específico a examinar las críticas y limitaciones del modelo desde una perspectiva constructiva, con el objetivo de identificar sus alcances y de justificar su utilización en el marco de la presente investigación. Finalmente, se aborda la aplicabilidad del Big Five en la Psicología del Trabajo, enfatizando su utilidad para el estudio de trabajos cognitivamente exigentes y para la comprensión de diferencias individuales en la percepción de la carga mental.

De este modo, el sub-capítulo no solo cumple una función descriptiva y contextualizadora, sino que también establece el vínculo teórico entre el modelo de personalidad adoptado y los objetivos específicos de la investigación, proporcionando un marco conceptual sólido para la formulación de hipótesis y la interpretación de los resultados empíricos que se presentarán en los capítulos posteriores.

3.2.1 Conceptos básicos: de la personalidad a los rasgos

3.2.1.1 ¿Qué se entiende por personalidad en psicología?

Abordar científicamente la personalidad supone enfrentar un dilema filosófico y epistemológico persistente: cómo dar cuenta, simultáneamente, de aquello que comparten los seres humanos como especie (la “naturaleza humana”) y de aquello que distingue a unas personas de otras (la “individualidad”). En sus formulaciones más ambiciosas, la psicología de la personalidad aspiró a integrar múltiples fenómenos (cognitivos, afectivos, motivacionales y conductuales) en marcos unificadores centrados en la persona como un todo y situada en su contexto social (Sanz, 2003).

Sin embargo, con el desarrollo de la investigación empírica contemporánea, la disciplina se ha decantado de manera creciente por el estudio sistemático de las diferencias individuales (John, 2021), hasta el punto de que se ha propuesto definirla, en sentido moderno, como la rama de la psicología orientada a describir y explicar los principales ejes en los que los individuos difieren entre sí. Este desplazamiento no elimina el problema de la naturaleza humana, pero sí delimita el foco operativo de gran parte de la evidencia acumulada: identificar dimensiones de diferencia psicológica no arbitrarias y relevantes para el funcionamiento y la adaptación en contextos concretos (Lewis y Buss, 2021).

Según la Asociación Americana de Psicología (APA, por sus siglas en inglés: *American Psychological Association*), la personalidad se define como la “configuración perdurable de características y conductas que conforman la adaptación única de un individuo a la vida, incluyendo rasgos principales, intereses, impulsos, valores, autoconcepto, habilidades y patrones emocionales” (s. f.). A diferencia del uso coloquial del término, la personalidad no se concibe como una esencia inmutable ni como una simple descripción del carácter, sino como un constructo teórico que permite explicar patrones consistentes de funcionamiento psicológico a lo largo del tiempo y a través de distintas situaciones.

Desde una perspectiva histórica, Gordon Allport (1937) fue uno de los primeros autores en proponer una definición sistemática de la personalidad, describiéndola como “la organización dinámica de sistemas psicofísicos que determinan la conducta y el pensamiento característicos de una persona” (p. 48). Esta definición introdujo elementos que continúan siendo centrales en la psicología contemporánea, tales como la idea de organización interna, la interacción entre lo psicológico y lo biológico, y la influencia de la personalidad sobre la adaptación al ambiente.

En desarrollos posteriores, las definiciones de personalidad han tendido a enfatizar su carácter disposicional y su función explicativa. En este sentido, McAdams (2009) propone una concepción integradora de la personalidad al definirla como un “patrón de rasgos disposicionales, adaptaciones características e historias de vida integradoras, situadas en la cultura y moldeadas por la naturaleza humana” (p. 18). Desde esta perspectiva, la personalidad no se reduce a comportamientos observables aislados, sino que se entiende como un sistema de tendencias internas que se manifiestan probabilísticamente en la experiencia y la conducta.

En la actualidad, existe un amplio consenso en considerar la personalidad como un constructo multidimensional, susceptible de ser descrito en distintos niveles de abstracción y con utilidad tanto teórica como aplicada. Este consenso ha permitido el desarrollo de modelos estructurales de la personalidad que, sin pretender explicar la totalidad del funcionamiento psicológico, ofrecen marcos descriptivos robustos para el estudio de las diferencias individuales. En este sentido, la personalidad constituye un eje fundamental para comprender por qué las personas difieren sistemáticamente en su manera de enfrentar demandas, regular emociones y adaptarse a contextos complejos, como los laborales.

3.2.1.2 El concepto de rasgo: definición, supuestos y alcance

El enfoque de los rasgos constituye uno de los pilares centrales en el estudio científico de la personalidad. En términos contemporáneos, un rasgo de personalidad puede definirse como “los patrones relativamente perdurables de pensamientos, sentimientos y comportamientos que reflejan la tendencia a responder de determinadas maneras ante determinadas circunstancias” (Roberts, 2009, p. 7). Así, los rasgos no se conciben como categorías dicotómicas, sino como un espectro continuo en el que los individuos se sitúan en distintos grados.

Uno de los supuestos fundamentales del enfoque de los rasgos es la estabilidad relativa (Roberts y DelVecchio, 2000). Esto implica que, si bien la personalidad puede experimentar cambios a lo largo del ciclo vital, los rasgos tienden a mostrar una consistencia entre moderada y alta en el orden relativo de los individuos cuando se les compara entre sí (Bleidorn et ál., 2018). Otro supuesto central es la consistencia promedio, según la cual los rasgos no predicen conductas específicas en situaciones aisladas, sino patrones generales de comportamiento cuando se consideran múltiples situaciones o períodos de tiempo (Lupano Perugini y Castro Solano, 2023).

Asimismo, el enfoque de los rasgos asume que estos constructos poseen un grado suficiente de generalidad como para resultar útiles en la explicación y predicción de criterios relevantes, aunque reconoce que su influencia siempre se encuentra mediada por factores contextuales (Mischel y Shoda, 2013).

En cuanto a su alcance, los rasgos de personalidad han demostrado utilidad para describir diferencias individuales en una amplia variedad de dominios, incluyendo el bienestar psicológico (Costa y McCrae, 1980), las relaciones interpersonales, la salud mental (Little y Balsari-Palsule, 2021; Morales, 2021) y el desempeño laboral (Pletzer y Abrahams, 2025). No obstante, el enfoque de los rasgos no pretende explicar los procesos dinámicos subyacentes al comportamiento ni la singularidad completa de cada individuo, sino más bien, ofrecer una estructura descriptiva que permita organizar y comparar sistemáticamente las diferencias individuales.

3.2.2 Debates clásicos y antecedentes relevantes

El desarrollo del enfoque de los rasgos y de los modelos estructurales de la personalidad estuvo acompañado por una serie de debates teóricos que marcaron la evolución del campo. Uno de los más influyentes fue el debate “persona-situación”, impulsado a partir de las críticas

formuladas en la década de 1960, que cuestionaban la capacidad de los rasgos para predecir la conducta de manera consistente en distintas situaciones (Mischel, 2009). Estas críticas pusieron de relieve la importancia de los factores situacionales y contribuyeron a una revisión más matizada del papel de la personalidad. Después de todo, como señalan Guillaume et ál. (2012), “los rasgos de personalidad influyen en la conducta, pero lo que las personas hacen también depende de manera crítica de la situación” (p. 1).

Como respuesta a este debate, la investigación posterior mostró que la aparente inconsistencia conductual se debía, en gran medida, a expectativas poco realistas sobre el poder predictivo de los rasgos en situaciones aisladas. Estudios posteriores demostraron que los rasgos predicen de manera más robusta patrones agregados de conducta (McCrae y Terracciano, 2005), tendencias generales y criterios evaluados a lo largo del tiempo, lo que permitió reconciliar la influencia de la personalidad con el papel modulador del contexto (Fleeson, 2004; Fleeson y Nofle, 2008).

En paralelo, los estudios de genética conductual aportaron evidencia adicional al debate al mostrar que una proporción significativa de la varianza en los rasgos de personalidad es atribuible a factores hereditarios, particularmente a través de investigaciones con gemelos y estudios longitudinales (Bouchard y McGue, 2003; Polderman et ál., 2015). Estos hallazgos no implican un determinismo biológico, sino que refuerzan la idea de que los rasgos constituyen disposiciones con bases biológicas parciales cuya expresión depende de la interacción con el entorno.

Otro antecedente relevante en la historia del estudio de los rasgos es la transición desde enfoques predominantemente clínicos o teóricos hacia aproximaciones empíricas basadas en métodos psicométricos y análisis factoriales (Briggs y Cheek, 1986), impulsada por la necesidad de identificar dimensiones de diferencia individual de manera sistemática y no arbitraria.

En conjunto, estos debates y desarrollos históricos contribuyeron a una concepción más equilibrada de la personalidad, entendida como el resultado de la interacción entre disposiciones individuales y contextos específicos. Esta visión integradora resulta especialmente pertinente para el estudio de fenómenos complejos en Psicología del Trabajo, donde las demandas situacionales son elevadas y las diferencias individuales influyen en la manera en que dichas demandas son percibidas y afrontadas.

3.2.3 Orígenes del modelo: del enfoque léxico a la estructura de cinco rasgos

3.2.31 Hipótesis léxica y psicolexicografía

El origen histórico del modelo de los Cinco Grandes se vincula estrechamente con la denominada *hipótesis léxica*, según la cual las diferencias individuales de personalidad socialmente relevantes tienden a quedar codificadas en el lenguaje natural (Bernardos, 1992). Desde esta perspectiva, aquellas características psicológicas que resultan importantes para la interacción social, la convivencia y la evaluación interpersonal habrían sido progresivamente nombradas, diferenciadas y estabilizadas en forma de adjetivos y descriptores lingüísticos (Cutler y Condon, 2023). En consecuencia, el análisis sistemático del lenguaje ofrece una vía empírica privilegiada para identificar las dimensiones fundamentales de la personalidad.

Los antecedentes de esta idea pueden rastrearse en los trabajos tempranos de Francis Galton a fines del siglo XIX, quien ya sugería que el vocabulario cotidiano constituía un archivo colectivo de las diferencias psicológicas observadas entre las personas (Revelle, 2014). Así, hipotéticamente, si tomásemos un diccionario y extrajáramos de él todos los vocablos que existen para describir a una persona desde un punto de vista no material (“alegre” y “pensativo” cuentan, “delgado” y “pelirrojo” no), deberíamos ser capaces de elaborar una lista de generalidades que podemos denominar “rasgos de personalidad”. Por supuesto, otros modelos pueden llegar a formular rasgos a partir de mecanismos diferentes; este, en particular, se enfoca en las palabras que utilizamos los humanos para referirnos a nosotros mismos y a otros, desde un punto de vista subjetivo.

Sin embargo, la formulación empírica más influyente de la hipótesis léxica se produjo a partir del trabajo de Allport y Odbert (1936), quienes realizaron una clasificación exhaustiva de términos descriptivos de la personalidad extraídos del diccionario Webster del idioma inglés. Este esfuerzo sentó las bases de la psicolexicografía moderna y proporcionó el material empírico necesario para investigaciones posteriores basadas en métodos psicométricos.

A partir de los listados de adjetivos que resultaron de estos trabajos, varios investigadores comenzaron a aplicar técnicas de análisis factorial con el objetivo de identificar regularidades estructurales subyacentes al lenguaje descriptivo de la personalidad. Este enfoque se caracteriza por su carácter inductivo y empírico: en lugar de partir de teorías previas sobre la estructura de la personalidad, se busca que los datos lingüísticos revelen por sí mismos las dimensiones fundamentales de variación individual (Ganitsky Chemby et ál., 2025). Entre las principales

ventajas de este enfoque se encuentran su replicabilidad, su relativa independencia de marcos teóricos específicos y su capacidad para generar taxonomías amplias y comparables.

No obstante, la hipótesis léxica también presenta limitaciones que deben ser consideradas críticamente. En primer lugar, está la influencia de los factores geográficos e idiosincráticos en el complejo lengua-cultura, pues el lenguaje refleja no solo diferencias psicológicas reales, sino también convenciones culturales, valores sociales y sesgos semánticos propios de cada comunidad de hablantes, que son heredados y en muchos casos no representan la identidad específica del individuo, o la identidad colectiva de todos los humanos. En segundo lugar, se debe mencionar la inconsistencia entre (y dentro de) las unidades y sistemas lingüísticos, debida al carácter arbitrario de su construcción, como resultado de la evolución histórica diferencial entre las lenguas (o entre variantes dentro de una misma lengua), lo que afecta su capacidad para nombrar la realidad de forma sistemática y permanente.

Y, por último, se debe considerar que no todas las diferencias individuales relevantes para el funcionamiento psicológico o adaptativo necesariamente cuentan con una representación explícita en el vocabulario cotidiano, sobre todo si tiene en cuenta la falta de dimensionalidad de ciertas experiencias de la subjetividad que no se pueden articular mediante el empleo del lenguaje natural, como son la imaginación, los sueños, el arte, etc. A propósito, Richaude de Minzi (2002) comenta que “el argumento de que la personalidad es exhaustivamente capturada por la evolución del lenguaje natural es atractiva pero no probada. (...) La investigación ha cubierto importantes aspectos de la personalidad que no fueron codificados en el lenguaje” (p. 11).

Estas limitaciones han motivado la necesidad de contrastar los hallazgos psicolexicográficos con otras estrategias metodológicas, como el uso de cuestionarios estructurados y estudios transculturales (McCrae, 2001). Pero, a pesar de ellas, el enfoque léxico ha demostrado ser extraordinariamente fructífero para el estudio de la personalidad. Los patrones factoriales recurrentes identificados a partir del análisis de adjetivos de personalidad constituyeron el punto de partida empírico a partir del cual se desarrolló, décadas más tarde, el modelo de los Cinco Grandes.

3.2.3.2 Precursores factoriales y el camino hacia “los cinco”

El modelo de los Cinco Grandes no surgió de una formulación teórica única ni de una decisión taxonómica *a priori*, sino como resultado de un proceso empírico gradual. Dentro de esta

tradición, los trabajos factoriales tempranos de Raymond B. Cattell (1950) y Hans J. Eysenck (1963) ocuparon un lugar central, al demostrar que las diferencias individuales podían organizarse en un número limitado de dimensiones latentes.

Cattell concibió la personalidad en términos de predicción conductual, definiéndola como aquello que permite anticipar lo que una persona hará en una situación dada, y desarrolló un ambicioso programa de investigación basado en el uso sistemático del análisis factorial aplicado a múltiples fuentes de datos (datos de vida, cuestionarios y pruebas objetivas) con el objetivo de identificar rasgos subyacentes o *source traits* (García-Méndez, 2005). Este enfoque lo condujo a proponer un modelo jerárquico de la personalidad compuesto por rasgos de distinto nivel de generalidad, culminando en la identificación de dieciséis rasgos fuente medidos mediante el cuestionario 16PF.

Por su parte, Eysenck adoptó una estrategia más parsimoniosa, defendiendo la existencia de un número reducido de dimensiones básicas de personalidad obtenidas a partir de soluciones factoriales ortogonales. Su modelo postuló inicialmente dos grandes dimensiones: extraversión-introversión y neuroticismo. A estas posteriormente añadió una tercera, psicoticismo, integrando además hipótesis explícitas sobre sus bases biológicas (Schmidt et ál., 2010). Eysenck sostuvo que estos super rasgos reflejaban diferencias individuales estables con fundamentos neurofisiológicos, lo que contribuyó a vincular el estudio de la personalidad con explicaciones naturalistas del comportamiento.

A pesar de compartir el uso del análisis factorial como herramienta central, las propuestas de Cattell y Eysenck no convergieron en una solución consensuada, debido tanto a discrepancias metodológicas como la preferencia por rotaciones oblicuas u ortogonales, como a diferencias en el nivel de generalidad atribuido a los rasgos fundamentales. Este contexto de pluralidad de modelos dejó abierta la interrogante acerca de cuántas dimensiones eran necesarias y suficientes para describir la personalidad de manera no redundante.

Un punto de inflexión decisivo en este proceso fue el estudio de Tupes y Christal (1961), quienes reanalizaron datos de descriptores de personalidad utilizando métodos factoriales más sistemáticos y replicables. A diferencia de trabajos previos, estos autores observaron de manera consistente la emergencia de cinco factores amplios en distintas muestras y contextos, lo que

sugirió la existencia de una estructura subyacente recurrente más allá de variaciones metodológicas específicas.

Investigaciones posteriores replicaron y extendieron estos hallazgos utilizando diferentes listas de adjetivos, poblaciones y lenguas, reforzando la idea de que la solución de cinco factores no constituía un artefacto de un conjunto particular de datos. Estudios como los de Norman (1963) y otros trabajos psicolexicográficos confirmaron la recurrencia de cinco dimensiones amplias al analizar el vocabulario descriptivo de la personalidad, contribuyendo a consolidar la robustez del hallazgo.

3.2.3.3 Consolidación y popularización del modelo

La consolidación definitiva del modelo de los Cinco Grandes se produjo a partir de la convergencia entre la tradición psicolexicográfica y el desarrollo de instrumentos psicométricos basados en cuestionarios, particularmente durante las décadas de 1980 y 1990. En este período, el foco de la investigación se desplazó progresivamente desde la identificación exploratoria de factores hacia la demostración de la generalidad, estabilidad y utilidad aplicada de la estructura de cinco dimensiones.

Un hito central en este proceso fue el trabajo de Goldberg (1990), quien mostró de manera sistemática que una estructura de cinco factores emergía de forma robusta a partir del análisis de vocabulario descriptivo de la personalidad en distintas muestras. Este estudio tuvo un impacto significativo, al reforzar la idea de que los cinco factores no constituían una solución idiosincrática de investigaciones puntuales, sino una estructura replicable derivada del lenguaje natural. A partir de este momento, la denominación “Big Five” (“Cinco Grandes” en inglés) comenzó a utilizarse de manera más extendida para referirse a este conjunto de dimensiones amplias.

De manera paralela, McCrae y John (1992) aportaron evidencia clave sobre la convergencia entre los enfoques léxicos y los basados en cuestionarios. Estos autores demostraron que las dimensiones identificadas mediante análisis de adjetivos presentaban correspondencias sistemáticas con factores obtenidos a partir de instrumentos de autorreporte, lo que fortaleció la validez estructural del modelo. Asimismo, propusieron una organización jerárquica de la personalidad, en la que los cinco factores amplios engloban facetas más específicas, permitiendo distintos niveles de análisis según los objetivos de investigación.

En este contexto, los desarrollos de Costa y McCrae (1980) resultaron decisivos para la transición del modelo hacia la investigación aplicada. La creación y validación del NEO Personality Inventory (Costa y McCrae, 2014) y sus versiones posteriores permitió operacionalizar de manera estandarizada los cinco factores, facilitando su uso en estudios longitudinales, transculturales y aplicados. La disponibilidad de estos instrumentos contribuyó a la difusión del modelo en ámbitos como la psicología clínica, la psicología de la salud y, especialmente, la Psicología del Trabajo.

Como resultado de estos avances, el modelo de los Cinco Grandes pasó de ser una propuesta emergente basada en análisis factoriales a constituirse en un marco de referencia ampliamente aceptado para la descripción de la personalidad. Su consolidación se apoyó no solo en la replicabilidad empírica de su estructura, sino también en su capacidad para integrarse con distintos enfoques metodológicos y para generar conocimiento acumulativo.

3.2.4 Estructura del modelo de los Cinco Grandes

3.2.4.1 Descripción de los cinco factores

El modelo de los Cinco Grandes describe la personalidad a partir de cinco dimensiones amplias y relativamente independientes que organizan las principales diferencias individuales observables en la experiencia psicológica. Es importante recalcar que estos factores no constituyen tipos categoriales, sino continuos en los que los individuos se sitúan en distintos grados. Asimismo, cada factor resume un amplio conjunto de tendencias disposicionales y conductuales, lo que explica su utilidad descriptiva y predictiva en distintos contextos.

En lo adelante, la nomenclatura utilizada corresponderá en su mayoría a la propuesta de Costa y McCrae (1992). Esta elección responde a que dicha formulación ha sido ampliamente operacionalizada en instrumentos estandarizados de evaluación, presenta un alto grado de consenso en la literatura internacional y facilita la comparabilidad con investigaciones previas en Psicología del Trabajo.

Emocionalidad

Su denominación canónica ha sido por décadas, “neuroticismo”, pero también se le conoce como “inestabilidad emocional” o “emocionalidad negativa”. Sin embargo, en lo adelante y a los efectos de este estudio, el término que se utilice para referirse a este rasgo será Emocionalidad, ya

que denota una colocación menos estigmatizada, más descriptiva, y a tono con estilos de nomenclatura contemporáneos. Este rasgo se refiere a la tendencia a experimentar emociones negativas como ansiedad, tristeza, irritabilidad y vulnerabilidad al estrés. Las personas con puntuaciones elevadas en este factor tienden a mostrar mayor reactividad emocional y sensibilidad ante estímulos percibidos como amenazantes; mientras que puntuaciones bajas se asocian con estabilidad emocional, calma y mayor tolerancia a la frustración. En múltiples estudios se han mostrado relaciones consistentes de este factor con indicadores de malestar psicológico, estrés y afrontamiento emocional (Ferrería et ál., 2014; López-Loyola, 2020; Vallejo-Sánchez y Pérez-García, 2018).

Extraversión

Describe diferencias individuales en el nivel de energía, sociabilidad, asertividad y afecto. Las personas con alta extraversión suelen caracterizarse por una mayor orientación hacia la interacción social, la búsqueda de estimulación y la expresión emocional positiva, mientras que niveles bajos se asocian con mayor reserva, introspección y preferencia por entornos menos estimulantes (Romero et ál., 2002; Sánchez y Ledesma, 2007). Este factor no se limita a la sociabilidad, sino que incluye componentes motivacionales y afectivos relevantes para la actividad y el compromiso con el entorno.

Responsabilidad

Del inglés *conscientiousness*. Se vincula con la autorregulación conductual, el control de los impulsos, la planificación y la orientación a metas. Según Roberts et ál. (2012), las personas con puntuaciones altas en este factor tienden a ser organizadas, persistentes y confiables, mientras que niveles bajos se asocian con mayor desorganización, impulsividad y dificultad para mantener conductas dirigidas a objetivos a largo plazo. Esto está en congruencia con los argumentos de Wilmot y Ones, (2019), quienes afirman que, según la mayoría de los metaanálisis que se han llevado a cabo sobre el factor Responsabilidad, este puede ser “un potente predictor de resultados vitales importantes, incluidos el rendimiento académico, la salud física, la mortalidad y el rendimiento laboral” (p. 23004).

Amabilidad

El término inglés suele ser *agreeableness*. Hace referencia a las diferencias individuales en la orientación interpersonal. Según Graziano et ál. (2007), el “análisis de este factor desde la dimensión de personalidad se enfoca en su conexión con la motivación prosocial en lo general y con la empatía en lo particular” (p. 584). Esto incluye tendencias hacia la cooperación, la confianza y la consideración hacia los demás. Puntuaciones altas se asocian con conductas altruistas y estilos relacionales cooperativos, mientras que puntuaciones bajas pueden implicar mayor competitividad, desconfianza o antagonismo. Este factor resulta especialmente relevante para comprender la dinámica de las relaciones interpersonales en los contextos sociales y organizacionales.

Apertura

De *openness to experience*, en inglés. También conocido como “apertura mental” o “apertura a la experiencia”. Describe la disposición hacia la curiosidad intelectual, la imaginación, la sensibilidad estética y la apertura a nuevas ideas y experiencias (Connelly, Ones y Chernyshenko, 2014). Las personas con altos niveles en este factor tienden a mostrar flexibilidad cognitiva, interés por la novedad y disposición al cambio, mientras que niveles bajos se asocian con preferencias por la rutina, la tradición y enfoques más convencionales (McCrae y Greenberg, 2014). Este factor se ha relacionado con procesos cognitivos complejos, el aprendizaje y la adaptación a entornos cambiantes.

En conjunto, estos cinco factores ofrecen una estructura descriptiva amplia que permite organizar de manera sistemática las diferencias individuales de personalidad. Aunque cada dimensión resume un conjunto heterogéneo de tendencias, su relativa independencia y estabilidad las convierten en unidades analíticas útiles para la investigación psicológica.

3.2.4.2 Organización jerárquica: dominios, facetas y matices

Otra de las características distintivas del modelo de los Cinco Grandes es su organización jerárquica, que permite describir la personalidad en distintos niveles de abstracción. En el nivel más amplio se sitúan los cinco dominios o factores generales que se trataron en la sección anterior, los cuales sintetizan grandes patrones de variación individual. No obstante, estos dominios no

constituyen unidades homogéneas, sino que engloban componentes más específicos que pueden desagregarse analíticamente en niveles inferiores.

En un nivel intermedio se encuentran entonces las facetas, que representan dimensiones más estrechas y conceptualmente coherentes dentro de cada factor amplio. Así, por ejemplo, el factor/rasgo Responsabilidad puede comprender facetas tales como competencia, sentido del deber y reflexión (Mamani-Benito y Tarqui, 2019), cada una con una conceptualización distintiva.

Las facetas permiten capturar con mayor precisión la heterogeneidad interna dentro del mismo dominio (Johnson, 2014), ya que individuos con puntuaciones similares en un factor general pueden diferir de manera significativa en los componentes específicos que lo integran (Nielsen y Kajonius, 2024).

Briley y Tucker-Drob ponen en evidencia el principio operativo bajo el cual esta lógica se sostiene, con la siguiente articulación hipotética:

Si la mitad de las facetas [de un rasgo] están relacionadas positivamente con algún resultado importante y la otra mitad están relacionadas negativamente con ese resultado, es concebible que no haya una relación medible entre el rasgo y el resultado, pero esto no significa que [el rasgo] no sea un predictor esencial del resultado” (2012).

Por eso, desde el punto de vista psicométrico, el nivel intermedio ofrece un equilibrio entre parsimonia y especificidad especialmente útil para la investigación aplicada y la interpretación de resultados.

Además, algunos modelos y sistemas de medición proponen un dominio de análisis aún más fino, referido a matices o rasgos específicos de bajo nivel, que se expresan en conductas, preferencias o estilos de respuesta particulares (Möttus et ál., 2017). Estos matices suelen corresponder a indicadores conductuales o ítems individuales y permiten una descripción detallada del funcionamiento personal, aunque con un menor grado de generalidad y estabilidad que los niveles superiores de la jerarquía. El nivel matiz ha estado recibiendo mucha atención por parte de las investigaciones de personalidad en los últimos años y, de todo el armazón conceptual que acompaña a los modelos de rasgos, es en el que más nivel de consolidación se requiere todavía (Stephan et ál., 2025; Stewart, 2025).

En resumen, la existencia de esta estructura jerárquica tiene implicaciones teóricas y metodológicas relevantes. En primer lugar, pone de manifiesto que la personalidad puede ser estudiada a distintos niveles según los objetivos de la investigación, sin que ello implique contradicciones conceptuales. En segundo lugar, sugiere que los factores amplios tienden a mostrar una mayor estabilidad temporal y generalidad transituacional, mientras que las facetas y matices son más sensibles a contextos específicos y a variaciones situacionales.

En el marco del presente trabajo, la consideración de la organización jerárquica del Big Five resulta fundamental para justificar las decisiones analíticas adoptadas. Si bien el análisis se centra principalmente en los dominios amplios de personalidad, reconocidos por su robustez empírica y utilidad comparativa, la existencia de niveles inferiores permite una interpretación más matizada de los resultados y abre la posibilidad de análisis futuros que exploren relaciones más específicas entre componentes de la personalidad y variables situacionales, como la carga mental percibida.

IV.

DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Pregunta de investigación

El modelo de los Cinco Grandes representa una de las taxonomías más sólidas y replicables en la psicología contemporánea. Su desarrollo histórico, su respaldo empírico y su organización jerárquica lo convierten en un marco descriptivo robusto para el estudio de la personalidad.

En el marco de la presente investigación, este modelo proporciona las bases conceptuales necesarias para examinar la relación entre los rasgos disposicionales y la carga mental percibida en intérpretes remotos.

Por lo cual, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se relacionan los rasgos de personalidad con la percepción de carga mental en intérpretes remotos de lenguas?

En consecuencia, se presentan los siguientes objetivos de investigación:

4.2 Objetivos

Objetivo general

Analizar la relación de los rasgos de personalidad en la percepción de carga mental en intérpretes remotos de lenguas.

Objetivos específicos

- Identificar los rasgos de personalidad predominantes en intérpretes remotos de lenguas.
- Medir el nivel de carga mental percibida en esta población en el contexto de su actividad laboral.
- Analizar la relación entre los distintos rasgos de personalidad y la percepción de carga mental.
- Identificar qué rasgos de personalidad se asocian con una menor percepción de carga mental, en condiciones laborales de alta exigencia cognitiva.

4.3 Tipo de investigación

El presente estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional.

La elección de un diseño no experimental responde a la naturaleza de las variables centrales del estudio (rasgos de personalidad y carga mental percibida), las cuales constituyen disposiciones o percepciones subjetivas que no pueden ser manipuladas experimentalmente sin que se altere su significado psicológico inherente. En consecuencia, las variables serán observadas tal como se presentan en su contexto natural de ocurrencia.

El corte transversal implica que la recolección de datos se realizará en un único momento temporal. El alcance correlacional permitirá identificar la magnitud y dirección de las asociaciones entre los dominios y facetas del modelo de los Cinco Grandes y las dimensiones de carga mental de trabajo percibida. Este diseño es coherente con investigaciones previas en Psicología del Trabajo que examinan diferencias individuales frente a demandas cognitivas elevadas y contextos laborales de alta exigencia.

4.4 Fundamentación metodológica y coherencia teórica

La propuesta metodológica se articula directamente con el marco conceptual desarrollado en los capítulos teóricos del proyecto, particularmente con la conceptualización de la carga mental desde la ergonomía cognitiva y con el modelo estructural de los Cinco Grandes factores de la personalidad. Desde la perspectiva de los modelos de recursos limitados, la carga mental se asume como el resultado de la relación diferencial entre las demandas cognitivas de la tarea y los recursos individuales disponibles para afrontarlas. En este sentido, los rasgos de personalidad pueden influir en la forma en que dichas demandas son evaluadas, interpretadas y reguladas:

- La Emocionalidad se asocia con mayor reactividad emocional ante situaciones percibidas como amenazantes.
- La Responsabilidad se vincula con mayor autorregulación, planificación y persistencia.
- La Apertura se relaciona con flexibilidad cognitiva frente a la novedad.
- La Extraversión implica niveles diferenciados de activación y energía.
- La Amabilidad remite a disposiciones interpersonales relevantes en contextos comunicativos intensos.

Bajo esta lógica, la personalidad se concibe como una variable moduladora de la percepción subjetiva de la carga mental, en consonancia con los modelos transaccionales de evaluación cognitiva (Lazarus y Folkman, 1984).

4.5 Población

La población de estudio está constituida por intérpretes de lenguas que desempeñan su actividad profesional de manera exclusivamente remota desde América Latina y Estados Unidos, principalmente en la combinación inglés-español, con las siguientes características:

- Se trata de una población ocupacional caracterizada por alta desregulación.
- Su proceso de trabajo se distingue por un uso intensivo de la memoria.
- Se caracteriza también por una presión temporal constante.
- Implica la gestión constante de información sensible y especializada.
- Supone interacción en tiempo real.
- Conlleva exposición frecuente a contenidos emocionalmente intensos.
- Se desarrolla en aislamiento físico y bajo mediación tecnológica permanente.

Dentro de esta población se identifican dos subgrupos contractuales principales. El primero corresponde a intérpretes con relación laboral formal bajo algún régimen reconocido por la legislación de su país de residencia, con acceso a prestaciones y seguridad social. El segundo corresponde a intérpretes freelance o contratistas independientes que prestan servicios a empresas, frecuentemente extranjeras, sin vínculo de empleo formal ni acceso a beneficios laborales. Aunque el régimen contractual no constituye la variable independiente principal, se considerará como variable contextual de control.

Los criterios de inclusión fueron los siguientes:

- Ser mayor de 18 años.
- Residir en algún país de América Latina y Estados Unidos.
- Contar con al menos un mes de experiencia activa en interpretación remota.
- Desempeñar la actividad un mínimo de tres horas semanales.

Los criterios de exclusión fueron los siguientes:

- Ejercer exclusivamente interpretación presencial.
- Ser estudiante sin práctica laboral activa.
- No otorgar consentimiento informado.

4.6 Muestra

Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico por conveniencia, complementado con la técnica de bola de nieve, decisión que se justifica por la ausencia de marcos muestrales públicos exhaustivos, la dispersión geográfica de la población y la naturaleza semiinformal de una proporción significativa del colectivo.

La captación se realizó mediante difusión en redes sociales y profesionales, contacto con empresas intermediarias, asociaciones de intérpretes y grupos especializados. Se logró reunir una muestra de 54 participantes, estimación considerada adecuada para detectar tamaños de efecto moderados y mantener niveles aceptables de potencia estadística.

4.7 Variables del estudio

La variable independiente está constituida por los rasgos de personalidad evaluados mediante el modelo de los Cinco Grandes. Estos comprenden:

- Emocionalidad
- Extraversión
- Responsabilidad
- Amabilidad
- Apertura

La variable dependiente es la carga mental percibida que, según la metodología de la ESCAM, abarca cinco dimensiones subnivel:

- Demandas cognitivas y complejidad de la tarea
- Características de la tarea
- Organización temporal del trabajo
- Ritmo de trabajo
- Consecuencias para la salud

Se incluyeron como variables de control, entre otras:

- La edad
- El sexo o identidad de género
- Los años de experiencia.
- El número de horas semanales de trabajo.
- El tipo de contratación.

4.8 Materiales

Para la evaluación de los rasgos de personalidad se utilizó el Big Five Inventory, segunda edición (BFI-2), en su versión traducida y validada en español (Soto y John, 2017). Este instrumento permite obtener puntuaciones continuas en cada uno de los cinco dominios y ha demostrado adecuados niveles de confiabilidad y validez estructural.

La carga mental fue evaluada mediante la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM), instrumento multidimensional diseñado para contextos laborales (Rolo González et ál., 2009).

Asimismo, se aplicó un cuestionario sociodemográfico diseñado *ad hoc*.

4.9 Procedimiento

Antes de la aplicación de los instrumentos, fue necesario realizar un proceso de digitalización, integración y organización de los cuestionarios utilizados en la investigación. Tanto el BFI-2 como la ESCAM son instrumentos diseñados originalmente para su aplicación en formato impreso o administrado de manera presencial. Sin embargo, dadas las características de la población objetivo y la modalidad remota del estudio, ambos cuestionarios fueron trasladados a un formato digital mediante Google Forms.

La transformación al formato digital se realizó respetando estrictamente la estructura original de los instrumentos. En el caso del BFI-2, se conservaron todos los reactivos correspondientes al inventario, así como la escala de respuesta tipo Likert. De igual manera, la ESCAM fue incorporada íntegramente al formulario digital, manteniendo la secuencia de ítems, las instrucciones de aplicación y las opciones de respuesta establecidas por su manual (Díaz-Cabrera et ál., 2009). El traslado al entorno digital no implicó modificación alguna del contenido

de los reactivos ni de las alternativas de respuesta, sino únicamente un cambio en el soporte de aplicación, pasando del formato de papel a un formulario electrónico autoadministrado.

Además de los instrumentos psicométricos, el formulario incluyó un cuestionario ad hoc diseñado para recoger información sociodemográfica y laboral relevante para el estudio, que se insertó antes de las encuestas principales. Este apartado permitió registrar variables como edad, sexo, país de residencia, nivel educativo, antigüedad en el puesto, horas semanales de trabajo, tipo de turno, par lingüístico y modalidad de contratación. Estas variables fueron incorporadas con el propósito de caracterizar la muestra y contar con indicadores contextuales que permitieran complementar la interpretación de los resultados principales.

El formulario digital fue organizado en secciones diferenciadas. En primer lugar, se presentó una introducción general del estudio en la que se explicó el propósito de la investigación, la población a la que estaba dirigida y las condiciones generales de participación. Posteriormente se incorporó el consentimiento informado, en el cual se indicó el carácter voluntario de la participación, la confidencialidad de la información, el uso académico de los datos y la posibilidad de abandonar el cuestionario en cualquier momento. Solo después de aceptar el consentimiento informado, los participantes podían continuar con el resto del formulario. Esto se logró mediante la configuración de condicionalidad que proporciona Google Forms en su sección de parámetros avanzados.

Con el fin de mejorar la calidad de las respuestas, se incluyó además un ítem aleatorio de verificación de atención (que se codificó posteriormente para su procesamiento estadístico con la etiqueta *ATT_CHECK*). Este recurso permitió identificar posibles respuestas automáticas, desatentas o inconsistentes dentro del formulario. La inclusión de este control buscó fortalecer la depuración posterior de la base de datos y asegurar que los registros incluidos en el análisis correspondieran a participantes que hubieran respondido de manera consciente y con un mínimo de atención.

Una vez integrado el formulario completo, se revisó su funcionamiento, antes de su difusión. Esta revisión incluyó la comprobación de la secuencia de secciones, la obligatoriedad de los campos necesarios, la correspondencia entre reactivos y opciones de respuesta y la correcta exportación de los datos hacia una hoja de cálculo. Asimismo, se hizo una revisión de ortografía y de estructura formal. Se hizo también una edición de la apariencia, incluyendo la fuente, la

tipografía, el color de fondo, la organización del texto y otras cuestiones relacionadas con la presentación del formulario, de manera tal que se lo pudiera mostrar a los participantes como un instrumento serio y profesional.

El tiempo de respuesta estimado del cuestionario digital entero se estimó entre 15 y 20 minutos. Las respuestas se compilaron durante el curso de dos semanas, al final de cuyo periodo se desactivó el enlace de acceso al cuestionario, dándose por cerrada la fase de colecta de datos. A continuación, se exportaron las respuestas recopiladas mediante Google Forms hacia una hoja de cálculo en formato Excel. Esta base constituyó el punto de partida para el proceso de limpieza, codificación y preparación de los datos. A partir de dicha exportación se revisaron los registros obtenidos, se verificó la consistencia de las respuestas, se codificaron las variables sociodemográficas y laborales, se aplicaron los procedimientos de inversión correspondientes a los reactivos indicados por los manuales de los instrumentos y se construyeron las variables compuestas utilizadas en los análisis de correlación.

4.10 Plan de análisis estadístico

- Se realizaron análisis descriptivos, incluyendo medias y desviaciones estándar.
- Se aplicaron pruebas de normalidad.
- Se estimó la confiabilidad interna mediante el coeficiente α (alfa) de Cronbach.
- Se calcularon correlaciones mediante la prueba de ρ (rho) de Spearman.
- El nivel de significancia estadística se estableció en $p < .05$.

4.11. Consideraciones éticas

La investigación se clasifica como de riesgo mínimo, dado que implica únicamente la aplicación de cuestionarios de autorreporte. No obstante, se reconoció la posibilidad de que algunos participantes experimentaran una activación leve de reflexión sobre su carga laboral o malestar momentáneo al responder ítems de contenido emocional. De hecho, se habilitó una sección especial para comentarios dirigidos al investigador al frente del proyecto, y uno de los intérpretes admitió abiertamente que el cuestionario le pareció interesante y lo movió a la reflexión sobre su proceso de trabajo, mientras que otro calificó los reactivos y la forma en que estaban redactados como “capciosos”.

Como medidas de mitigación, se garantizó que la participación fuera completamente voluntaria, asegurándose el derecho a los participantes de retirarse en cualquier momento sin consecuencia alguna. Además, se proporcionó información clara y suficiente antes de la participación y se puso a disposición de los intérpretes el contacto del investigador responsable para la atención de dudas o inquietudes.

Antes de iniciar el cuestionario se presentó un consentimiento informado digital que incluyó los objetivos del estudio, el procedimiento, los riesgos y beneficios potenciales, el carácter voluntario de la participación, el derecho a retiro, las garantías de confidencialidad, el uso académico exclusivo de la información y los datos de contacto del investigador responsable.

La recolección de datos fue anónima, no se solicitaron nombres ni identificadores directos, y la base de datos fue almacenada en un archivo protegido con contraseña, accesible únicamente al investigador. Los resultados se procesaron, y se reportaron en este informe exclusivamente de manera agregada y conjunta. Asimismo, se declara la inexistencia de financiamiento externo o patrocinio empresarial y la ausencia de conflicto de interés.

V.

PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

5.1 Preparación de los datos

5.1.1 Depuración, codificación y construcción de la base de trabajo

Los datos fueron recolectados mediante un cuestionario digital elaborado en Google Forms y posteriormente exportado en formato Excel para su procesamiento estadístico. La base de datos fue organizada de manera que cada fila representara a un participante y cada columna correspondiera a una variable o reactivo del instrumento. Antes de realizar los análisis estadísticos, se llevó a cabo un proceso de revisión, depuración y codificación de la base de datos, con el propósito de asegurar la consistencia de la información y definir los casos válidos para el análisis.

En la revisión inicial, la base contenía 55 filas y 102 columnas. La primera fila correspondía a los encabezados de las variables, por lo que se identificaron 54 registros de participantes. Las columnas se encontraban organizadas en los siguientes bloques: marca temporal, consentimiento informado, verificación de atención, datos sociodemográficos y laborales, inventario de personalidad BFI-2, escala ESCAM de carga mental de trabajo y una pregunta final sobre el medio por el cual la persona se enteró del estudio.

Esta revisión inicial permitió identificar la estructura general del archivo antes de realizar cualquier proceso de depuración, codificación o análisis estadístico.

En esta fase no se eliminaron casos, no se transformaron variables y no se calcularon puntajes. Únicamente se verificó la estructura general de la base de datos, el número de hojas, el número de filas, número de columnas, ubicación de los encabezados y organización de los bloques del cuestionario.

5.1.2 Revisión de criterios de inclusión, exclusión y validez de casos

Una vez identificada la estructura inicial de la base de datos, se procedió a revisar los criterios de inclusión, exclusión y validez de casos. En primer lugar, se verificó la variable correspondiente al consentimiento informado. Los 54 registros incluidos en la base señalaron haber aceptado participar voluntariamente en el estudio, por lo que no se eliminó ningún caso por este criterio.

Posteriormente se revisó la pregunta de verificación de atención identificada en la base como *ATT_CHECK*. El criterio establecido consistía en seleccionar la opción 2. Los 54 participantes respondieron correctamente a esta pregunta, por lo que tampoco se excluyeron registros por fallar el control atencional.

También se examinó la presencia de respuestas incompletas o celdas vacías en las variables del cuestionario. No se identificaron valores perdidos en la base, por lo que todos los registros fueron considerados completos en esta etapa. Adicionalmente, se revisó la posible existencia de respuestas duplicadas sin encontrarse registros repetidos.

Como resultado de esta revisión inicial, los 54 casos registrados fueron observados para el procesamiento estadístico. En consecuencia, la base de análisis inicial quedó conformada por un número de participantes $n = 54$.

5.1.3 Normalización de la base de trabajo

Antes de iniciar la codificación de las variables, se creó una copia de la hoja original exportada desde Google Forms, con el propósito de conservar intacta la base inicial. Esta nueva hoja fue denominada *BASE_LIMPIA* y se utilizó como archivo de trabajo para las etapas posteriores del procesamiento estadístico.

En esta hoja se realizó una normalización técnica de los encabezados de las variables. Este procedimiento consistió en eliminar espacios en blanco al final de cada casilla, estandarizar los nombres de variables administrativas y conservar los identificadores originales de los reactivos psicométricos. Las variables correspondientes al inventario BFI-2 y a la escala ESCAM se mantuvieron sin modificación en su nomenclatura con el fin de preservar la secuencia original de los instrumentos.

Asimismo, se corrigió un error ortográfico en la categoría registrada en la variable *SOC_LANGPAIR*, donde la opción “ingés – español” fue remplazada por “inglés – español”. Esta corrección no modificó el contenido conceptual de las respuestas, sino únicamente su presentación textual.

Finalmente, se identificó que la variable *SOC_TENURE_MO*, aunque sugería antigüedad de meses por su nombre, contenía en realidad una fecha de inicio laboral. Por esta razón, dicha

variable se mantuvo sin cambios en esta etapa y se dejó pendiente la creación posterior de una variable derivada que exprese la antigüedad en meses.

5.1.4 Clasificación de variables por tipo de medición

Después de la normalización de la base de trabajo, se revisaron las variables de acuerdo con su nivel de medición. Esta clasificación permitió distinguir entre variables administrativas, criterios de validez, variables sociodemográficas y laborales, reactivos psicométricos y variables de reclutamiento. Las variables administrativas y de validez incluyeron la marca temporal de respuesta, el consentimiento informado y la pregunta de verificación de atención. Estas variables no fueron consideradas como parte de los puntajes psicométricos, sino como elementos de control para verificar la validez inicial de los registros.

Las variables sociodemográficas y laborales incluyeron edad, sexo o identidad de género, situación relacional, número de dependientes económicos, escolaridad, país de residencia, fecha de inicio en el trabajo de interpretación remota, horas trabajadas por semana, horario, turno, par de lenguas, tipo de relación laboral y presencia de empleo adicional. Estas variables fueron clasificadas como nominales, ordinales cuantitativas o de fecha según su naturaleza.

Los reactivos del inventario de personalidad y de la escala de carga mental, fueron clasificados como reactivos tipo Likert. Aunque cada reactivo individual posee un nivel de medición ordinal, se consideró que posteriormente podrían integrarse en puntajes compuestos por dimensión mediante procesos de codificación, inversión de reactivos cuando correspondiera y cálculo de promedios.

Finalmente, la variable de temporalidad fue clasificada inicialmente como variable de fecha, ya que en el formulario se solicitaba a las personas participantes indicar la fecha aproximada en la que comenzaron a trabajar en interpretación remota. Esta decisión respondía a un criterio práctico de diseño del cuestionario: pedir a los participantes que calcularan directamente su antigüedad en el puesto en meses podría añadir dificultad, ralentizar el proceso de respuesta o generar errores de estimación. Por ello, se optó utilizar el selector de calendario disponible en la interfaz de respuestas de Google Forms, lo que facilitó la captura de la información para los participantes. La transformación de esta variable en una medida de antigüedad expresada en meses se reservó para una etapa posterior del procesamiento estadístico, en la cual dicha conversión podría realizarse de manera más uniforme y controlada.

5.1.5 Codificación inicial de variables sociodemográficas y laborales

Posteriormente se revisaron las variables sociodemográficas y laborales con el fin de determinar su tratamiento inicial dentro de la base de datos. Las variables numéricas como edad, número de dependientes económicos y horas trabajadas por semana se conservaron en su formato original para su posterior análisis descriptivo. Las variables categóricas como sexo o género, situación relacional, país de residencia, tipo de turno, par de lenguas, tipo de relación laboral y empleo adicional se mantuvieron inicialmente como categorías textuales para facilitar la generación de frecuencias y porcentajes.

La variable correspondiente al nivel educativo fue identificada como una ordinal, por lo que se conserva en formato textual para la descripción inicial, aunque se contempló la posibilidad de crear una versión codificada en caso de requerirse para análisis posteriores. De manera similar, algunas variables laborales categóricas podrían ser recodificadas posteriormente si fueran utilizadas como variables predictivas o de controles para modelos inferenciales.

5.1.6 Creación de variable derivada de antigüedad laboral

A partir de la variable *SOC_TENURE_MO*, se creó una variable derivada denominada *SOC_TENURE_MONTHS*, con el objetivo de estimar la antigüedad laboral de las personas participantes en interpretación remota. La variable original contenía la fecha aproximada de inicio en esta modalidad de trabajo, mientras que la nueva variable expresa la antigüedad de meses completos.

Para realizar esta transformación se calculó la diferencia entre la fecha registrada en *SOC_TENURE_MO* y la fecha de respuesta del cuestionario, contenida en *ADMIN_TIMESTAMP*. En Excel, este cálculo se realizó mediante la función “DATEDIF” utilizando como unidad de medida a los meses completos. De este modo, cada registro conservó la fecha original de inicio laboral y adicionalmente incorporó una medida cuantitativa de antigüedad laboral en meses.

Durante este procedimiento, Excel mostró inicialmente los resultados en el formato de fecha debido al formato heredado de la columna. Para corregirlo, la columna *SOC_TENURE_MONTHS* fue configurada en formato numérico general, de manera que los valores resultantes se visualizarán como cantidades de meses, y no como fechas.

Esta transformación permitió convertir una variable originalmente registrada como fecha en una variable cuantitativa apta para análisis descriptivos posteriores y para su posible uso como variable de control en análisis inferenciales. La variable original *SOC_TENURE_MO* no fue modificada con el fin de conservar la información inicial proporcionada por los participantes.

5.1.7 Revisión de consistencia de variables sociodemográficas y laborales

Después de crear la variable derivada de antigüedad laboral, se realizó una revisión de consistencia de las variables sociodemográficas y laborales de tipo numérico. Esta revisión tuvo como objetivo identificar posibles valores imposibles, negativos o atípicos, ya sea por error de captura o por inconsistencias derivadas del formato de las variables.

Las variables revisadas fueron edad (*SOC_AGE*), número de dependientes económicos (*SOC_DEPENDENTS*), horas trabajadas por semana (*SOC_HOURS_WK*) y antigüedad laboral en meses (*SOC_TENURE_MONTHS*). Para cada una de ellas se examinaron los valores mínimos y máximos con el fin de verificar que se encontraran dentro de rangos plausibles para la población estudiada.

En la revisión se observó que la edad de los participantes osciló entre 19 y 60 años, el número de dependientes económicos entre 0 y 3. Las horas trabajadas por semana, entre 3 y 40, y la antigüedad laboral en interpretación remota entre 1 y 251 meses. Estos valores se consideraron plausibles para la población objeto de estudio, por lo que no fue necesario eliminar casos ni modificar registros en esta etapa.

5.1.8 Codificación numérica de los reactivos BFI-2

Para la codificación numérica del inventario de personalidad BFI-2, se creó una hoja de trabajo independiente denominada “BFI2_CODIFICADO”. Esta decisión permitió conservar intacta la información contenida en “BASE_LIMPIA” y trabajar con una versión específica de los reactivos del inventario de personalidad en formato numérico.

En esta hoja se incluyó una variable identificadora para conservar la correspondencia con los registros originales y se copiaron los reactivos de *BFI2_01* a *BFI2_60*. Posteriormente, cada respuesta textual tipo Likert fue transformada en su valor numérico correspondiente. Las opciones de respuesta originalmente registradas como texto desde “1 = Muy en desacuerdo” hasta “5 = Muy de acuerdo”, fueron codificadas en una escala numérica de 1 a 5.

La conversión se realizó mediante una fórmula que seguía la siguiente lógica:

$$=VALUE(LEFT(celda,1))$$

Esta fórmula extrae el primer carácter de la respuesta textual y lo convierte en un valor numérico. Por ejemplo, si una celda contenía la respuesta “4 = Algo de acuerdo”, la función “LEFT(celda,1)” extrae el carácter “4”, y posteriormente la función “VALUE()” lo convierte en el número 4. De esta manera, las respuestas textuales del inventario de personalidad fueron transformadas en valores numéricos entre 1 y 5.

En esta etapa no se realizaron inversiones de reactivos ni se calcularon puntajes por dominio o faceta. Este procedimiento se limitó exclusivamente a transformar las respuestas del inventario de personalidad a formato numérico. La creación de una hoja separada para el inventario de personalidad permitió la trazabilidad del procesamiento, ya que las respuestas originales permanecieron disponibles en “BASE_LIMPIA”, mientras que “BFI2_CODIFICADO” quedó destinada al trabajo estadístico posterior con los reactivos de personalidad.

5.1.9 Revisión de consistencia de los reactivos BFI-2 codificados

Después de realizar la codificación numérica de los reactivos del inventario de personalidad, se llevó a cabo una revisión de consistencia para verificar que la transformación de las respuestas textuales a valores numéricos se hubiera realizado correctamente.

La revisión se efectuó en la hoja “BFI2_CODIFICADO”, donde los reactivos *BFI2_01* a *BFI2_60* ya se encontraban expresados en formato numérico. Dado que el inventario utiliza una escala tipo Likert de 5 puntos, los valores válidos esperados para cada reactivo debían ubicarse entre 1 y 5.

La revisión se realizó mediante las funciones de Excel para determinación de valores en rango mínimos (“MIN”) y máximos (“MAX”). Por ejemplo, si las respuestas del reactivo *BFI2_01* se encontraban en el rango B2:B55, se utilizaron las fórmulas “=MIN(B2:B55)” y “=MAX(B2:B55)”. La primera fórmula identifica el valor más bajo registrado en el reactivo, mientras que la segunda identifique el valor más alto. Este procedimiento se aplicó para los 60 reactivos del instrumento.

En esta etapa, el criterio de consistencia no exigía que todos los reactivos presentarán necesariamente un valor mínimo de uno o un valor máximo de 5, ya que algunos reactivos podrían

no haber recibido respuestas en todos los puntos de la escala. El criterio principal fue confirmar que ningún reactivo presentar a valores menores que 1 o mayores que 5, texto, errores de fórmula o celdas vacías. Esta revisión correspondió únicamente al control de calidad de la codificación numérica inicial.

5.1.10 Inversión de reactivos BFI-2

Después de la codificación numérica inicial del BFI-2, se realizó la inversión de los reactivos señalados por la clave de puntuación del instrumento. Este procedimiento fue necesario porque algunos ítems del inventario están redactados en dirección opuesta al rasgo que contribuyen a medir. Por ello, antes de calcular los puntajes por dominio o faceta, fue necesario recodificar dichos reactivos para que todos los ítems conservaran una misma dirección interpretativa.

Según la clave de corrección de Soto, C. J., y John, O. P. (2017), los ítems que se debían invertir fueron:

BFI2_03, BFI2_04, BFI2_05, BFI2_08, BFI2_09, BFI2_11, BFI2_12, BFI2_16, BFI2_17, BFI2_22, BFI2_23, BFI2_24, BFI2_25, BFI2_26, BFI2_28, BFI2_29, BFI2_30, BFI2_31, BFI2_36, BFI2_37, BFI2_42, BFI2_44, BFI2_45, BFI2_47, BFI2_48, BFI2_49, BFI2_50, BFI2_51, BFI2_55 y BFI2_58.

La inversión de reactivos es un procedimiento habitual en escalas tipo Likert cuando un instrumento combina ítems redactados en sentido directo y otros redactados en sentido inverso. Su finalidad es transformar el valor observado en su equivalente opuesto dentro del mismo rango de respuesta, de manera que las puntuaciones puedan integrarse posteriormente en un mismo puntaje compuesto (Elosua Oliden y Bully Garay, 2011, 48). En términos generales, la recodificación inversa puede expresarse en los términos siguientes:

$$\text{puntaje invertido} = (\text{puntaje máximo de la escala} + 1) - \text{puntaje original del ítem}.$$

Esta operación transforma los valores de la siguiente manera: para una escala de 5 puntos $([5+1]-x)$, como es nuestro caso, 1 se convierte en 5, 2 se convierte en 4, 3 permanece como 3, 4 se convierte en 2 y 5 se convierte en 1. De esta forma, los reactivos redactados en sentido inverso conservan el mismo rango numérico que los reactivos directos, pero quedan orientados en la misma dirección conceptual antes del cálculo de los puntajes psicométricos.

Para ejecutar este procedimiento se creó la hoja “BFI2_INVERTIDO” a partir de “BFI2_CODIFICADO”. La inversión se aplicó mediante una fórmula de Excel de elaboración propia que identifica automáticamente si el encabezado del reactivo corresponde a un ítem invertido. Para el desarrollo de esta fórmula se utilizó el tutorial “7 Reverse scoring”, desarrollado por Dale Barr (2021), disponible en el sitio web del proyecto PsyTeachR, de la Escuela de Psicología y Neurociencia de la Universidad de Glasgow. La fórmula utilizada sigue la siguiente lógica formal:

$$=IF(ISNUMBER(MATCH(encabezado,\{lista_de_reactivos_invertidos\},0)),6-celda,celda).$$

En esta fórmula “MATCH” verifica si el nombre del reactivo se encuentra dentro de la lista de ítems invertidos, “ISNUMBER” confirma si dicha búsqueda produjo una coincidencia válida, e “IF” aplica la transformación $6 - \text{valor}$, únicamente cuando corresponde. En los reactivos no invertidos, la fórmula conserva el valor original registrado en “BFI2_CODIFICADO”.

Después de aplicar la inversión de reactivos del BFI-2, se realizó una revisión de consistencia de la hoja “BFI2_INVERTIDO”. Esta revisión tuvo como finalidad verificar que la recodificación inversa se hubiera ejecutado correctamente y que todos los valores permanecieran dentro del rango válido de la escala. Esta revisión permitió comprobar la integridad de la base posterior a la inversión de los reactivos antes de proceder al cálculo de los puntajes.

5.1.11 Cálculo de puntajes del BFI-2 por dominio y por faceta

A continuación, se procedió a la determinación de los puntajes por dominio. Para ello se creó una hoja denominada “BFI2_PUNTAJES”, tomando como base los valores contenidos en “BFI2_INVERTIDO”. Los cinco dominios del inventario de personalidad fueron determinados mediante el cálculo del promedio de los reactivos correspondientes a cada uno, siguiendo la agrupación original de la taxonomía de los Cinco Grandes, recogida en la sintaxis de corrección del instrumento. El uso del promedio permitió conservar la escala original de respuesta de entre 1 y 5 puntos, facilitando la comparación entre dominios y manteniendo la interpretación de los puntajes dentro del mismo rango métrico del instrumento.

Después de calcular los puntajes por dominio, se realizó una revisión de consistencia mediante los valores mínimo y máximo del conjunto de variables compuestas. Esta revisión tuvo como finalidad de confirmar que los puntajes generados se mantuvieron dentro del rango posible

de la escala. El valor mínimo observado fue de 1.416667 y el valor máximo fue de 5, por lo que los puntajes compuestos se consideraron consistentes con el rango esperado del instrumento.

Además del análisis por dominios generales, se calcularon los puntajes para las 15 facetas específicas del BFI-2, con fines descriptivos complementarios. Las facetas fueron construidas como el promedio de los cuatro ítems correspondientes utilizando los reactivos previamente corregidos en los casos en que el instrumento indicaba inversión de puntuación. Para esto también se siguió la sintaxis de corrección original del instrumento. Todas las facetas conservaron el rango esperado de entre 1 y 5. No se registraron datos perdidos y el número de instancias válidas en todos los casos fue de 54.

5.1.12 Codificación numérica de los reactivos ESCAM y revisión de consistencia

Posteriormente se realizó la codificación numérica de los reactivos correspondientes a la escala ESCAM. Para ello se creó una hoja de trabajo independiente denominada “ESCAM_CODIFICADO”, con el propósito de conservar intacta la información contenida en “BASE_LIMPIA” y trabajar con una versión específica de los reactivos de carga mental en formato numérico.

En esta hoja se incluyó una variable identificadora para mantener la correspondencia con los registros originales y se incorporaron los reactivos *ESCAM_A01* a *ESCAM_A05* y *ESCAM_01* a *ESCAM_20*. Posteriormente, cada respuesta textual tipo Likert fue transformada en su valor numérico correspondiente.

La conversión se realizó mediante una fórmula de Excel con la siguiente lógica:

$$=VALUE(LEFT(celda,1))$$

Esta fue la misma que se aplicó durante el procesamiento de codificación de las respuestas del inventario de personalidad, en un proceso que siguió exactamente la misma secuencia de pasos, con los obvios ajustes correspondientes relacionados con el número de celdas, rangos de referencia y nombre de base de dato de trabajo. De esta manera, los reactivos de la escala quedaron expresados en formato numérico, conservando la dirección original de respuesta.

Una vez concluida la codificación numérica de la escala ESCAM, se aplicó el mismo procedimiento de verificación utilizado previamente para el BFI-2. Para ello se revisaron los valores mínimos y máximos de los reactivos *ESCAM_A01* a *ESCAM_A05* y *ESCAM_01* a

ESCAM_20, con el fin de confirmar que todos los valores codificados se encontraran dentro del rango esperado de 1 a 5. Esta revisión permitió comprobar que no existieran valores fuera de rango, texto residual, errores de fórmulas, celdas vacías o formatos incorrectos.

5.1.13 Inversión de los reactivos de la ESCAM

De acuerdo con el manual de aplicación y corrección de las ESCAM (Díaz-Cabrera et ál., 2009), algunos ítems requieren inversión antes el cálculo de las puntuaciones por dimensión. El manual indica que las puntuaciones de ciertos reactivos deben invertirse aplicando la fórmula *6 – puntuación original*, Y precisa que esta recodificación debe realizarse siempre antes de calcular la media de cada dimensión (Rolo González et al., 2009).

Para este procedimiento se creó una hoja denominada “*ESCAM_INVERTIDO*”, a partir de la hoja “*ESCAM_CODIFICADO*”. En esta nueva hoja se conservaron los ítems ambientales *ESCAM_A01* a *ESCAM_A05* y los reactivos principales *ESCAM_01* a *ESCAM_20*. La inversión se aplicó únicamente a los reactivos *ESCAM_11*, *ESCAM_12*, *ESCAM_14*, *ESCAM_18*, *ESCAM_19* y *ESCAM_20*, siguiendo la plantilla de corrección individual del instrumento.

La recodificación se realizó mediante el mismo tipo de fórmula condicional de Excel que se utilizó para invertir el inventario de personalidad, la cual identifica automáticamente si el encabezado del reactivo corresponde a un ítem invertido. La fórmula utilizada fue la siguiente:

=IF(ISNUMBER(MATCH(B\$1,{"ESCAM_11","ESCAM_12","ESCAM_14","ESCAM_18","ESCAM_19","ESCAM_20"},0)),6-ESCAM_CODIFICADO!B2,ESCAM_CODIFICADO!B2).

En los reactivos que requieren inversión se aplicó la transformación *6 -valor*. En los demás reactivos se conservó el valor original registrado en “*ESCAM_CODIFICADO*”.

5.1.14 Cálculo de puntajes por dimensión de la ESCAM

Una vez realizada la inversión de los reactivos correspondientes a la ESCAM y verificada la consistencia de los valores recodificados, se procedió al cálculo de los puntajes por dimensión. Para ello se creó una hoja denominada “*ESCAM_PUNTAJES*”, tomando como base los valores contenidos en “*ESCAM_INVERTIDO*”.

De acuerdo con el manual de aplicación y corrección de la escala (Díaz-Cabrera et ál., 2009), las puntuaciones por dimensión deben calcularse sumando los ítems correspondientes y dividiendo el resultado entre el número de ítems que corresponden a cada dimensión. En este

estudio, dicho procedimiento se implementó mediante el cálculo del promedio de los reactivos de cada dimensión.

Se calcularon los valores conjuntos para las cinco dimensiones de carga mental de trabajo, las cuales corresponden a la estructura factorial reportada por la escala. Después del cálculo de los puntajes dimensionales, se realizó una revisión de consistencia mediante los valores mínimo y máximo del conjunto de variables compuestas. El valor mínimo observado fue de 1.25 y el valor máximo fue de 5, por lo que los puntajes se consideraron consistentes con el rango esperado del instrumento.

5.1.15 Creación de base de datos analítica

Una vez contruidos los puntajes compuestos del inventario de personalidad y de la escala de carga mental, se procedió a integrar las variables relevantes del estudio en una hoja final denominada “BASE_ANALITICA”. Esta hoja reunió las variables sociodemográficas y laborales previamente depuradas, la variable derivada de antigüedad laboral en meses, los puntajes por dominio del inventario de personalidad y las puntuaciones dimensionales de la carga mental.

La creación de esta nueva base tuvo como objetivo consolidar en una sola matriz los datos que serían utilizados en los análisis descriptivos e inferenciales posteriores. No se incluyeron en esta hoja los reactivos individuales de los instrumentos, las variables auxiliares de codificación, ni las variables de control de calidad ya utilizadas durante el proceso de depuración, con el fin de mantener una base de trabajo clara y orientada al análisis estadístico.

Antes de cerrar definitivamente la base analítica, se incorporaron los cinco ítems ambientales de la ESCAM como variables contextuales descriptivas. Estos fueron agregados a “BASE_ANALITICA” bajo las denominaciones *ESCAM_A01_TEMPERATURA*, *ESCAM_A02_ILUMINACION*, *ESCAM_A03_RUIDO*, *ESCAM_A04_ESPACIO* y *ESCAM_A05_HIGIENE*. Su inclusión permitió conservar información sobre la percepción de adecuación del ambiente físico de trabajo, sin integrarlos al cálculo de las dimensiones de carga mental. Estos ítems fueron tratados como variables ordinales individuales y no como parte de los puntajes dimensionales de la ESCAM.

Después de integrar las variables, se realizó una revisión de consistencia de la base de analítica final. Se verificó que el número de casos correspondiera a los 54 participantes válidos del

estudio, que los puntajes compuestos del inventario de personalidad y de la escala de carga mental se mantuvieran dentro del rango esperado de 1 a 5 y que no existieran celdas vacías ni errores de fórmulas visibles. Con esta revisión, la hoja de trabajo final quedó preparada para su exportación y posterior procesamiento mediante software especializado de análisis estadístico.

5.2 Análisis descriptivo de la muestra

Para el procesamiento y análisis estadístico de los datos se utilizó Jamovi, versión 2.7.30 (The Jamovi Project, 2025), un software estadístico de acceso libre diseñado para facilitar la ejecución de análisis cuantitativos mediante una interfaz gráfica intuitiva sin requerir programación avanzada. Esta herramienta se basa en el lenguaje estadístico R, lo que permite combinar facilidad de uso con solidez analítica, además de ofrecer procedimientos ampliamente utilizados en investigación, tales como análisis descriptivos, pruebas de normalidad, correlaciones, comparaciones de grupos, análisis de confiabilidad y modelos de regresión.

En el presente estudio, Jamovi, fue empleado para calcular estadísticos descriptivos de la muestra y ejecutar los análisis inferenciales correspondientes a los objetivos de investigación. Su utilización resulta pertinente en investigaciones cuantitativas en Psicología del Trabajo, ya que permite reproducibilidad, transparencia en el manejo de los datos y generación directa de tablas compatibles con los criterios de reporte académico.

5.2.1 Variables sociodemográficas y laborales

Las variables sociodemográficas y laborales cuantitativas no presentaron datos perdidos. La edad promedio de los participantes fue de 31.1 años ($DE = 9.24$), con una mediana de 29 años y un rango entre 19 y 60 años. El número de dependientes económicos fue bajo, con una media de 0.37 ($DE = 0.784$) y un rango de 0 a 3. La antigüedad laboral promedio en la profesión fue de aproximadamente 3.9 años (47.1 meses, $DE = 52.2$), con una mediana de 27.5 meses y un rango de 1 a 251 meses. Este patrón sugiere una distribución amplia y asimétrica, con presencia de participantes de alta trayectoria dentro de la ocupación. Finalmente, las horas trabajadas por semana presentaron una media de 31.6 horas ($DE = 10.3$), con una mediana de 35 horas y un rango de 3 a 45 horas.

Durante la revisión descriptiva de las variables laborales cuantitativas, se identificó un valor máximo atípico de 251 meses en la variable de antigüedad en el puesto

(SOC_TENURE_MONTHS), lo que provocó una desviación estándar considerable para esa variable. Este registro fue contrastado con la base de respuestas primarias y se confirmó que correspondía a un participante cuya trayectoria en interpretación remota inició el 20 de junio de 2005, por lo que el valor se consideró válido y se mantuvo en la base de datos.

Descriptores

	Edad (años)	Número de dependientes	Antigüedad en el puesto (meses)	Horas trabajadas a la semana
Media	31.1	0.37	47.1	31.6
Mediana	29	0.00	27.5	35
DE	9.24	0.784	52.2	10.3
Mín.	19	0	1	3
Máx.	60	3	251	45

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de edad, número de dependientes, antigüedad en el puesto y horas laborales semanales

En cuanto a las variables sociodemográficas y laborales categóricas, no se registraron datos perdidos en ninguna de las variables examinadas. En cuanto a la variable sexo o identidad de género, la muestra estuvo conformada mayoritariamente por mujeres (30 casos, 55.6%), seguidas de hombres (22 casos, 40.7%); además, una persona reportó la categoría “otro” y una persona prefirió no indicar esta información. Respecto a la situación relacional, la categoría más frecuente fue “sin pareja” (24 casos, 44.4%), seguida de unión formal, matrimonio o pareja de hecho (14 casos, 25.9%) y relación no formal (12 casos, 22.2%).

En relación con el nivel educativo, la mayor proporción de participantes reportó estudios superiores. La categoría más frecuente fue licenciatura concluida (17 participantes, 31.5%), seguida de licenciatura en curso (25.9%) y preparatoria (24.1%). En cuanto al país de residencia, Argentina concentró la mayor proporción de participantes (15 respuestas, 27.8%), seguida de Estados Unidos (8 participantes, 14.8%), México (7 respuestas, 13.0%), Colombia y Perú (5 participantes cada uno, 10.5%) y Venezuela (4 respuestas, 10.5%).

En las variables laborales, la gran mayoría de los participantes indicó iniciar habitualmente su jornada en la mañana (46 respuestas, 85.2%). Respecto al tipo de turno, predominó la modalidad flexible (50.0%), seguida del turno fijo o preestablecido (29.6%). Casi todos los participantes

reportaron trabajar en el par lingüístico inglés-español, excepto un intérprete que reportó otro par de trabajo aparte del mencionado. En cuanto al tipo de relación laboral, la categoría más frecuente fue la de trabajador independiente (33 casos, 61.1%), seguida del trabajo a través de outsourcing (12 trabajadores, 22.2%) y contrato directo por tiempo indefinido (16.7%). Finalmente, el 61.1% indicó no tener empleo adicional; 15 participantes (26.3%) reportaron tener otra actividad laboral no relacionada con la interpretación, mientras que 6 participantes señalaron desempeñar otro trabajo también como intérprete.

5.2.2 Condiciones ambientales percibidas del entorno de trabajo

Como variables contextuales descriptivas, se analizaron los cinco ítems ambientales de la ESCAM: temperatura, iluminación, ruido, espacio de trabajo y condiciones higiénicas. Estos ítems no fueron integrados al cálculo de las dimensiones de carga mental, sino que se conservaron como indicadores ordinales de adecuación percibida del entorno de trabajo.

Condición ambiental	Media	Mediana	DE
Temperatura	3.52	4.00	0.986
Iluminación	3.91	4.00	1.07
Ruido	3.52	4.00	1.00
Espacio	3.80	4.00	0.959
Higiene	4.24	4.00	0.930

Tabla 3. Condiciones ambientales percibidas en el entorno de trabajo.

No se registraron datos perdidos en ninguno de los cinco ítems ambientales, las medianas fueron de 4 en todos los casos, lo que indica una tendencia general a valoraciones favorables del ambiente de trabajo. La condición mejor evaluada fue higiene, con una media de 4.24 (DE = .930), seguida de iluminación, con una media de 3.91 (DE = 1.07), y espacio, con una media de 3.80 (DE = .959). Las puntuaciones relativamente más bajas correspondieron a temperatura y ruido, ambas con una media de 3.52. En todos los casos, los valores mínimos y máximos observados fueron de entre 1 y 5, respectivamente, lo que indica variabilidad completa en las respuestas.

El análisis de frecuencias complementario mostró que la mayoría de los participantes puntuó las condiciones ambientales en los niveles superiores de la escala. En higiene, el 85.2% de los participantes asignó valores de 4 o 5; en iluminación, el 72.2% y en espacio, el 66.7%. En temperatura y ruido, aunque las medias fueron menores, también se observó una tendencia hacia puntuaciones favorables, con 51.9% y 53.7% de respuestas entre 4 y 5, respectivamente. En

conjunto, los resultados sugieren que, si bien las condiciones ambientales fueron percibidas de manera predominantemente positiva, los aspectos vinculados a temperatura y ruido presentaron una valoración comparativamente menos favorable dentro de la muestra.

Este patrón de resultados es congruente con lo esperado para una muestra de trabajadores que realizan su actividad desde el hogar. A diferencia de otros entornos laborales más rígidos, el trabajo desde casa permite un mayor control individual sobre algunas condiciones ambientales, como la iluminación, la temperatura, la higiene o la organización del espacio físico. En este sentido, las valoraciones predominantemente favorables de estos indicadores resultan metodológicamente coherentes con las características de la modalidad laboral estudiada.

Por otra parte, la valoración relativamente menos favorable del ruido también resulta relevante y esperable, dado que la interpretación remota depende de manera central del procesamiento de audio a través de medios electrónicos. En una actividad basada en la escucha, cualquier interferencia acústica o deterioro de la señal sonora puede adquirir una importancia particular, por lo que el ruido constituye una de las condiciones ambientales potencialmente más sensibles para esta población ocupacional.

5.2.3 Puntajes compuestos de rasgos de personalidad

En relación con los dominios de personalidad evaluados mediante el BFI-2, no se registraron datos perdidos en ninguna de las cinco variables compuestas. Todas las puntuaciones se mantuvieron dentro del rango esperado de entre 1 y 5, correspondiente a la escala de respuesta del instrumento. La media más elevada se observó en el dominio Apertura ($M = 4.25$, $DE = 0.541$), seguida de Amabilidad ($M = 3.98$, $DE = 0.572$). Por su parte, Responsabilidad presentó una media de 3.47 ($DE = 0.701$), Emocionalidad, de 3.06 ($DE = 0.777$) y Extraversión, de 3.13 ($DE = 0.738$).

En el análisis por faceta permitió observar con mayor detalle la composición de estos dominios. Los resultados mostraron que las facetas con mayores puntuaciones medias fueron Sensibilidad estética ($M = 4.33$, $DE = 0.547$), Curiosidad intelectual ($M = 4.31$, $DE = 0.611$), Respeto ($M = 4.20$, $DE = 0.628$), Imaginación creativa ($M = 4.11$, $DE = 0.752$) y Compasión ($M = 4.15$, $DE = 0.699$). Este patrón permite precisar que las puntuaciones elevadas observadas en Apertura y Amabilidad se expresaron principalmente en facetas vinculadas con la sensibilidad estética, la curiosidad intelectual, la imaginación, el respeto interpersonal y la compasión.



Figura 1. Puntuaciones medias por dominio de los rasgos de personalidad, a partir los resultados del BFI-2

Dominio	Faceta	M	Mediana	DE
Extraversión	Sociabilidad	2.88	3.00	1.037
Extraversión	Asertividad	3.32	3.38	0.807
Extraversión	Nivel de energía	3.18	3.25	0.791
Amabilidad	Compasión	4.15	4.25	0.699
Amabilidad	Respeto	4.20	4.25	0.628
Amabilidad	Confianza	3.57	3.63	0.796
Responsabilidad	Organización	3.35	3.50	0.948
Responsabilidad	Productividad	3.42	3.25	0.881
Responsabilidad	Confiabilidad	3.64	3.75	0.621
Emocionalidad	Ansiedad	3.73	3.50	0.743
Emocionalidad	Depresión	2.83	2.88	1.009
Emocionalidad	Volatilidad emocional	2.61	2.63	0.971
Apertura	Curiosidad intelectual	4.31	4.25	0.611
Apertura	Sensibilidad estética	4.33	4.50	0.547
Apertura	Imaginación creativa	4.11	4.25	0.752

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de las facetas de personalidad del BFI-2, agrupadas por dominio

En contraste, las facetas con menores puntuaciones medias fueron Volatilidad emocional ($M = 2.61$, $DE = 0.971$), Sociabilidad ($M = 2.88$, $DE = 1.037$), Depresión $M = 2.83$, $DE = 1.009$) y Nivel de energía ($M = 3.18$, $DE = 0.791$). En conjunto, estos resultados sugieren que el nivel descriptivo de la muestra se caracterizó por niveles relativamente altos de Apertura y Amabilidad, junto con niveles más moderados o bajos en algunas facetas de Extraversión y Emocionalidad.

5.2.4 Puntajes compuestos de las dimensiones de carga mental de trabajo

En cuanto a las dimensiones de carga mental evaluadas mediante la ESCAM, no se registraron datos perdidos en ninguna de las variables compuestas. Todas las puntuaciones se mantuvieron dentro del rango esperado de 1 a 5. Las medias más elevadas se observaron en Consecuencias para la salud ($M = 3.88$, $DE = 0.891$) y Demandas cognitivas y complejidad de la tarea ($M = 3.83$, $DE = 0.542$), lo que indica que estas fueron las dimensiones con mayores puntuaciones descriptivas dentro de la muestra. En contraste, Características de la tarea ($M = 2.69$, $DE = 0.853$) y presentó los valores más bajos.

Descriptivos

	Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	Características de la tarea	Organización temporal	Ritmo de trabajo	Consecuencias para la salud	Carga mental global
Media	3.83	2.69	2.90	2.98	3.88	3.34
Mediana	3.83	2.50	3.00	2.67	4.00	3.30
DE	0.542	0.853	0.740	1.03	0.891	0.450
Mín.	2.17	1.25	1.00	1.33	1.50	2.20
Máx.	5.00	4.50	4.33	5.00	5.00	4.15

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de carga mental de trabajo de la ESCAM

El puntaje global de carga mental presentó una media de 3.34, con una mediana de 3.31 y un rango de entre 2.20 y 4.15. En conjunto, estos resultados indican un nivel general moderado de carga mental percibida en la muestra, con mayor énfasis en las demandas cognitivas del trabajo y en las consecuencias percibidas para la salud.

5.2.5 Análisis de confiabilidad

Para el dominio de Extraversión del BFI-2, el análisis de confiabilidad interna mostró un alfa de Cronbach (α) de .859 y un omega de McDonald (ω) de .866, lo que indica una buena consistencia interna de los ítems. Las correlaciones ítem-resto fueron positivas en todos los reactivos, con valores entre .341 y .712. El análisis de confiabilidad si el ítem era eliminado no mostró

incrementos sustantivos del coeficiente, por lo que se conservaron los 12 reactivos del dominio para los análisis posteriores.

Escala / dimensión	Número de ítems	α	ω
BFI-2			
Extraversión	12	.859	.866
Amabilidad	12	.804	.819
Responsabilidad	12	.855	.859
Neuroticismo / emocionalidad	12	.887	.888
Apertura	12	.820	.826
ESCAM			
Características de la tarea	4	.490	.523
Organización temporal	3	.657	.694
Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	6	.597	.701
Ritmo de trabajo	3	.576	.592
Consecuencias para la salud	4	.757	.797
Carga mental global	20	.704	.767

Tabla 6. Confiabilidad interna de los puntajes compuestos del BFI-2 y la ESCAM²

En el caso del dominio Amabilidad, el análisis de confiabilidad interna mostró $\alpha = .804$ y $\omega = .819$. Las correlaciones ítem-resto fueron positivas en todos los reactivos, con valores entre .301 y .624. Aunque algunos ítems presentaron correlaciones ítem-resto relativamente bajas, la eliminación de estos no produjo incrementos sustantivos en los coeficientes de confiabilidad. Por tanto, se conservaron los 12 reactivos del dominio para los análisis posteriores.

Para el dominio de Responsabilidad, los valores de confiabilidad interna quedaron en .855 para alfa de Cronbach y .859 para omega de McDonald. Las correlaciones ítem-resto fueron positivas en todos los reactivos, con valores entre .291 y .725. Aunque algunos ítems presentaron correlaciones ítem-resto relativamente bajas, la eliminación de estos no produjo incrementos sustantivos en los coeficientes de confiabilidad. Por los tanto, se conservaron los 12 reactivos del dominio para los análisis posteriores.

Para el dominio de Emocionalidad, el análisis de confiabilidad interna mostró $\alpha = .887$ y $\omega = .888$. Las correlaciones ítem-resto fueron positivas en todos los reactivos, con valores entre .393 y .790. Aunque la eliminación de uno de los reactivos produciría un incremento marginal en

² Nota. α = alfa de Cronbach; ω = omega de McDonald. Los coeficientes fueron calculados a partir de los ítems corregidos según las claves de inversión correspondientes de cada instrumento.

los coeficientes de confiabilidad, dicho cambio no fue sustantivo, motivo por el cual decidió conservar los 12 reactivos del dominio.

Para el dominio de Apertura, el análisis de confiabilidad interna arrojó resultados para alfa de Cronbach y omega de McDonald de .820 y .826, respectivamente. Las correlaciones ítems-resto fueron positivas en todos los reactivos, con valores entre .318 y .662. Aunque algunos ítems presentaron correlaciones ítem-resto relativamente bajas, la eliminación de estos no produjo incrementos sustantivos en los coeficientes de confiabilidad. Por tanto, se conservaron los 12 reactivos del dominio para los análisis posteriores.

Para la dimensión de Demandas cognitivas y complejidad de la tarea de la ESCAM, el análisis de confiabilidad interna mostró un alfa de Cronbach de .442 y un omega de McDonald de .513. Las correlaciones ítem-resto fueron positivas en todos los reactivos, aunque el ítem *ESCAM_04* presentó una correlación ítem-resto muy baja (.135). Jamovi generó una advertencia indicando que este ítem podría requerir inversión; sin embargo, se decidió conservarlo en su forma original, dado que la plantilla de corrección del instrumento (Díaz-Cabrera et ál., 2009) no lo identifica como reactivo invertido. Aunque la eliminación del ítem incrementaría los coeficientes de confiabilidad, se mantuvo la estructura original de la escala para conservar la correspondencia con el manual de aplicación de la ESCAM.

Para la dimensión Características de la tarea de la ESCAM, el análisis de confiabilidad interna mostró un alfa de Cronbach de .188 y un omega de McDonald de .413, valores que indican baja consistencia interna en esta muestra. Las correlaciones ítem-resto fueron positivas, aunque heterogéneas, con valores entre .080 y .430. El ítem *ESCAM_13* presentó la correlación ítem resto más baja y su eliminación incrementaría los coeficientes de confiabilidad. No obstante, una vez más, se decidió conservar la estructura original de la dimensión, dado que el propósito del estudio no fue depurar la escala, sino aplicar el instrumento conforme a su manual de corrección (Díaz-Cabrera et ál., 2009).

Para la dimensión Organización temporal de la ESCAM, el análisis de confiabilidad interna mostró un alfa de Cronbach de .657 y un omega de McDonald de .694, valores que indican baja consistencia interna en esta muestra. Las correlaciones ítem-resto fueron positivas en los 3 reactivos, con valores entre .267 y .432. Aunque la eliminación de *ESCAM_18* incrementaría los coeficientes de confiabilidad, se decidió conservar la estructura original de la dimensión, dado que

ésta se compone únicamente de tres ítems y la eliminación de un reactivo reduciría aún más su cobertura conceptual.

Para la dimensión Ritmo de trabajo de la ESCAM, el análisis de confiabilidad interna mostró un alfa de Cronbach de .576 y un omega de McDonald de .592. Las correlaciones ítem-resto fueron positivas en los tres reactivos, con valores entre .365 y .436. La eliminación de los ítems no produjo mejoras en los coeficientes de confiabilidad, por lo que se conservaron los tres reactivos de la dimensión conforme a la estructura original del instrumento.

Para la dimensión de Consecuencias para la salud de la ESCAM, el análisis de confiabilidad mostró un alfa de Cronbach de .757 y un omega de McDonald de .797, valores que indican una consistencia interna adecuada. Las correlaciones ítem-resto fueron positivas en todos los reactivos, con valores entre .591 y .605. Se decidió conservar los cuatro ítems conforme a la estructura original del instrumento, sin necesidad de eliminar ninguno.

En conjunto, los resultados de confiabilidad indican que los puntajes del inventario de personalidad presentaron adecuada consistencia interna en la muestra estudiada. En el instrumento de medición de carga mental de trabajo, la confiabilidad fue aceptable para el puntaje global y para la dimensión Consecuencias para la salud, mientras que algunas dimensiones específicas presentaron consistencia interna baja o moderada. Por tanto, los análisis e interpretaciones basados en dimensiones particulares de las ESCAM fueron realizados considerando esta limitación psicométrica.

5.3 Revisión de distribución y supuestos básicos. Determinación de prueba de correlación

Antes de realizar los análisis de asociación entre los dominios de personalidad y las dimensiones de carga mental de trabajo, se examinó la distribución de las variables compuestas. Esta revisión tuvo como finalidad determinar si resultaba más adecuado utilizar un coeficiente paramétrico, como la correlación de Pearson o un coeficiente no paramétrico basado en rangos como rho de Spearman.

La correlación de Pearson se utiliza principalmente para evaluar la intensidad y dirección de una asociación lineal entre variables cuantitativas continuas. En su aplicación inferencial clásica se asocia con supuestos como linealidad, ausencia de valores extremos influyentes y normalidad y variedad aproximada, especialmente cuando se busca realizar pruebas de significación sobre el

coeficiente. Schober et ál. (2018) señalan que Pearson es el coeficiente habitualmente empleado cuando los datos siguen una distribución normal y variada, mientras que Spearman resulta más apropiado cuando las variables no se distribuyen, normalmente tienen carácter ordinal o la relación no puede asumirse como estrictamente lineal.

En el presente estudio, las variables centrales proceden de escalas tipo Likert de cinco puntos, posteriormente agregadas como puntajes compuestos mediante promedios. Aunque los puntajes compuestos de estas escalas suelen tratarse como variables cuantitativas en investigación psicológica, su origen ordinal y su rango restringido justifican una revisión cuidadosa de la distribución antes de elegir el coeficiente de correlación. Sullivan y Artino (2013) distinguen entre ítems Likert individuales estrictamente ordinales y escalas Likert compuestas, que pueden analizarse de forma más flexible, siempre que la decisión analítica sea coherente con la estructura de los datos y los supuestos del procesamiento estadístico.

En la revisión de supuestos realizada, 5 de las 10 variables compuestas presentaron resultados significativos en la prueba de Shapiro-Wilk, con desviaciones estadísticamente significativas respecto a la normalidad. Las variables con $p < .05$ fueron: a) del BFI-2, el dominio Apertura; y b) de la ESCAM, las dimensiones Características de la tarea, Demandas cognitivas y complejidad de la tarea, Ritmo de trabajo y Consecuencias para la salud.

Aunque los valores de asimetría y curtosis no indicaron desviaciones extremas, la combinación de una muestra relativamente pequeña ($n = 54$), distribuciones espacialmente no normales y puntajes derivados de escalas tipo Likert, llevó a adoptar un criterio conservador para los análisis correlacionales.

En este contexto, se descartó la prueba de Pearson como coeficiente principal porque este evalúa asociación lineal entre variables continuas y, según señalan de Winter, Gosling y Potter, este resulta menos adecuado cuando varias variables muestran desviaciones de normalidad o cuando no se desea asumir estrictamente una métrica intercalar y una relación lineal (2016). Esto no significa que Pearson sea inválido en todos los análisis con puntajes compuestos tipo Likert. De hecho, los autores comentan que en muchas investigaciones psicológicas puede utilizarse cuando las distribuciones son razonablemente simétricas y los supuestos son aceptables. Sin embargo, en el presente estudio, la evidencia empírica obtenida en la revisión de distribución favorece una alternativa más robusta frente a la normalidad.

Variable	Asimetría	Curtosis	Shapiro-Wilk	p
Extraversión	-0.105	-0.807	.967	.138
Amabilidad	-0.670	0.387	.966	.124
Responsabilidad	-0.239	-0.558	.980	.480
Emocionalidad	0.403	-0.532	.969	.167
Apertura	-0.594	-0.780	.924	.002
Características de la tarea	0.509	-0.598	.949	.022
Organización temporal	-0.147	-0.355	.971	.212
Demandas y complejidad de la tarea	-0.544	1.174	.952	.031
Ritmo de trabajo	0.532	-0.688	.931	.004
Consecuencias para la salud	-0.481	-0.641	.930	.004
Carga mental global	-0.335	-0.365	.972	.228

Tabla 7. Resultados de las pruebas de normalidad y estadísticos de distribución de los dominios del BFI-2 y de las dimensiones de la ESCAM

También se consideró la posibilidad de utilizar tau-b de Kendall, otro coeficiente no paramétrico basado en rangos. Según Akoglu (2018), Kendall es especialmente útil en datos ordinales, con muestras pequeñas y alta presencia de empates, y su versión tau-b ajusta por empates en los rangos. No obstante, en el estudio presente, las variables principales no son ítems ordinales individuales, sino puntajes compuestos derivados de varios reactivos. Aunque siguen teniendo un rango limitado, presentan valores decimales y mayor variabilidad que un ítem Likert aislado.

Se consideró entonces la posibilidad de usar rho de Spearman como coeficiente principal porque, a diferencia de Pearson, Spearman transforma los valores en rangos, por lo que reduce la dependencia respecto a la forma exacta de la distribución (Weir, 2025). Además, como coeficiente no paramétrico, Spearman es aplicable a datos ordinales o continuos, sin requerimiento de normalidad, siempre que la relación evaluada pueda interpretarse como monotónica, sin ser necesariamente lineal (Brideau, 2025).

Por tanto, la decisión metodológica fue utilizar rho de Spearman como prueba principal de correlación entre los dominios del inventario de personalidad BFI-2 y las dimensiones de la

escala de carga mental de trabajo ESCAM. Esta decisión se basó en 1) la naturaleza psicométrica de las variables, derivadas de escalas tipo Likert, 2) la presencia de desviaciones significativas de normalidad en varias variables compuestas, 3) el tamaño muestral reducido y 4) el interés del presente estudio en identificar asociaciones direccionales entre rasgos de personalidad y carga mental percibida, sin imponer el supuesto de linealidad estricta.

5.4 Prueba de correlación principal entre rasgos de personalidad y carga mental percibida.

Con el fin de examinar la asociación entre los dominios de personalidad y las dimensiones de carga mental percibida, se calcularon correlaciones rho de Spearman entre los cinco dominios del BFI-2 y las cinco dimensiones de la ESCAM. Se utilizó una prueba bilateral con un nivel de significación de .05.

	Carga mental global	Características de la tarea	Organización temporal	Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	Ritmo de trabajo	Consecuencias para la salud
Extraversión	-.122	-.212	-.159	-.075	-.099	-.067
Amabilidad	.101	.060	.190	.059	-.036	.074
Responsabilidad	.164	.073	.242	.069	.350**	.115
Emocionalidad	.224	.193	.177	.204	-.002	.362**
Apertura	-.040	-.288*	.052	-.025	-.059	.030

Tabla 8. Correlaciones entre los dominios de personalidad del BFI-2 y las dimensiones de carga mental de trabajo de la ESCAM
3

Los resultados no mostraron correlaciones estadísticamente significativas entre los dominios de personalidad y el puntaje global de carga mental. Sin embargo, sí se observaron asociaciones

³ Nota: N = 54. Se reportan coeficientes rho de Spearman. Las pruebas fueron bilaterales. Nivel de significación: * p < .05. ** p < .01.

significativas entre algunos dominios de personalidad y dimensiones específicas de carga mental. En primer lugar, la Apertura presentó una correlación negativa y significativa con Demandas cognitivas y complejidad de la tarea ($\rho = -.288$, $p = .035$). Este resultado sugiere que mayores niveles de apertura se asociaron con menores puntuaciones de dicha dimensión de carga mental. En segundo lugar, la Responsabilidad mostró una asociación positiva con el Ritmo de trabajo ($\rho = .350$, $p = .009$). Esta asociación indica que los participantes con mayores puntuaciones en Responsabilidad tendieron a reportar mayores niveles de carga mental vinculada al ritmo de trabajo. Finalmente, la Emocionalidad se asoció positivamente con las Consecuencias para la salud ($\rho = .362$, $p = .007$), lo que sugiere que mayores niveles de emocionalidad negativa se asociaron con una mayor percepción de consecuencias de la carga mental sobre la salud.

El resto de las correlaciones entre dominios de personalidad y dimensiones de carga mental no alcanzó significación estadística. En términos descriptivos, los resultados sugieren que la Emocionalidad fue el dominio de personalidad más consistente.

5.5 Análisis complementarios con variables sociodemográficas, laborales y ambientales

Además de las correlaciones principales entre personalidad y carga mental, se realizaron análisis complementarios con el propósito de explorar posibles asociaciones entre la carga mental de trabajo y variables sociodemográficas, laborales y ambientales. Esos análisis tuvieron un carácter exploratorio y permitieron identificar relaciones adicionales que pudieran aportar contexto a la interpretación de los resultados principales.

5.5.1 Correlaciones complementarias con variables sociodemográficas, laborales y ambientales.

Se calcularon con relaciones rho de Spearman entre las dimensiones de carga mental y las variables cuantitativas, sociodemográficas, laborales y ambientales. En este bloque se incluyeron la edad, la antigüedad laboral en meses, las horas semanales de trabajo y las condiciones ambientales percibidas del entorno de trabajo.

En cuanto a las variables sociodemográficas y laborales, la edad presentó una correlación negativa y significativa con la carga mental global ($\rho = -.281$, $p = .040$, así como con la dimensión Consecuencias para la salud, lo que indica que en esta muestra los participantes de mayor edad tendieron a reportar menores consecuencias subjetivas para la salud vinculadas a la carga mental.

Este resultado puede sugerir una posible relación entre mayor edad, experiencia laboral o estrategias de regulación frente al desgaste, aunque esta interpretación debe considerarse preliminar debido al diseño transversal del estudio.

La antigüedad laboral se correlacionó negativamente con la dimensión Organización temporal ($\rho = -.299$, $p = .028$). Este resultado indica que una mayor trayectoria laboral en la ocupación se asoció con menor carga mental vinculada a la organización temporal del trabajo. Por otra parte, las horas semanales de trabajo se correlacionaron positivamente con Demandas cognitivas y complejidad de la tarea ($\rho = .277$, $p = .043$), lo que sugiere que una mayor dedicación horaria semanal se asoció con mayor percepción de carga en esta dimensión.

Respecto a las condiciones ambientales, se observaron asociaciones significativas entre algunas características percibidas del entorno y dimensiones específicas de la carga mental. La iluminación se correlacionó negativamente con Organización temporal ($\rho = -.276$, $p = .043$), mientras que el espacio percibido se asoció negativamente tanto como Organización temporal ($\rho = -.317$, $p = .020$) como con Consecuencias para la salud ($\rho = -.269$, $p = .049$). Dado que los ítems ambientales fueron codificados de modo que puntuaciones más altas indican mayor adecuación percibida, estos resultados sugieren que mejores condiciones de iluminación y espacio se asocian con menores consecuencias subjetivas para la salud. Asimismo, la adecuación higiénica del entorno se asoció positivamente con el ritmo de trabajo ($\rho = .372$, $p = .006$). Este resultado debe interpretarse con cautela, dado que su dirección es menos intuitiva y podría responder a factores no controlados en el presente estudio.

En conjunto, los análisis correlacionales complementarios muestran que algunas variables sociodemográficas, laborales y ambientales se asociaron con dimensiones específicas de la carga mental. Sin embargo, estas asociaciones fueron de magnitud baja a moderada y deben entenderse como hallazgos exploratorios, no como evidencia de relaciones causales.

5.5.2 Comparaciones no paramétricas según variables categóricas

Con el propósito de explorar posibles diferencias de la carga mental de trabajo según variables categóricas, se realizaron pruebas de Kruskal-Wallis, debido a que dicha variable estaba conformada por tres grupos independientes y, de manera general, los datos no cumplían con las condiciones para ANOVA tradicional, sobre todo en cuanto a normalidad y homocedasticidad (Amat Rodrigo, 2016), así como el tamaño reducido o desigual de algunos grupos. Las variables

agrupadoras consideradas fueron tipo de turno, tipo de contratación, realización de otro trabajo remunerado, nivel educativo e inicio de jornada laboral.

En primer lugar, no se observaron diferencias estadísticamente significativas en los puntajes de carga mental según el tipo de turno. Las comparaciones realizadas con la carga mental global y con las dimensiones específicas de la ESCAM arrojaron valores p superiores a .05. Por tanto, en esta muestra, trabajar bajo un turno fijo o flexible u otra combinación de modalidades no se asoció con diferencias significativas en la carga mental percibida.

En cuanto al tipo de contratación, se observó una diferencia estadísticamente significativa únicamente en la dimensión Organización temporal ($\chi^2(2) = 6.066$, $p = .048$, $\varepsilon^2 = .114$). Las comparaciones post hoc indicaron una diferencia significativa entre los participantes con contrato directo indefinido y aquellos contratados a través de terceros u outsourcing. La inspección de los descriptivos mostró que el grupo contratado por outsourcing presentó mayores puntuaciones en Organización temporal ($M = 3.25$, $Mdn = 3.17$) que el grupo con contrato directo indefinido ($M = 2.48$, $Mdn = 2.33$). Este resultado sugiere que la modalidad de contratación podría estar relacionada con diferencias en la carga mental asociada a la organización temporal del trabajo.

Respecto a la realización de otro trabajo remunerado, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la carga mental global ni en las dimensiones específicas de la ESCAM. Esto indica que, en la muestra analizada, tener otro trabajo remunerado, ya sea como intérprete o en otra actividad, no se asoció con variaciones significativas en la carga mental percibida.

Tampoco se observaron diferencias estadísticamente significativas según el nivel educativo. Aunque algunas dimensiones como Ritmo de trabajo mostraron valores cercanos al umbral de significación, los resultados no alcanzaron el criterio convencional de $p < .05$, por lo que se interpretaron únicamente como tendencias exploratorias. De igual forma, el inicio de la jornada laboral no mostró diferencias significativas en la carga mental global ni en las dimensiones específicas de la ESCAM.

En conjunto, los análisis comparativos complementarios indican que la mayoría de las variables categóricas examinadas no se asoció con diferencias significativas en los puntajes de carga mental. La única excepción fue el tipo de contratación, específicamente con la dimensión Organización

temporal, donde los participantes contratados a través de terceros u outsourcing reportaron mayores niveles de carga que aquellos con contrato directo indefinido.

De forma relevante, los resultados no respaldaron de manera directa la expectativa exploratoria de que las modalidades laborales más flexibles se asociaran necesariamente con menor carga mental. Por el contrario, los participantes con contrato directo indefinido reportaron mayor carga en la dimensión de Organización temporal que los grupos freelance y outsourcing. Esto sugiere que la flexibilidad laboral, al menos en esta muestra, no implica forzosamente menor carga temporal percibida y podría estar acompañada de menor estructura, mayor incertidumbre o menor control efectivo sobre la organización del trabajo.

VI.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

6.1 Generalidades sobre los resultados

El objetivo general de este estudio fue analizar la relación entre rasgos de personalidad, evaluados mediante el modelo de los Cinco Grandes factores y carga mental percibida, en intérpretes remotos que trabajan en el par lingüístico inglés-español. En términos generales, no se observaron correlaciones estadísticamente significativas entre los dominios de personalidad del BFI-2 y el puntaje global de carga mental de la ESCAM. Este resultado constituye un hallazgo central porque indica que los rasgos generales de personalidad no se asocian de manera directa con la carga mental global percibida en la muestra estudiada de 54 participantes.

Sin embargo, los resultados de los análisis realizados sí permiten sostener que la relación entre personalidad y carga mental se expresa a través de asociaciones del orden dominio-dimensión. Esta relación no es homogénea entre todos los rasgos de personalidad y todas las dimensiones de carga mental. Por el contrario, las asociaciones significativas fueron puntuales y se concentraron solamente en entre algunos rasgos y determinadas dimensiones de la carga mental.

Este resultado es coherente con aproximaciones recientes al estudio de la carga cognitiva en interpretación a distancia. Zhu y Aryadoust (2022) señalan que la carga cognitiva en la interpretación remota no depende de un único factor, sino de la interacción entre características de la tarea, condiciones del entorno, modalidad tecnológica y características del intérprete.

La carga mental no debe entenderse como una experiencia unitaria, sino como un fenómeno multidimensional en el que las demandas cognitivas, la organización temporal, el ritmo de trabajo, las características de la tarea y las consecuencias para la salud pueden relacionarse de manera diferenciada con factores personales. En este sentido, los resultados respaldan la utilidad de analizar la carga mental por dimensiones, en lugar de reducirla a un único indicador global.

Las asociaciones significativas detectadas a partir de los resultados del presente estudio fueron tres, y se pueden resumir de la siguiente forma: 1) Apertura se correlacionó negativamente con Demandas cognitivas y complejidad de la tarea, 2) Responsabilidad se correlacionó positivamente con Ritmo de trabajo, y 3) Emocionalidad se correlacionó positivamente con Consecuencias para la salud.

Estos hallazgos sugieren que la experiencia de carga mental en interpretación remota, en efecto, no depende únicamente de las características objetivas de la tarea, sino también de diferencias individuales vinculadas a la forma en que los trabajadores procesan, evalúan y regulan las demandas del trabajo. Solo que esta relación no es global ni uniforme.

Ahora bien, los resultados han de interpretarse dentro de los límites del diseño utilizado. El estudio fue transversal y correlacional, y además se realizó con una muestra relativamente reducida. Por lo tanto, las asociaciones observadas no permiten establecer relaciones de causalidad entre personalidad y carga mental. En lugar de ello, estas deben entenderse como patrones de covariación subnivel. Esta precisión es importante, ya que el objetivo del estudio no fue demostrar que la personalidad “cause” carga mental, sino explorar cómo el factor subjetivo individual se articula con la experiencia de desgaste mental en una modalidad laboral específica.

6.2 Apertura y menor carga cognitiva asociada a la complejidad de la tarea.

Uno de los hallazgos centrales de este estudio fue la asociación negativa entre el dominio Apertura y la dimensión de Demandas cognitivas y complejidad de la tarea. Este resultado indica que los participantes con mayores puntuaciones en Apertura tendieron a reportar menor carga mental vinculada con la complejidad, las exigencias y características cognitivas de la tarea interpretativa. Aunque la magnitud de la asociación fue discreta, el resultado es teóricamente relevante porque introduce un posible papel protector de la Apertura frente a ciertos componentes cognitivos de la carga mental.

En la concepción canónica del modelo de los Cinco Grandes, la Apertura suele asociarse con la curiosidad intelectual, la sensibilidad estética, la imaginación, la flexibilidad cognitiva y la disposición a considerar experiencias o perspectivas nuevas. En la muestra estudiada, este dominio fue precisamente el que presentó la media más elevada entre los rasgos de personalidad, y sus facetas también mostraron puntuaciones altas (especialmente sensibilidad estética, curiosidad intelectual e imaginación creativa). Este perfil puede resultar particularmente pertinente para una ocupación como la interpretación remota, pues la capacidad adaptativa de utilizar diversos recursos cognitivos para afrontar una tarea dinámica incide directamente en la percepción de control sobre el flujo de trabajo.

Entonces, la relación negativa entre Apertura y carga cognitiva asociada a la tarea podría interpretarse en términos de flexibilidad ante la complejidad. Los intérpretes con mayor Apertura

podrían experimentar las demandas cognitivas de la tarea como menos amenazantes debido a una mayor disposición a manejar información ambigua o compleja. En lugar de percibir la variabilidad temática, lingüística o contextual de su proceso de trabajo como una fuente directa de sobrecarga, estos participantes podrían contar con una orientación disposicional más fluida y favorable hacia la exploración y el aprendizaje.

Esta interpretación encuentra apoyo en estudios previos que han vinculado la Apertura con la adaptación ante contextos de tarea cambiantes. LePine, Colquitt y Erez (2000) mostraron que la apertura a la experiencia participa en la adaptación ante modificaciones imprevistas de tareas de toma de decisiones, lo que sugiere que este rasgo puede favorecer la reorganización cognitiva cuando cambian las reglas o condiciones de desempeño. Asimismo, Mark Gudith y Klocke (2008) observaron que la Apertura se vinculaba con un menor costo funcional ante interrupciones, un hallazgo relevante para trabajos que requieren cambios frecuentes de foco atencional y manejo de demandas cognitivas fragmentadas.

No obstante, esta asociación no debe interpretarse como evidencia de que la Apertura reduzca objetivamente la carga cognitiva del trabajo. El diseño del estudio sólo permite afirmar que, en esta muestra, mayores niveles de Apertura se asociaron con menor carga percibida en la dimensión de Demandas cognitivas y complejidad de la tarea. Siempre queda abierta la posibilidad de que los intérpretes que perciben menor carga cognitiva desarrollen una actitud más favorable hacia la variabilidad y complejidad del trabajo, por lo que la direccionalidad en este resultado no se debe dar por sentada. Además, incluso es posible que ambas variables estén influidas por factores no medidos como experiencia profesional, tipo de llamadas, especialización temática, o calidad técnica de la plataforma.

6.3 Responsabilidad y ritmo de trabajo

El segundo hallazgo significativo del análisis principal fue la asociación positiva entre Responsabilidad y la dimensión de carga mental Ritmo de trabajo. Es importante hacer notar que esta dimensión dentro de la ESCAM incluye elementos vinculados con la posibilidad de modificar el ritmo de trabajo, hacer pausas o experimentar consecuencias ante errores. Al estar corregida según la dirección de carga mental del instrumento, una puntuación más alta en esta dimensión indica mayor carga asociada al ritmo de trabajo.

La relación positiva observada sugiere que los participantes con mayores puntuaciones en Responsabilidad tendieron a reportar mayor carga vinculada con el ritmo de trabajo. A primera vista, este resultado podría parecer contraintuitivo, dado que la Responsabilidad suele asociarse con disciplina y orientación al logro (Judge et ál., 1999; Bozionelos, 2004). Sin embargo, en contextos laborales de alta exigencia cognitiva y baja tolerancia al error, estas mismas características pueden intensificar la autoexigencia y la vigilancia sobre el desempeño propio.

Estudios previos sobre personalidad en intérpretes han mostrado que los rasgos disposicionales (sobre todo Responsabilidad) son relevantes para comprender el desempeño y la adaptación profesional, aunque no expliquen por sí solos la complejidad de la tarea interpretativa (Bontempo et ál., 2014, p. 14). No obstante, un matiz a considerar, y que se incorpora a este debate a partir de los resultados del presente estudio, es que, en el contexto de la interpretación remota, las personas con mayores índices de Responsabilidad podrían experimentar de manera más intensa las restricciones del ritmo laboral, precisamente porque tienden a orientarse hacia el cumplimiento preciso y correcto.

Esta línea de interpretación encuentra apoyo en Liu et ál. (2013), quienes analizaron el papel moderador de la responsabilidad en la relación entre estresores laborales, desempeño y dedicación al trabajo. Sus resultados permiten comprender que los trabajadores con mayores niveles de responsabilidad pueden mantener una alta implicación laboral incluso bajo condiciones estresantes. Esta disposición puede favorecer el desempeño, pero también incrementar la inversión del esfuerzo y de la sensibilidad ante las exigencias del contexto. En otras palabras, la responsabilidad no sólo implica organización o planificación sino también una tendencia a sostener el compromiso con la tarea aun cuando las condiciones laborales sean demasiado demandantes.

De manera complementaria, Mazetti et ál. (2020) examinaron la inversión intensa en el trabajo y mostraron que variables como la responsabilidad, el perfeccionismo y la orientación al logro pueden contribuir a formas de alta implicación laboral. Este planteamiento resulta útil para interpretar el hallazgo obtenido en el presente estudio, ya que sugiere que los trabajadores con altos índices de Responsabilidad pueden involucrarse de manera más intensa en el cumplimiento de sus tareas, especialmente cuando el entorno laboral exige precisión, rapidez y control constante sobre el error.

Desde esta perspectiva, la Responsabilidad puede funcionar como un rasgo de doble filo, favorece la persistencia y el compromiso con el trabajo, pero también puede aumentar la vigilancia, la autoexigencia y la dificultad para distanciarse psicológicamente de las demandas laborales. En la interpretación remota, esta dinámica puede ser especialmente relevante porque el ritmo de trabajo depende en gran medida de factores externos al intérprete. En tales condiciones, los trabajadores más responsables podrían percibir mayor carga vinculada con el ritmo de trabajo, no por falta de organización, sino por una mayor tendencia a monitorear su desempeño o anticipar errores y sostener altos estándares de calidad.

En todo caso, este hallazgo no debe interpretarse como que la Responsabilidad sea un rasgo negativo. Más bien sugiere que un rasgo generalmente adaptativo puede asociarse con mayor carga cuando el entorno laboral impone demandas fuertes y continuas. Desde esta perspectiva, la Responsabilidad podría funcionar como un recurso para sostener el desempeño, pero también como un factor de vulnerabilidad subjetiva.

6.4 Emocionalidad y consecuencias para la salud

El tercer hallazgo de relevancia de este estudio fue la asociación positiva entre Emocionalidad y Consecuencias para la salud. Este resultado sugiere que los participantes con mayores puntuaciones en Emocionalidad tendieron a reportar mayores consecuencias subjetivas posteriores a la actividad laboral.

Desde el modelo de los Cinco Grandes factores, la Emocionalidad se suele asociar con una mayor propensión a experimentar preocupación, tensión, vulnerabilidad emocional y afectividad negativa. En el contexto de la interpretación remota, estas características pueden adquirir una relevancia particular.

Estudios previos sobre interpretación han señalado que la presión de la tarea, la velocidad del discurso y el temor al error pueden constituir fuentes relevantes de estrés en la actividad interpretativa (Korpál, 2016). Sin embargo, el mismo nivel objetivo de demanda podría ser experimentado con mayor intensidad por personas con mayor sensibilidad emocional ante la presión o la incertidumbre. Esta lectura es congruente con trabajos que han analizado factores personales cercanos a la vulnerabilidad emocional en población de intérpretes. Schwenke et ál. (2014), por ejemplo, encontraron que el estrés percibido mediaba la relación entre perfeccionismo maladaptativo y burnout en intérpretes de lenguas de señas. Este antecedente resulta pertinente

porque el perfeccionismo maladaptativo comparte elementos conceptuales con la Emocionalidad, como la autocrítica, la preocupación ante el error y la tendencia a experimentar las exigencias del desempeño como psicológicamente demandantes.

La literatura sobre estrés en interpretación respalda la pertinencia de analizar no sólo la ejecución de la tarea, sino los efectos psicológicos y ocupacionales. Gumul (2021), por ejemplo, analizó reportes retrospectivos de estudiantes de interpretación simultánea y encontró que los participantes recurrían a estrategias de afrontamiento y prevención durante la tarea, lo que sugiere que la experiencia del estrés en interpretación está mediada por recursos subjetivos y formas de regulación emocional. De manera complementaria, Chiang (2009), en un estudio con estudiantes taiwaneses de interpretación, examinó la ansiedad relacionada con el uso de lengua extranjera y encontró que ésta se presentaba aún en estudiantes de quienes se esperaba un alto dominio lingüístico. Aunque el estudio no evaluó neuroticismo de forma directa, sus resultados son compatibles con la idea de que componentes personales vinculados con la ansiedad, preocupación y autopercepción de competencia pueden influir en la forma en que se experimenten las exigencias de la interpretación.

En conjunto, estos resultados apoyan la pertinencia de considerar el factor subjetivo individual en el estudio de la carga mental. La carga no aparece únicamente como una propiedad de la tarea, sino como una experiencia que emerge de la interacción entre exigencias laborales y características personales. En esta muestra, la Emocionalidad parece funcionar como un factor de riesgo especialmente relevante para comprender por qué algunos intérpretes podrían experimentar mayores consecuencias subjetivas para su salud, ante condiciones laborales que comparten con otros colegas. En todo caso, una vez más, el hallazgo no implica necesariamente que la Emocionalidad produzca por sí misma dichas consecuencias, sino que podría amplificar la percepción, procesamiento y persistencia de los efectos psicológicos y emocionales asociados con el desequilibrio de carga mental de trabajo.

6.5 Alcances de las asociaciones observadas

Además de las asociaciones significativas principales identificadas, resulta relevante considerar que la mayoría de las correlaciones entre personalidad y carga mental no alcanzó significación estadística. En particular, Extraversión y Amabilidad no mostraron asociaciones significativas con ninguna de las dimensiones de la escala de carga mental. De igual forma, varias dimensiones de

carga mental, como las Características de la tarea, no se relacionaron significativamente con los dominios de personalidad evaluados.

Este patrón sugiere que los rasgos de personalidad no se vinculan de manera generalizada con toda la experiencia de la carga mental, sino con dimensiones específicas, al menos en esta muestra. En este estudio, las asociaciones se concentraron principalmente en aspectos temporales del ritmo y en consecuencias subjetivas para la salud. Esto permite matizar la hipótesis general del trabajo: el factor subjetivo individual parece relevante, pero no opera de manera uniforme sobre todas las dimensiones de carga.

La ausencia de asociaciones significativas en varios dominios también coincide con antecedentes que muestran patrones selectivos en la relación entre personalidad y estrés laboral. En un estudio latinoamericano con docentes ecuatorianos, Rodríguez-Pérez et ál. (2022) encontraron una relación significativa entre estrés laboral y Apertura, pero no una asociación uniforme con todas las dimensiones de personalidad. Esto refuerza la idea de que la relación entre personalidad y estrés (o, en el caso de la presente investigación, carga mental de trabajo) puede variar según el contexto ocupacional, la muestra y las dimensiones específicas evaluadas.

La ausencia de asociaciones significativas con Organización temporal también merece atención. La interpretación remota supone una tarea objetivamente exigente desde el punto de vista de los tiempos, sobre todo en cuanto a turnos continuos, pausas limitadas, imprevisibilidad en el flujo de llamadas o en el ritmo de enunciación del resto de los hablantes con los que se interactúa. Sin embargo, en esta muestra, las demandas cognitivas no se asociaron significativamente con ningún rasgo de personalidad del BFI-2. Una posible interpretación es que las demandas temporales constituyen un componente relativamente estructural de la actividad de la interpretación, compartido por la mayoría de los participantes y, por tanto, menos dependiente de diferencias individuales.

Del mismo modo, las Características de la tarea no mostraron asociaciones significativas con los dominios de personalidad. Este resultado puede indicar que ciertos aspectos de la tarea, como son la complejidad, la exigencia o la modalidad de ejecución, podrían estar más determinados por la organización del trabajo y por las condiciones operativas del proceso laboral que por las disposiciones individuales. En este sentido, los resultados no respaldan una explicación exclusivamente individualizarse de la carga mental.

Esta lectura es importante desde la psicología del trabajo, porque evita atribuir la carga mental únicamente a rasgos personales del trabajador. Aunque la Emocionalidad, la Responsabilidad y la Apertura mostraron asociaciones relevantes, gran parte de la carga mental puede seguir dependiendo de factores laborales, organizacionales, técnicos y contextuales. Por tanto, los hallazgos deben entenderse dentro de una perspectiva interactiva. La personalidad puede modular la experiencia subjetiva de carga, pero no reemplaza la importancia de las condiciones del trabajo.

6.6 Interpretación de los análisis complementarios

Los análisis complementarios permitieron explorar si algunas variables sociodemográficas, laborales y ambientales se relacionaban con la carga mental percibida. Aunque estos resultados no constituyen el eje principal del estudio en cuestión, aportan información relevante para contextualizar la experiencia de los intérpretes remotos.

Uno de los hallazgos más interesantes fue la asociación negativa entre edad y Consecuencias para la salud. En esta muestra, los participantes de mayor edad tendieron a reportar menores consecuencias subjetivas asociadas a la carga mental. Este hallazgo parece dialogar con estudios sobre experiencia y carga en interpretación. Boos et ál. (2022) encontraron que la formación y experiencia de campo influyen en la carga experimentada durante tareas de interpretación simultánea, lo que sugiere que la exposición profesional y el entrenamiento puede modificar la manera en que se experimentan las demandas cognitivas de la tarea. Este antecedente presenta la posibilidad de que ciertos recursos adquiridos con el tiempo reduzcan la percepción de consecuencias negativas.

En el caso de la presente investigación, este resultado puede interpretarse de varias maneras. Una posibilidad es que la edad se relacione con mayor experiencia laboral, mejores estrategias de autorregulación o mayor capacidad para establecer límites frente a las demandas del trabajo. Aunque la edad y la experiencia no son equivalentes, su asociación ha sido documentada en múltiples ocasiones (Zoer et ál., 2011; Hsu, 2019; Guzzo et ál., 2022). También podría reflejar un efecto de permanencia ocupacional: quienes continúan en la actividad con mayor edad podrían, quienes han desarrollado mejores recursos para tolerar sus exigencias. No obstante, el diseño transversal del estudio impide distinguir entre estas dos explicaciones.

Otro hallazgo del estudio también es congruente con la lectura de la experiencia como factor protector. En su caso, la antigüedad laboral también mostró una asociación significativa, especialmente con Organización temporal. La correlación negativa observada indica que los participantes con mayor trayectoria laboral tendieron a reportar menor carga mental vinculada con la organización temporal del trabajo. Este resultado es coherente con la idea de que la experiencia ocupacional puede facilitar el manejo de la jornada, la anticipación de demandas, la adaptación al flujo de trabajo y la gestión subjetiva del tiempo.

Las condiciones ambientales también mostraron asociaciones relevantes. Una percepción más favorable de la iluminación se asoció con menor carga en la Organización temporal, mientras que una mejor valoración del espacio se relacionó con menor carga en Organización temporal y menores Consecuencias para la salud. Este hallazgo es coherente con la naturaleza del trabajo remoto, donde el entorno físico inmediato forma parte directa de la situación laboral. Aunque los intérpretes que trabajan desde casa pueden tener mayor control sobre su espacio que quienes trabajan en entornos institucionales, las condiciones ambientales siguen siendo relevantes para el sostenimiento de la atención, el manejo de la fatiga y el bienestar posterior a la jornada.

Por su parte, la higiene del entorno presentó un patrón mixto. Por un lado, una mejor percepción de higiene se asoció con menores Consecuencias para la salud, lo cual resulta coherente con una lectura general del entorno físico como recurso de bienestar laboral. Por otro lado, la higiene se asoció positivamente con Ritmo de trabajo, un resultado menos intuitivo que debe interpretarse con cautela. Esta asociación positiva podría reflejar la influencia de variables no controladas, como diferencias entre espacios domésticos y espacios laborales más estructurados, características de quienes trabajan más horas o bajo modalidades más exigentes o simplemente un resultado espurio derivado del carácter exploratorio del análisis. Por ello, este hallazgo no debe interpretarse como que mejores condiciones de higiene incrementan la carga por ritmo de trabajo, sino como una asociación estadística que requiere verificación posterior.

Además, el resultado relativo al ruido merece una lectura particular. Aunque en los análisis descriptivos el ruido fue una de las condiciones ambientales con valoración relativamente menos favorable, no apareció como una variable fuertemente asociada a las dimensiones de carga mental en los análisis complementarios. Esto no implica que el ruido carezca de importancia ocupacional, más bien puede indicar que su efecto no se expresó de manera lineal o aislada en esta muestra. En

la actividad de la interpretación remota, el ruido puede provenir tanto del ambiente físico como de la calidad técnica del audio o de la conexión, el micrófono o del contexto del usuario final. Por tanto, futuras investigaciones podrían diferenciar entre ruido ambiental, doméstico, interferencia técnica y calidad de la señal.

Las horas semanales de trabajo también presentaron una asociación significativa, pero en dirección positiva, con Demandas cognitivas y complejidad de la tarea. Este resultado modifica la lectura preliminar de que el volumen horario podría no aparecer como factor asociado. En esta muestra, una mayor dedicación horaria semanal se relacionó con mayor carga percibida en la dimensión Complejidad de la tarea. Esta asociación sugiere que el número de horas no debe descartarse como indicador laboral relevante, aunque probablemente no actúe de manera aislada. En el trabajo de interpretación remota, la carga puede depender tanto del volumen horario como de la densidad cognitiva de la jornada, la duración de las llamadas, la complejidad temática, la calidad del audio, la disponibilidad de pausas y la continuidad del flujo de trabajo.

El análisis por tipo de contratación mostró un resultado particularmente relevante. Los participantes con contrato directo indefinido reportaron menor carga en Organización temporal que quienes trabajaban mediante outsourcing o freelance. Este hallazgo no respaldó la expectativa exploratoria de que mayor flexibilidad laboral implicaría necesariamente menor carga mental. Por el contrario, sugiere que las modalidades más flexibles o externalizadas pueden implicar mayor carga temporal percibida, posiblemente por menor estabilidad, mayor incertidumbre, menor previsibilidad de la jornada o menor control real sobre el flujo de trabajo.

Esto es importante porque permite distinguir entre flexibilidad formal y control efectivo. La modalidad freelance, u “on demand” puede parecer más flexible en términos contractuales, pero no necesariamente ofrecen mejores condiciones subjetivas de organización del tiempo. Si la persona debe estar disponible, adaptarse a una demanda variable o gestionar ingresos inestables, la aparente flexibilidad puede convertirse, de hecho, en una fuente adicional de presión. En cambio, el contrato directo indefinido podría ofrecer mayor estructura, previsibilidad y delimitación de la jornada, lo cual pudiera explicar la menor carga temporal reportada en este grupo.

En contraste, no se observaron diferencias significativas en carga mental según el tipo de turno, la realización de otro trabajo remunerado, el nivel educativo o el inicio de la jornada laboral. Estos resultados sugieren que, en esta muestra, dichas variables no permitieron diferenciar de

manera significativa la experiencia de carga mental. No obstante, algunas de estas comparaciones se realizaron con grupos de tamaño desigual, por lo que la ausencia de significación debe interpretarse con prudencia.

6.7 Limitaciones del estudio

El presente estudio cuenta con algunas limitaciones que deben considerarse a la hora de interpretar sus resultados. En primer lugar, el tamaño de la muestra fue relativamente reducido. Aunque la muestra permitió realizar análisis descriptivos de confiabilidad y correlaciones exploratorias, el número de participantes limita la potencia estadística y la generalización de los hallazgos. Por tanto, las asociaciones observadas deben interpretarse como evidencia preliminar y no como conclusiones definitivas sobre la población general de intérpretes remotos.

En segundo lugar, el diseño fue transversal y correlacional. Esto implica que los datos fueron recogidos en un único momento temporal y que las asociaciones identificadas no permiten establecer relaciones causales. Por ejemplo, aunque la Emocionalidad se asoció con mayores Consecuencias para la salud, no es posible determinar si este rasgo incrementa la percepción de carga, si la experiencia de carga contribuye al malestar emocional, o si ambas variables se influyen recíprocamente. Esta limitación es especialmente relevante en fenómenos laborales complejos, donde las condiciones de trabajo y las características individuales pueden interactuar de manera dinámica.

En tercer lugar, la investigación se basó en autoinformes. Tanto los rasgos de personalidad como la carga mental percibida fueron evaluados mediante cuestionarios respondidos por los participantes. Este tipo de medición resulta adecuado para estudiar experiencias subjetivas, pero puede estar influido por sesgos de respuesta, deseabilidad social, estado emocional momentáneo o diferencias individuales en la interpretación de los ítems. En estudios futuros sería conveniente complementar los autoinformes con indicadores objetivos o semiestructurados, como registros de jornada, pausas, volumen de llamadas, tipo de llamada, duración de las sesiones o entrevistas cualitativas.

Una cuarta limitación se relaciona con la confiabilidad interna de algunas dimensiones de la escala ESCAM. Si bien el puntaje global mostró una confiabilidad aceptable y la dimensión de Consecuencias para la salud mostró una consistencia interna adecuada, otras dimensiones presentaron coeficientes bajos, particularmente en lo relacionado a características de la tarea,

organización temporal y ritmo de trabajo. Aunque se decidió conservar la estructura original del instrumento para mantener la correspondencia con su manual de corrección (Díaz-Cabrera et ál., 2009), los resultados asociados a estas dimensiones deben interpretarse con cautela. Esta situación también sugiere la necesidad de revisar el comportamiento psicométrico de la escala en poblaciones de intérpretes remotos, dado que el instrumento no fue diseñado específicamente para esta ocupación.

En quinto lugar, la muestra presentó heterogeneidad en algunas variables laborales y geográficas. Los participantes residían en distintos países y trabajaban bajo modalidades contractuales diversas. Esta heterogeneidad puede enriquecer la comprensión del fenómeno, pero también introduce variabilidad contextual, difícil de controlar con el tamaño muestral disponible. Variables como la legislación laboral de cada país, la estabilidad contractual, el tipo de plataforma que cada trabajador utiliza, la política de pausas de la empresa para la cual trabajan, la calidad técnica de los sistemas, la especialización interpretativa de cada trabajador y el tipo de llamadas atendidas, todas, pueden influir en la experiencia de carga mental, pero no fueron analizadas de manera detallada en el presente estudio.

Finalmente, los análisis complementarios fueron de tipo exploratorio y no confirmatorio. Dado el número de asociaciones examinadas, existe riesgo de resultados significativos por azar. Por ello, los hallazgos relacionados con la edad, las condiciones ambientales y el tipo de contratación deben interpretarse como indicios preliminares que requieren replicación en estudios posteriores con muestras más amplias y diseños analíticos más robustos.

6.8 Recomendaciones para investigaciones posteriores

A partir de las limitaciones expuestas anteriormente, se recomienda que futuras investigaciones sobre carga mental en intérpretes remotos consideren diseños longitudinales o mixtos que permitan examinar la evolución de la carga a lo largo del tiempo y su relación con condiciones laborales cambiantes. También sería pertinente incorporar medidas objetivas del trabajo, tales como la duración real de los turnos, el número de llamadas atendidas, el tiempo efectivo de interpretación, la frecuencia y duración de las pausas, el tipo de llamada, la complejidad temática y la calidad técnica de la señal. Estos indicadores permitirían contrastar la carga mental percibida con características observables de la tarea y del contexto laboral.

Asimismo, futuras investigaciones deberían profundizar en el papel de variables organizacionales como el grado de control sobre la jornada, la previsibilidad del flujo de trabajo, el apoyo institucional, la supervisión de calidad, la estabilidad contractual y las políticas de descanso. Los resultados del presente estudio sugieren que la carga mental no puede comprenderse únicamente desde los rasgos personales del intérprete, sino desde la interacción entre características individuales, demandas de la tarea y condiciones de trabajo.

También se recomienda replicar el estudio con muestras más amplias y diversificadas de intérpretes remotos, incluyendo distintos pares lingüísticos, especialidades interpretativas, países, modalidades contractuales y niveles de experiencia. Esto permitiría evaluar si las asociaciones observadas en esta investigación se mantienen en otros contextos profesionales o si responden a características particulares de la muestra analizada.

Por último, resulta conveniente continuar examinando el comportamiento psicométrico de la ESCAM en poblaciones de intérpretes. Aunque el instrumento permitió evaluar dimensiones relevantes de la carga mental, algunas escalas específicas presentaron coeficientes de confiabilidad insatisfactorios. En consecuencia, estudios futuros podrían explorar la adecuación factorial de la carga en esta ocupación, revisar el funcionamiento de sus ítems o complementar la medición con instrumentos específicos de carga cognitiva o fatiga laboral, estrés ocupacional o recuperación psicológica.

7. CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como propósito general identificar si existe una relación entre los rasgos de personalidad y la percepción de carga mental en intérpretes remotos de lenguas. A partir de los resultados obtenidos, puede concluirse que dicho objetivo fue cumplido, en tanto se identificaron asociaciones estadísticamente significativas entre algunos dominios de personalidad del modelo de los Cinco Grandes y algunas dimensiones específicas de la carga mental evaluada mediante la ESCAM. No obstante, estas relaciones no fueron generalizadas para todos los rasgos ni para todas las dimensiones de carga mental, y no se observaron asociaciones significativas entre los dominios de personalidad y el puntaje global de carga mental. Las asociaciones significativas se concentraron específicamente en Apertura, Responsabilidad y Emocionalidad.

En relación con el primer objetivo específico, orientado a identificar los rasgos de personalidad predominantes en la muestra, los resultados descriptivos mostraron que los dominios con puntuaciones medias más elevadas correspondieron a Apertura y Amabilidad. El análisis complementario por facetas permitió precisar que este perfil se expresó principalmente en sensibilidad estética, curiosidad intelectual, imaginación creativa, respeto y compasión. Esto indica que, en términos descriptivos, los participantes tendieron a presentar mayores niveles relativos en rasgos asociados con apertura cognitiva, disposición hacia nuevas experiencias, cooperación y orientación interpersonal. Sin embargo, estos resultados deben entenderse como una caracterización interna de la muestra y no como una comparación con baremos poblacionales externos.

Respecto al segundo objetivo específico, dirigido a medir el nivel de carga mental percibida en el contexto de la actividad laboral, los resultados mostraron que las dimensiones con puntuaciones medias más elevadas fueron Consecuencias para la salud y Demandas cognitivas y complejidad de la tarea. Este hallazgo es consistente con la naturaleza del trabajo de interpretación remota, el cual exige atención sostenida, procesamiento lingüístico inmediato, memoria de trabajo, control de la interacción comunicativa y respuesta bajo presión temporal. En consecuencia, la carga mental percibida se expresó con mayor intensidad tanto en el plano cognitivo de la tarea como en sus efectos subjetivos sobre el bienestar.

En cuanto al tercer objetivo específico, referido a analizar la relación entre los distintos rasgos de personalidad y la percepción de carga mental, los resultados permitieron identificar tres

asociaciones estadísticamente significativas: Apertura se asoció negativamente con Demandas cognitivas y complejidad de la tarea; Responsabilidad se asoció positivamente con Ritmo de trabajo; y Emocionalidad se asoció positivamente con Consecuencias para la salud. Estos hallazgos sugieren que la experiencia de carga mental no depende exclusivamente de las condiciones objetivas de la tarea, sino también de diferencias individuales vinculadas a la flexibilidad cognitiva, la autoexigencia, la regulación del desempeño, la sensibilidad emocional y la forma en que los intérpretes evalúan las demandas temporales y rítmicas de su trabajo.

En relación con el cuarto objetivo específico, orientado a identificar qué rasgos de personalidad se asocian con menor percepción de carga mental, los resultados permitieron identificar un hallazgo principal. Apertura se asoció con menores puntuaciones en la dimensión Demandas cognitivas y complejidad de la tarea, lo que sugiere que este rasgo podría vincularse con una menor percepción de carga frente a ciertos componentes cognitivos de la actividad laboral. Sin embargo, no se observó un perfil disposicional completo claramente protector frente a la carga mental. En este sentido, se puede afirmar que la apertura a la experiencia podría operar como un posible recurso subjetivo frente a las complejidades de la tarea, pero no como un factor protector general frente a toda la carga mental.

La asociación entre Responsabilidad y Ritmo de trabajo constituye un hallazgo particularmente relevante, aunque la responsabilidad suele entenderse como un rasgo adaptativo o vinculado con la organización, la disciplina y el cumplimiento, en esta muestra se relacionó con mayor carga asociada al ritmo laboral. Esto sugiere que en contextos de alta exigencia cognitiva y bajo margen de error, la orientación al cumplimiento y la autoexigencia pudieran aumentar la sensibilidad subjetiva frente a la presión del ritmo de trabajo.

Asimismo, la asociación entre Emocionalidad y Consecuencias para la salud mostró que los participantes con mayores niveles de emocionalidad negativa tendieron a reportar mayores efectos subjetivos posteriores a la actividad laboral. Este resultado respalda parcialmente el supuesto teórico de que las características subjetivo-individuales intervienen en la experiencia de carga mental, especialmente cuando la tarea exige control emocional, precisión, rapidez de respuesta y tolerancia a la incertidumbre. No obstante, esta asociación no se extendió a la carga mental global ni a todas las dimensiones de la ESCAM, por lo que debe interpretarse como un vínculo específico.

Los análisis complementarios permitieron ampliar la comprensión del fenómeno. La edad se asoció negativamente con la carga mental global y con Consecuencias para la salud, mientras que la antigüedad laboral se asoció negativamente con Organización temporal. Estos resultados sugieren que ciertos factores vinculados al ciclo laboral o a la experiencia ocupacional podrían relacionarse con una menor percepción de carga en dimensiones específicas. Así mismo, las horas semanales de trabajo se asociaron positivamente con Demandas cognitivas y complejidad de la tarea, lo que significa que el volumen horario no debe descartarse como indicador relevante, aunque probablemente interactúe con otros factores como la densidad cognitiva de la jornada, la complejidad de las llamadas, la disponibilidad de pausas y la calidad técnica del trabajo.

Las condiciones ambientales también aportaron información relevante. Una mejor percepción de la iluminación se asoció con menor carga en Organización temporal. Esta misma dimensión también presentó una relación negativa con la valoración del espacio, la cual, a su vez, se vinculó además con menores Consecuencias para la salud. La higiene se asoció negativamente con Consecuencias para la salud. En conjunto, estos hallazgos sugieren que el entorno físico inmediato continúa siendo relevante en el trabajo remoto, aun cuando la actividad se realice fuera de un espacio institucional tradicional.

El análisis por tipo de contratación mostró diferencias en Organización temporal: los participantes contratados a través de terceros u outsourcing reportaron mayor carga temporal que quienes tenían contrato directo indefinido. Este resultado no respaldó la expectativa exploratoria de que una mayor flexibilidad laboral implique necesariamente menor carga mental. Por el contrario, sugiere que la estabilidad, la previsibilidad y el control efectivo sobre la jornada pueden ser más relevantes que la flexibilidad contractual formal. La modalidad freelance o independiente presentó valores intermedios, pero las diferencias estadísticamente significativas se observaron específicamente entre el contrato directo indefinido y la contratación por terceros u outsourcing.

En conjunto, los hallazgos permiten concluir que la carga mental en intérpretes remotos debe comprenderse como un fenómeno multidimensional e interactivo. La personalidad se relaciona con la carga mental percibida, pero no de manera uniforme, ni directa, ni suficiente como para explicar por sí sola la experiencia del desgaste. Las condiciones de la tarea, la organización temporal, el ritmo de trabajo, el entorno físico, la modalidad contractual y las características

subjetivas del trabajador interactúan de manera conjunta y dinámica en la configuración de la carga mental.

Finalmente, debido al tamaño muestral, al diseño transversal y al carácter correlacional del estudio, los resultados deben interpretarse como evidencia preliminar. No obstante, la investigación aporta una base empírica pertinente para la Psicología del Trabajo, al mostrar que los rasgos de personalidad, especialmente la Apertura, la Responsabilidad y la Emocionalidad, pueden contribuir a comprender las diferencias individuales en la percepción de dimensiones específicas de carga mental dentro de una ocupación remota, cognitivamente exigente y todavía poco estudiada.

Desde el punto de vista científico, la investigación se planteó con el objetivo abarcador de aportar a la literatura en Psicología del Trabajo, al integrar dos líneas teóricas relevantes: el estudio subjetivo de la carga mental desde la ergonomía cognitiva y el análisis estructural de los rasgos de personalidad bajo el modelo de los Cinco Grandes. El estudio aportó evidencia empírica novedosa en una población laboral específica que ha sido escasamente estudiada en el contexto latinoamericano. Asimismo, permitió ampliar el conocimiento sobre la interacción entre disposiciones individuales y demandas cognitivas intensas en entornos digitales.

Los hallazgos podrán servir como base para futuras investigaciones longitudinales o comparativas, así como para el desarrollo de modelos explicativos más complejos que integren variables organizacionales y psicosociales. En el plano social y organizacional, la presente investigación puede contribuir a la visibilización de las condiciones psicosociales del trabajo de interpretación remota, una actividad cuya relevancia ha aumentado significativamente en el contexto actual de globalización y digitalización de los entornos laborales.

Los resultados podrían orientar procesos de selección, inducción y acompañamiento profesional y prevención psicosocial, facilitando la identificación de factores de vulnerabilidad y de recursos personales protectores frente a la sobrecarga mental característica de la profesión. Asimismo, podrían fundamentar el diseño de intervenciones preventivas orientadas al bienestar psicológico, la reducción del desgaste profesional y la mejora de la sostenibilidad laboral en este sector. Estas aplicaciones deben entenderse desde una perspectiva no determinista, evitando utilizar los rasgos de personalidad como criterios aislados de selección o exclusión laboral.

REFERENCIAS

- Akoglu H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish journal of emergency medicine*, 18(3), 91–93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Alexander, A., De Smet, A., Langstaff, M., y Ravid, D. (2021). *What employees are saying about the future of remote work*. McKinsey & Company. <https://www2.mvcc.edu/shn/pdf/presentations/2021-11/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work.pdf>
- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. Holt. <https://timothydavidson.com/Library/Books/Allport-1937-Personality-A%20Psychological%20Interpretation/Allport-1937-Personality-A-Psychological-Interpretation.pdf>
- Allport, G. W., y Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), 1–178. <https://www.jordanbpeterson.com/docs/230/1936%20Allport%20and%20Odbert.pdf>
- Amado Flores, A., Gómez Bull, K. G., y Linares Gil, A. (2020). *Estimación de carga mental de trabajo generada por home office durante la cuarentena*. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. <https://cathi.uacj.mx/handle/20.500.11961/16114>
- Amat Rodrigo, J. (enero de 2016). *Test Kruskal-Wallis*. Ciencia de Datos. https://cienciadedatos.net/documentos/20_kruskal-wallis_test
- American Psychological Association. (s.f.). Personality. En *APA Dictionary of Psychology*. Recuperado el 5 de febrero de 2026, de <https://dictionary.apa.org/personality>
- Asociación Americana de Traductores [American Translators Association] (30 de agosto de 2021). *ATA Position Paper on Remote Interpreting*. ATA American Translators Association. <https://www.atanet.org/advocacy-outreach/ata-position-paper-on-remote-interpreting/>
- Barr, D. (enero de 2021). 7. *Reverse scoring*. PsyTeachR. <https://psyteachr.github.io/tutorials/reverse-scoring.html>
- Barrick, M. R., y Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26. <https://gwern.net/doc/psychology/personality/conscientiousness/1991-barrick.pdf>
- Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., y Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The influence of work–family conflict on burnout during the COVID-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International journal of environmental research and public health*, 18(19), 10302. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Batun, S. (2015). Gender and Personality Differences in Cognitive Tasks: A Performance and Human Mental Workload Study. [Tesis doctoral. Middle East Technical University]. <https://open.metu.edu.tr/handle/11511/24775>
- Benet-Martínez, V., y John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of*

- personality and social psychology*, 75(3), 729-750.
https://www.researchgate.net/profile/Veronica-Benet/publication/13505708_Los_Cinco_Grandes_Across_Cultures_and_Ethnic_Groups_Multitrait_Multimethod_Analyses_of_the_Big_Five_in_Spanish_and_English/links/0fcfd512b80a3ddc05000000/Los-Cinco-Grandes-Across-Cultures-and-Ethnic-Groups-Multitrait-Multimethod-Analyses-of-the-Big-Five-in-Spanish-and-English.pdf
- Bernardos, M. S. (1992). La estructura de personalidad: El enfoque léxico y los «Cinco grandes». *Studies in Psychology*, 13(47), 73-87.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/66095.pdf>
- Bleidorn, W., Hopwood, C. J., y Lucas, R. E. (2018). Life events and personality trait change. *Journal of personality*, 86(1), 83-96.
https://escholarship.org/content/qt92m587fd/qt92m587fd_noSplash_417841c85fdc33c633a6397928b022df.pdf
- Bogusz, H., Matysiak, A., y Kreyenfeld, M. (2024). Structural labour market change, cognitive work, and entry to parenthood in Germany. *Population Studies*, 1–27.
<https://doi.org/10.1080/00324728.2024.2372018>
- Bontempo, K., Napier, J., Hayes, L., & Brashear, V. (2014). Does personality matter?: An international study of sign language interpreter disposition. *Translation & Interpreting: The International Journal of Translation and Interpreting Research*, 6(1), 23-46.
<https://www.trans-int.org/index.php/transint/article/view/321/154>
- Boos, M., Kobi, M., Elmer, S., & Jäncke, L. (2022). The influence of experience on cognitive load during simultaneous interpretation. *Brain and Language*, 234, 105185.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0093934X22001158?via%3Dihub>
- Bouchard Jr, T. J., y McGue, M. (2003). Genetic and environmental influences on human psychological differences. *Journal of neurobiology*, 54(1), 4-45.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/neu.10160>
- Bozionelos, N. (2004). The relationship between disposition and career success: A British study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 403-420.
https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1348/0963179041752682?casa_token=60L_p5dbWrwAAAAA:rkeWke82GhKAD7PQijE5jxWceuLIZnjZAf4tT6noaB5D1BKUgJdLigAtn357hKLcJ9Ao7biBATgkSrGU
- Briggs, S. R., y Cheek, J. M. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of personality*, 54(1), 106-148.
https://www.researchgate.net/profile/Jonathan-Cheek-2/publication/235419079_The_Role_of_Factor-Analysis_in_the_Development_and_Evaluation_of_Personality-Scales/links/6528453dd7e5e760c579792c/The-Role-of-Factor-Analysis-in-the-Development-and-Evaluation-of-Personality-Scales.pdf
- Briley, D.A., y Tucker-Drob, E.M. (2012). Broad Bandwidth or High Fidelity? Evidence from the Structure of Genetic and Environmental Effects on the Facets of the Five Factor Model. *Behav Genet*, 42, 743-763. <https://doi.org/10.1007/s10519-012-9548-8>

- Broadbent D. (1958). *Perception and communication*. Pergamon Press.
http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/d_e._broadbent_-_perception_and_communication_1958.pdf
- Cain, B. (2007). *A review of the mental workload literature*. Defence Research and Development Canada.
https://www.researchgate.net/publication/235159082_A_Review_of_the_Mental_Workload_Literature
- Canepa, C. D. (2010). Actividad Laboral y Carga Mental de Trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 281-292. <https://fiso-web.org/articulos-profesionales/2922.pdf>
- Canizalez-Arreola, V. J., y Gómez-Bull, K. G. (2018). Carga Mental en Trabajadores: Factores Estresores e Impacto para las Organizaciones. *Vinculatégica EFAN*, 3(3), 600–613.
<https://doi.org/10.29105/vtga3.3-1109>
- Carvalho, V. S., Santos, A., Ribeiro, M. T., y Chambel, M. J. (2021). Please, do not interrupt me: Work–family balance and segmentation behavior as mediators of boundary violations and teleworkers’ burnout and flourishing. *Sustainability*, 13(13), 7339.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/13/13/7339>
- Cattell, R. B. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*. McGraw-Hill.
<https://ia803405.us.archive.org/10/items/in.ernet.dli.2015.124933/2015.124933.Personality.pdf>
- Chiang, Y.N. (2009). Foreign Language Anxiety in Taiwanese Student Interpreters. *Meta*, 54(3), 605–621. <https://doi.org/10.7202/038318ar>
- Chiorri, C., Garbarino, S., Bracco, F., y Magnavita, N. (2015). Personality traits moderate the effect of workload sources on perceived workload in flying column police officers. *Frontiers in Psychology*, 6, 1835. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01835>
- Cloninger, S. (2002). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación.
http://oacampusvirtual.uadec.mx/apoyo_escuelas/psicologia/Modelos_Psicologicos/Segundo_Parcial/PDF/pdfs/S10.pdf
- Connelly, B. S., Ones, D. S., y Chernyshenko, O. S. (2014). Introducing the special section on openness to experience: Review of openness taxonomies, measurement, and nomological net. *Journal of Personality Assessment*, 96(1), 1-16.
https://www.researchgate.net/profile/Deniz-Ones/publication/257201987_Introducing_the_Special_Section_on_Openness_to_Experience_Review_of_Openness_Taxonomies_Measurement_and_Nomological_Net/links/60fb3eb52bf3553b29096c70/Introducing-the-Special-Section-on-Openness-to-Experience-Review-of-Openness-Taxonomies-Measurement-and-Nomological-Net.pdf
- Costa Jr, P. T. y McCrae, R. R. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American psychologist*, 52(5), 509-516.
<https://zenodo.org/record/1231466/files/article.pdf>
- Costa, P. T., y McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(4), 668–678.

- https://www.researchgate.net/publication/15816781_Influence_of_extraversion_and_neuroticism_on_subjective_well-being_Happy_and_unhappy_people
- Costa, P. T., y McCrae, R. R. (2014). The NEO Inventories. En R. P. Archer y S. R. Smith (Eds.) *Personality assessment* (pp. 229-260). Routledge.
https://www.researchgate.net/profile/Paul-Costa/publication/240133762_Neo_PI-R_professional_manual/links/5be88aeca6fdcc3a8dcfd87e/Neo-PI-R-professional-manual.pdf?origin=publication_detail&_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uRG93bm9vYm90aW9uLCJwcmV2aW91c1BhZ2UiOiJwdWJsaWNhdGlvbiJ9fQ&__cf_chl_tk=tdKd.fNIQpYHV4Cep9ZQzXctc4UpPaT5RIrIKxcFNTE-1770842395-1.0.1.1-bzmf1OvTV9NT_SkFD8GM0Aww3Cv7q5Jdyuw4Q1dp0Bw
- Cutler, A., y Condon, D. M. (2023). Deep lexical hypothesis: Identifying personality structure in natural language. *Journal of Personality and Social Psychology*, 125(1), 1-73.
<https://arxiv.org/pdf/2203.02092>
- Darò, V. (1997). Experimental studies on memory in conference interpretation. *Meta*, 42(4), 622-628. <https://www.erudit.org/en/journals/meta/1997-v42-n4-meta173/002484ar.pdf>
- de Winter, J. C. F., Gosling, S. D., & Potter, J. (2016). Comparing the Pearson and Spearman correlation coefficients across distributions and sample sizes: A tutorial using simulations and empirical data. *Psychological Methods*, 21(3), 273–290.
https://www.researchgate.net/publication/307902372_Comparing_the_Pearson_and_Spearman_correlation_coefficients_across_distributions_and_sample_sizes_A_tutorial_using_simulations_and_empirical_data
- Dejours, Ch. y Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Mino y Dávila.
<https://www.scribd.com/document/342126867/Dejours-Ch-Gernet-I-2014-Psicopatologia-Del-Trabajo>
- Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaú, E., Rolo-González, G. (2009). ESCAM. *Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo* [Manual]. Instituto Canario de Seguridad Laboral.
https://www.researchgate.net/publication/274896359_Escala_Subjetiva_de_Carga_Mental_de_Trabajo
- Egea Ramos, V. (2017). Diferencias individuales en la percepción de carga mental de trabajo: El factor personalidad conciencia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95–104.
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/5269/Diferencias%20Individuales%20en%20la%20percepcion%20de%20Carga%20Mental%20de%20Trabajo.%20El%20factor%20de%20personalidad%20Conciencia.pdf>
- Elosua Oliden, P., & Bully Garay, P. (2011). *Prácticas de psicometría: manual de procedimiento*. Universidad del País Vasco. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=996105>
- Eysenck, H. (1963). *The biological basis of personality*. Routledge. https://hanseysenck.com/wp-content/uploads/2019/12/1963_eysenck_-_biological_basis_of_personality_nature_pmid.pdf
- Fan, Y., Liang, J., Cao, X., Pang, L., y Zhang, J. (2022). Effects of Noise Exposure and Mental Workload on Physiological Responses during Task Execution. *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12434.
<https://doi.org/10.3390/ijerph191912434>
- Federal Trade Commission [FTC]. (2026, 15 de febrero). *Gramm-Leach-Bliley Act*.
<https://www.ftc.gov/business-guidance/privacy-security/gramm-leach-bliley-act>
- Ferrería, F. B. S., Meca, J. S., Navarro, J. M. L., y Mateu, F. N. (2014). Neuroticismo y trastorno por estrés postraumático: un estudio meta-analítico. *Revista española de salud pública*, 88(1), 17-36. <https://www.scielo.org/pdf/resp/2014.v88n1/17-36>
- Fleeson, W. (2004). Moving personality beyond the person-situation debate: The challenge and the opportunity of within-person variability. *Current Directions in Psychological Science*, 13(2), 83-87. https://wholebeinginstitute.com/wp-content/uploads/W-Fleeson_Moving-Personality-Beyond-Person.pdf#page=1.67
- Fleeson, W., y Nofhle, E. (2008). The end of the person–situation debate: An emerging synthesis in the answer to the consistency question. *Social and personality psychology compass*, 2(4), 1667-1684.
https://www.academia.edu/1393901/The_end_of_the_person_situation_debate_An_emerging_synthesis_in_the_answer_to_the_consistency_question
- Franco, J. S., Ceballos-Vásquez, P., Rivera-Rojas, F., y Vélchez-Barboza, V. (2025). Factores asociados a la carga mental subjetiva medida con la ESCAM: Una revisión integrativa. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 50, e8.
<https://www.scielo.br/j/rbso/a/8yYxTQZgXh5dQxNQx4mFZJh/>
- Fumero, A. y de Miguel, A. (2023). Validación de la versión española del NEO-FFI-30. *Análisis y modificación de conducta*, 49(179), 3-12. <https://doi.org/10.33776/amc.v49i179.7325>
- Ganitsky Chemby, P., Romero, E., y Fraga Carou, I. (2025). PersoLex: un estudio taxonómico de los rasgos de la personalidad en español. *Revista Electrónica De Lingüística Aplicada*, 24(1), 151–168. <https://doi.org/10.58859/rael.v24i1.693>
- García-Méndez, G. (2005). Estructura factorial del modelo de personalidad de Cattell en una muestra colombiana y su relación con el modelo de cinco factores. *Avances en medición*, 3(1), 53-72.
https://www.academia.edu/37274647/ESTRUCTURA_FACTORIAL_DEL_MODELO_DE_PERSONALIDAD_DE_CATTELL_EN_UNA_MUESTRA_COLOMBIANA_Y_SU_RELACION_CON_EL_MODELO_DE_CINCO_FACTORES_1
- Gil-Monte, P. R. (2005). Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) among Spanish professionals. *Revista de saúde pública*, 39(1), 1-8.
<https://www.redalyc.org/pdf/672/67240145001.pdf>
- Giorgi, A., Ronca, V., Vozzi, A., Sciaraffa, N., di Florio, A., Tamborra, L., Simonetti, I., Aricò, P., Di Flumeri, G., Rossi, D., y Borghini, G. (2021). Wearable Technologies for Mental Workload, Stress, and Emotional State Assessment during Working-Like Tasks: A Comparison with Laboratory Technologies. *Sensors*, 21(7), 2332.
<https://doi.org/10.3390/s21072332>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. *Personality and personality disorders*, 59(6), 34-47.
https://projects.ori.org/lrg/PDFs_papers/goldberg.big-five-factorsstructure.jpssp.1990.pdf

- González Muñoz, E. L., y Gutiérrez Martínez, M. E. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 347–358. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80538203.pdf>
- González-Abraldes, I., e Iglesias, E. (2012). Personalidad, ansiedad y sobrecarga en cuidadores informales. Tesis doctoral. Universidad de Salamanca. <https://gredos.usal.es/handle/10366/121491>
- González-Montesino, R. H. y García, B. (2024). Ansiedad e interpretación de lengua de signos española: un estudio aproximativo con profesionales y estudiantes. *FITIS Pos International Journal*, 11(1), 146-168. <https://fitisposij.web.uah.es/OJS/index.php/fitispos/article/view/385>
- Graziano, W. G., Habashi, M. M., Sheese, B. E., & Tobin, R. M. (2007). Agreeableness, empathy, and helping: a person x situation perspective. *Journal of personality and social psychology*, 93(4), 583-599. https://www.researchgate.net/profile/William-Graziano/publication/5952750_Agreeableness_Empathy_and_Helping_A_Person_Situation_Perspective/links/55ca146f08aebc967dfbd942/Agreeableness-Empathy-and-Helping-A-Person-Situation-Perspective.pdf#page=2.10
- Guevara Guevara, F. E., y Paredes Estupiñán, S. (2022). *Caracterización de los modelos de evaluación de la carga mental en los estudios ergonómicos*. [Proyecto de grado, Institución Universitaria Antonio José Camacho]. <https://repositorio.uniajc.edu.co/server/api/core/bitstreams/c3931ec7-1e99-41c7-877b-ed9b23e91d20/content>
- Guillaume, E., Kumagai, S., Kawamoto, S., y Sato, T. (2012). The person-situation debate and the assessment of situations. *The Japanese Journal of Personality*, 21(1), 1-11. https://www.jstage.jst.go.jp/article/personality/21/1/21_1/_pdf#page=1.50
- Gumul, E. (2021). Reporting stress in simultaneous interpreting: The analysis of trainee interpreters' retrospective reports and outputs. *Onomázein, Special Issue VIII*, 16-42. https://revistadelaconstruccion.uc.cl/index.php/onom/article/download/40487/41851&hl=en&sa=T&oi=gsb-gga&ct=res&cd=0&d=5486490888528796940&ei=bWUcaq3kILi96rQPucW-mQQ&scisig=AFyMTJUxjcbDb_EPSBTx938XtBBI
- Guzzo, R. A., Nalbantian, H. R., y Anderson, N. L. (2022). Age, experience, and business performance: A meta-analysis of work unit-level effects. *Work, Aging and Retirement*, 8(2), 208-223. <https://academic.oup.com/workar/article/8/2/208/6574297>
- Hancock, P. A., y J. S. Warm. (1989). A Dynamic Model of Stress and Sustained Attention. *Human Factors* 31, 519– 37. https://www.researchgate.net/profile/Peter-Hancock-2/publication/23809859_A_Dynamic_Model_of_Stress_and_Sustained_Attention/links/00b7d52c5773d3cd66000000/A-Dynamic-Model-of-Stress-and-Sustained-Attention.pdf
- Hart, S. G., y Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. En P. A. Hancock y N. Meshkati (Eds.), *Human Mental Workload*. North Holland Press. https://ia800504.us.archive.org/28/items/nasa_techdoc_20000004342/20000004342.pdf

- Horváth, I. (2012). *Interpreter behaviour. A Psychological Approach*. Hang Language School. https://www.researchgate.net/publication/330338239_HORVATH_Interpreter_Behaviour_A_Psychological_approach
- Hsu, H.-C. (2019). Age Differences in Work Stress, Exhaustion, Well-Being, and Related Factors From an Ecological Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 50. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>
- International Organization for Standardization [ISO]. (2017). *Ergonomic principles related to mental workload — Part 1: General issues and concepts, terms and definitions* (ISO Standard No. 10075:2017 E). <https://www.scribd.com/document/649690534/iso-10075>
- John, O. P. (2021). History, Measurement, and Conceptual Elaboration of the Big Five Trait Taxonomy: The Paradigm Matures. En R. W. Robins (Ed.). *Handbook of Personality: Theory and Research* (4^a ed., pp. 35-83). Guilford Publications.
- John, O. P., y Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy. History, Measurement and Theoretical Perspectives. En O. P. John, R. W. Robins y L. A. Pervin (Eds.). *Handbook of Personality. Theory and research* (pp. 101-138). The Guilford Press. https://www.academia.edu/13361041/The_Big_Five_trait_taxonomy_History_measurement_and_theoretical_perspectives
- Johnson, J. A. (2014). Measuring thirty facets of the Five Factor Model with a 120-item public domain inventory: Development of the IPIP-NEO-120. *Journal of research in personality*, 51, 78-89. <https://bpb-us-e1.wpmucdn.com/sites.psu.edu/dist/1/163537/files/2023/07/IPIPNEO120.pdf>
- Judge, T. A., Heller, D., y Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530-541. https://www.researchgate.net/profile/Daniel-Heller-3/publication/11284305_Five-Factor_Model_of_Personality_and_Job_Satisfaction_A_Meta-Analysis/links/54ac4b250cf23c69a2b7a6df/Five-Factor-Model-of-Personality-and-Job-Satisfaction-A-Meta-Analysis.pdf
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J. and Barrick, M.R. (1999), The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Kahneman, D. (1973). *Attention and effort*. Prentice Hall. https://s3.amazonaws.com/known-production/big_attachments/fdf0161367c4801ac8b5a6cc42e8413d/Attention+and+Effort+-+Kahneman.pdf
- Kelly, N. (2008). *Telephone Interpreting: A Comprehensive Guide to the Profession*. Bloomington. Trafford Publishing. https://www.academia.edu/33921789/Telephone_interpreting_nataly_kelly
- Korpál, P. (2016). Interpreting as a stressful activity: Physiological measures of stress in simultaneous interpreting. *Poznan Studies in Contemporary Linguistics*, 52(2), 297-316. <https://repozytorium.amu.edu.pl/server/api/core/bitstreams/773b1616-9992-4ce2-afb8-2a9d6e74a643/content>
- Lara Ruiz, A. (2019). *Carga Mental*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

- <https://www.insst.es/documents/94886/524376/Carga+Mental+en+el+trabajo/5a3492ae-9ef0-41fd-b538-385c682ba42f>
- Leanza, Y., Pointurier, S., y Duchesne, L. (2025). Interpreting is an emotional effort: Public service interpreters' coping strategies in emotionally charged situations. *Interpreting and Society*, 5(1), 3-26. <https://doi.org/10.1177/27523810241310909>
- LePine, J. A., Colquitt, J. A., y Erez, A. (2000). Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience. *Personnel psychology*, 53(3), 563-593. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00214.x?casa_token=mXwNSL_rg7gAAAAA:5FA9iVT0rAPw6k5_U1x-CPGIRJOZqqA5hl8rO8zEjy8mMlJRK-PmziXAfdlsJtxBUk-BtLYMd9j_CMO4wQ
- Lewis, D. M. G. y Buss, D. M. (2021). The Evolution of Human Personality. En R. W. Robins (Ed.). *Handbook of Personality: Theory and Research* (4ª ed., pp. 3-35). Guilford Publications.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados [LGPDPSSO]. (2025). *Diario Oficial de la Federación [DOF]*. 20 de marzo de 2025 (última reforma 14 de noviembre de 2025). México. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgpdppso.htm>
- Li, H., Wang, J., Liu, X., Chen, R., y Zhang, Y. (2023). The mediating effect of personality on mental workload and perceived professional benefits of nurses. *Frontiers in Psychology*, 14, 1223456. https://www.researchgate.net/publication/375831474_The_mediating_effect_of_personality_on_mental_workload_and_perceived_professional_benefits_of_nurses_in_East_China
- Little, B. R., y Balsari-Palsule, S. (2021). Fates beyond traits: The dynamics and impacts of personal project pursuit. In J. E. Rauthmann (Ed.), *The handbook of personality dynamics and processes* (pp. 323–344). Elsevier. https://www.researchgate.net/publication/348906745_Fates_beyond_traits_The_dynamics_and_impacts_of_personal_project_pursuit
- Liu, C., Liu, Y., Mills, M. J., & Fan, J. (2013). Job stressors, job performance, job dedication, and the moderating effect of conscientiousness: A mixed-method approach. *International Journal of Stress Management*, 20(4), 336–363. https://www.researchgate.net/publication/263923197_Job_Stressors_Job_Performance_Job_Dedication_and_the_Moderating_Effect_of_Conscientiousness_A_Mixed-Method_Approach
- López-Loyola, M.A. (2020). Factores de la personalidad y su relación con las situaciones de estrés cotidiano en una muestra española. *Veritas & Research*, 2(1), 133-142. https://www.researchgate.net/profile/Maria-Lopez-166/publication/348419402_Articulo_Maria_Augusta_Lopez/links/5ffe21ac45851553a03d5801/Articulo-Maria-Augusta-Lopez.pdf
- Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2023). Diseño y validación de un instrumento para evaluar comportamiento contraproducente online. Rasgos de personalidad como predictores de dichas conductas. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 41(3), 1-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v41n3/2145-4515-apl-41-03-e4.pdf>

- Mamani-Benito, O. J., y Tarqui, E. E. A. (2019). Rasgo conciencia y actitud hacia la tesis en universitarios de una sociedad científica. *Revista de Psicología*, 37(2), 559-581. <https://www.redalyc.org/journal/3378/337866616009/337866616009.pdf>
- Mandrick, K., Peysakhovich, V., Rémy, F., Lepron, E., y Causse, M. (2016). Neural and psychophysiological correlates of human performance under stress and high mental workload. *Biological psychology*, 121, 62-73. https://hal.science/hal-01402108v1/file/Mandrick_16617.pdf
- Mark, G., Gudith, D., y Klocke, U. (2008). The cost of interrupted work: more speed and stress. En *Proceedings of the SIGCHI conference on Human Factors in Computing Systems*, 107-110. <https://ics.uci.edu/~gmark/chi08-mark.pdf>
- Mazzetti, G., Guglielmi, D., y Schaufeli, W. B. (2020). Same Involvement, Different Reasons: How Personality Factors and Organizations Contribute to Heavy Work Investment. *International journal of environmental research and public health*, 17(22), 8550. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228550>
- McAdams, D. P. (2009). *The Person: An Introduction to the Science of Personality Psychology*. Wiley.
- McCrae, R. R. (2001). Trait psychology and culture: Exploring intercultural comparisons. *Journal of personality*, 69(6), 819-846. <https://zenodo.org/record/1230579/files/article.pdf>
- McCrae, R. R., y John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215. <https://www.workplacebullying.org/multi/pdf/5factor-theory.pdf>
- McCrae, R. R., y Terracciano, A. (2005). Personality profiles of cultures: aggregate personality traits. *Journal of personality and social psychology*, 89(3), 407-425. https://idiprints.knjiznica.idi.hr/649/1/JoPaSP%202005_3%20McCrae%20et%20al..pdf
- McCrae, R. y Greenberg, D. (2014) Openness to Experience. En D. K. Simonton (Ed.) *The Wiley Handbook of Genius* (1ª ed., pp. 222-243). John Wiley & Sons, Ltd. <https://www.davidmgreenberg.com/wp-content/uploads/2018/11/mccrae-greenberg-2014-openness-to-experience-genius-chapter.pdf>
- Miller G. (1956). The magical number seven, plus or minus two: some limits on our capacity for processing information. *Psychological Review*, 63, 81-97. <https://labs.la.utexas.edu/gilden/files/2016/04/MagicNumberSeven-Miller1956.pdf>
- Mischel, W. (2009). From personality and assessment (1968) to personality science, 2009. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 282-290. <https://gwern.net/doc/psychology/personality/2009-mischel.pdf>
- Mischel, W., y Shoda, Y. (1998). Reconciling processing dynamics and personality dispositions. *Annual Review of Psychology*, 49, 229-258. https://www.academia.edu/77202678/Reconciling_Processing_Dynamics_and_Personality_Dispositions

- Moore, W., y Frye, S. (2019). Review of HIPAA, Part 1: History, Protected Health Information, and Privacy and Security Rules. *Journal of nuclear medicine technology*, 47(4), 269–272. <https://doi.org/10.2967/jnmt.119.227819>
- Morales, P. A. U. (2021). La influencia del temperamento y la atención ejecutiva en el desarrollo de psicopatología exteriorizada [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio de Tesis de la GBSDI, UNAM. <https://ru.dgb.unam.mx/server/api/core/bitstreams/9c01999f-a85a-4ea9-a46f-0c5f560bec09/content>
- Möttus, R., Kandler, C., Bleidorn, W., Riemann, R., y McCrae, R. R. (2017). Personality traits below facets: The consensual validity, longitudinal stability, heritability, and utility of personality nuances. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112(3), 474. https://www.pure.ed.ac.uk/ws/portalfiles/portal/24449719/Mottus_Kandler_Bleidorn_etal_2016_JoPSP_personality_traits.pdf
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, Division of Behavioral and Social Sciences and Education, Board on Behavioral, Cognitive, and Sensory Sciences, & Committee on the Consideration of Generational Issues in Workforce Management and Employment Practices. (2020). *Are Generational Categories Meaningful Distinctions for Workforce Management?* National Academies Press. <https://apps.dtic.mil/sti/trecms/pdf/AD1163732.pdf>
- Nielsen, M. D., & Kajonius, P. (2024). Beyond the Big Five factors: using facets and nuances for enhanced prediction in life outcomes. *Current Psychology*, 43(20), 18621-18630. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12144-024-05662-w.pdf>
- Norman, D. A. (1968). Toward a theory of memory and attention. *Psychological review*, 75(6). <https://www.scribd.com/document/139029008/Toward-a-theory-of-memory-and-attention>
- Norman, W. T. (1967). *2800 personality trait descriptors--normative operating characteristics for a university population*. The University of Michigan. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED014738.pdf>
- Pacheco Ferreira, A. (2017). Ambiente de trabajo: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 50(1), 567–576. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/6871/8079>
- Pletzer, J. L., y Abrahams, L. (2025). Personality and job performance: A review of trait models and recent trends. *Current Opinion in Psychology*, 65, 102054. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2025.102054>
- Pöchhacker, F. (2003). *Introducing Interpreting Studies*. Taylor & Francis. <https://www.scribd.com/document/658497643/1-POCHHACKER-Introducing-Interpreting-Studies-2004-p-08-26>
- Polderman, T. J., Benyamin, B., De Leeuw, C. A., Sullivan, P. F., Van Bochoven, A., Visscher, P. M., & Posthuma, D. (2015). Meta-analysis of the heritability of human traits based on fifty years of twin studies. *Nature genetics*, 47(7), 702-709.

- https://www.researchgate.net/publication/276922271_Meta-analysis_of_the_heritability_of_human_traits_based_on_fifty_years_of_twin_studies
- Polyglot Gathering. (2 de mayo de 2015). *The Pleasures and Pains of Working as an Interpreter – Lydia Machová at the Polyglot Gathering 2015* [Video]. YouTube. <https://youtu.be/mMLXYXOEhk0>
- R Core Team (2025). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.5) [Software]. Retrieved from <https://cran.rproject.org>. (R packages retrieved from CRAN snapshot 2025-05-25).
- Ramírez, J. A., y Arias, L. F. (2022). Carga y rasgos de personalidad en cuidadores principales de personas mayores. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 15(3), 1–12. <https://doi.org/10.26621/ra.v1i26.741>
- Reid, G. B.; Potter S. S. y Bressler J. R. (1989). *Subjective workload assessment technique (SWAT): a user's guide*. Harry g. Armstrong Aerospace Medical Research Laboratory. <https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/ADA215405.pdf>
- Revelle, W. (2014). Francis Galton. The encyclopedia of clinical psychology. En R. Cautin y S. Lilienfeld (Eds.) *The Encyclopedia of Clinical Psychology*. Wiley-Blackwell. <https://personality-project.org/revelle/publications/galton.pdf>
- Richaud de Minzi, M. C. (2002). Una revisión crítica del enfoque lexicográfico y del modelo de los cinco factores. *Revista De Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 20(1), 5–25. <https://doi.org/10.18800/psico.200201.001>
- Roberts, B. W. (2009). Back to the future: Personality and assessment and personality development. *Journal of research in personality*, 43(2), 137-145. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2711529/pdf/nihms115018.pdf>
- Roberts, B. W., Lejuez, C., Krueger, R. F., Richards, J. M., & Hill, P. L. (2012). What is conscientiousness and how can it be assessed?. *Developmental psychology*, 50(5), 13-15. <https://timbates.wdfiles.com/local--files/impulse/Roberts%20et%20al%202012%20Conscientiousness%20review.pdf>
- Roberts, B. W., y DelVecchio, W. F. (2000). The rank-order consistency of personality traits from childhood to old age: a quantitative review of longitudinal studies. *Psychological bulletin*, 126(1), 3-25. https://jenni.uchicago.edu/Spencer_Conference/Representative%20Papers/Roberts%20%20DelVecchio,%202000.pdf
- Rodríguez-Pérez, M. L., Fernández, E. E. C., & Camino, L. E. Q. (2022). Estudio correlacional de estrés laboral y las dimensiones de personalidad en docentes ecuatorianos. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 392-404. <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.98>
- Rolo González, G., Díaz Cabrera, D., y Hernández Fernaud, E. (2009). Desarrollo de una escala subjetiva de carga mental de trabajo (ESCAM). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 29-37. <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v25n1/v25n1a04.pdf>

- Romero, E., Luengo, M. Á., Fraguera, J. A. G., y Sobral, J. (2002). La estructura de los rasgos de personalidad en adolescentes: el modelo de cinco factores y los cinco alternativos. *Psicothema*, 14(1), 134-143. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72714119.pdf>
- Rose, C. L., Murphy, L. B., Byard, L., y Nikzad, K. (2002). The role of the Big Five personality factors in vigilance performance and workload. *European Journal of Personality*, 16(3), 185-200. https://www.researchgate.net/publication/227921589_The_Role_of_the_Big_Five_Personality_Factors_in_Vigilance_Performance_and_Workload
- Rubio-Valdehita, S., López-Núñez, M. I., Díaz-Ramiro, E. M., Martín-García, J., y Aparicio-García, M. E. (2012). Efectos de las variables individuales personalidad y ansiedad rasgo en la percepción de carga mental de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 87-92. https://www.researchgate.net/publication/311354862_EFECTOS_DE_LAS_VARIABLES_INDIVIDUALES_PERSONALIDAD_Y_ANSIEDAD_RASGO_EN_LA_PERCEPCION_DE_CARGA_MENTAL_DE_TRABAJO
- Salessi, S., y Omar, A. (2017). Satisfacción laboral un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista colombiana de Psicología*, 26(2), 329-345. <https://www.redalyc.org/pdf/804/80454275010.pdf>
- Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied psychology*, 82(1), 30. https://www.researchgate.net/profile/Jesus-Salgado-6/publication/278842801_The_Five_Factor_Model_of_personality_and_job_performance_in_the_European_community/links/58f0c8aba6fdcc11e569e29d/The-Five-Factor-Model-of-personality-and-job-performance-in-the-European-community.pdf
- Sánchez, R., y Ledesma, R. (2007). Los cinco grandes factores: cómo entender la personalidad y como evaluarla. En A. Monjeau (Ed.) *Conocimiento para la transformación. Serie Investigación y Desarrollo* (pp. 131-160). Ediciones Universidad Atlántida Argentina. https://www.academia.edu/36777873/Los_Cinco_Grandes_Factores_c%C3%B3mo_entender_la_personalidad_y_c%C3%B3mo_evaluarla
- Santed, M. A., Sandín, B., Chorot, P., y Olmedo, M. (2000). Predicción de la sintomatología somática a partir del estrés diario: Un estudio prospectivo controlando el efecto del neuroticismo. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 5(3), 165-178. https://www.academia.edu/26869099/Predicci%C3%B3n_de_la_sintomatolog%C3%ADa_som%C3%A1tica_a_partir_del_estres_diario_un_estudio_prospectivo_controlando_el_efecto_del_neuroticismo
- Sanz, J. (2003). *Psicología de la personalidad*. Editorial Universidad Complutense de Madrid. <https://tuvntana.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/06/psicolog%C3%ADa-de-la-personalidad-jesus-sannz.pdf>
- Schmidt, V. I., Firpo, L., Vion, D., De Costa Oliván, M. E., Casella, L., Cuenya, L., ... y Pedrón, V. (2010). Modelo Psicobiológico de Personalidad de Eysenck: una historia proyectada hacia el futuro. *Revista Internacional de Psicología*, 11(2), 1-21. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/196351/CONICET_Digital_Nro.0dbafd3b-a36b-497b-8a3b-2051cc59c814_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., y Benet-Martínez, V. (2007). The geographic distribution of Big Five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of cross-cultural psychology*, 38(2), 173-212.
https://pure.psu.edu/ws/portalfiles/portal/49716770/2007_Big_Five_ISDP_Schmitt.pdf
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768.
<https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Schwenke, T. J., Ashby, J. S., y Gnilka, P. B. (2014). Sign language interpreters and burnout: The effects of perfectionism, perceived stress, and coping resources. *Interpreting*, 16(2), 209-232. https://www.researchgate.net/profile/Philip-Gnilka/publication/265969236_Sign_language_interpreters_and_burnout_The_effects_of_perfectionism_perceived_stress_and_coping_resources/links/575ace6008ae9a9c95518e2e/Sign-language-interpreters-and-burnout-The-effects-of-perfectionism-perceived-stress-and-coping-resources.pdf
- Shannon, C. E. (1948). A mathematical theory of communication. *The Bell System Technical Journal*, 27, 379–423.
<https://people.math.harvard.edu/~ctm/home/text/others/shannon/entropy/entropy.pdf>
- Shiffrin, R. M., y Schneider, W. (1977). Controlled and automatic human information processing: II. Perceptual learning, automatic attending and a general theory. *Psychological review*, 84(2), 127. <https://psych.indiana.edu/documents/shiffrin-and-schneider-1977.pdf>
- Sîtnic, I. y Bodean-Vozian, O. (2020). *Introduction into translation studies*. Universitatea de Stat din Moldova. <https://msuir.usm.md/server/api/core/bitstreams/72ed26d7-dabe-4543-9bb4-6c4024eba905/content>
- Soto-Castellon, M. B., Leal-Costa, C., Pujalte-Jesús, M. J., Soto-Espinosa, J. A., y Diaz-Agea, J. L. (2023). Subjective mental workload in Spanish emergency nurses. A study on predictive factors. *International Emergency Nursing*, 69.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1755599X2300054X>
- Stephan, Y., Sutin, A. R., Möttus, R., Luchetti, M., Aschwanden, D., & Terracciano, A. (2025). Personality nuances and cognition: A multi-cohort and multi-method approach. *Journal of Psychiatric Research*, 183, 52-60.
<https://www.pure.ed.ac.uk/ws/portalfiles/portal/495422402/StephanEtalJPR2025PersonalityNuances.pdf>
- Stewart, R. D. (2025). *Investigating the predictability of life outcomes from nuance-level personality traits* [Tesis de doctorado, Universidad de Edimburgo].
<https://era.ed.ac.uk/server/api/core/bitstreams/66b58dbe-41a1-406e-b5e1-0c5b7458f206/content>
- Sullivan, G. M., & Artino, A. R., Jr. (2013). *Analyzing and interpreting data from Likert-type scales*. *Journal of Graduate Medical Education*, 5(4), 541–542.
<https://jgme.kglmeridian.com/view/journals/jgme/5/4/article-p541.xml?body=FullText>
- The jamovi project (2025). jamovi. (Version 2.7) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>

- The National Council on Interpreting in Health Care (2004). *A National Code of Ethics for Interpreters in Health Care*. The National Council on Interpreting in Health Care Working Papers Series. <https://www.ncihc.org/assets/Accessible-files/NCIHC%20National%20Code%20of%20Ethics%20accessible.pdf>
- The National Council on Interpreting in Health Care (2005). *National Standards of Practice for Interpreters in Health Care*. The National Council on Interpreting in Health Care. <https://www.ncihc.org/assets/Accessible-files/NCIHC%20National%20Standards%20of%20Practice%20Sept%202005%20accessible.pdf>
- Treisman, A. M. y Gelade, G. (1980). A Feature-Integration Theory of Attention. *Cognitive Psychology*, 12, 97-136. [http://wexler.free.fr/library/files/treisman%20\(1980\)%20a%20feature-integration%20theory%20of%20attention.pdf](http://wexler.free.fr/library/files/treisman%20(1980)%20a%20feature-integration%20theory%20of%20attention.pdf)
- Tupes, E. C., y Christal, R. E. (1961). *Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings*. USAF ASD. <https://doi.org/10.21236/AD0267778>
- Vallejo-Sánchez, B., y Pérez-García, A. M. (2018). Contribución del neuroticismo, rasgos patológicos de personalidad y afrontamiento en la predicción de la evolución clínica: estudio de seguimiento a los 5 años de una muestra de pacientes con trastorno adaptativo. *Clínica y Salud*, 29(2), 58-62. <https://scielo.isciii.es/pdf/clinsa/v29n2/1130-5274-clinsa-29-2-0058.pdf#page=2.05>
- Weiner N. (1948). *Cybernetics; or control and communication in the animal and the machine*. Wiley. https://uberty.org/wp-content/uploads/2015/07/Norbert_Wiener_Cybernetics.pdf
- Weir, I. (2025). Spearman's Rank Correlation- Introduction. *statstutor*. <https://www.statstutor.ac.uk/resources/uploaded/spearmans.pdf>
- Wickens, C. (2024). The Multiple Resource Theory and Model. Some Misconceptions in Data Interpretations. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 68, 713 - 717. <https://doi.org/10.1177/10711813241260740>
- Wickens, C. D. (2008). Multiple resources and mental workload. *Human factors*, 50(3), 449-455. <https://interruptions.net/literature/Wickens-HF08.pdf>
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(46), 23004-23010. <https://www.pnas.org/doi/pdf/10.1073/pnas.1908430116>
- Wisner, A. (1997). Aspects psychologiques de l'anthropotechnologie. *Le Travail Humain*, 60(3), 229-254. <http://www.jstor.org/stable/40660077>
- Young, M. S. y Stanton, N. A. (2002). It's all relative: defining mental workload in the light of Annett's paper. *Ergonomics*, 45(14), 1018-1020. <https://scispace.com/pdf/it-s-all-relative-defining-mental-workload-in-the-light-of-w4ffb3u5q9.pdf>
- Zhu, X., y Aryadoust, V. (2022). A synthetic review of cognitive load in distance interpreting: Toward an explanatory model. *Frontiers in Psychology*, 13, 899718, 1-18. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.899718/full>

- Zoer, I., Ruitenbure, M. M., Botje, D., Frings-Dresen, M. H., y Sluiter, J. K. (2011). The associations between psychosocial workload and mental health complaints in different age groups. *Ergonomics*, 54(10), 943-952. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21973005/>
- Zorlu, B. N., y Özkaya, E. (2024). Evaluation of Remote Interpreting in Terms of Stress and Burnout. *Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 14(28), 139-163. <https://doi.org/10.33207/trkede.1432715>

ANEXOS

Anexo 1. Extracto de la hoja de respuestas del BFI-2

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Neutral, sin opinión	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo

Pregunta	1	2	3	4	5
1. Abierto/a, sociable					
2. Compasivo/a, con un gran corazón					
3. Que tiende a ser desorganizado/a					
4. Relajado/a, que gestiona bien el estrés					
5. Con pocos intereses artísticos					
6. Con una personalidad asertiva					
7. Respetuoso/a, que trata a los demás con respeto					
8. Que tiende a ser perezoso/a					
9. Que se mantiene optimista despues de sufrir un contratiempo					
10. Que siente curiosidad por gran variedad de cosas					
11. Que raramente se siente emocionado/a o entusiasmado/a					
12. Que tiende a buscar los defectos de los demás					
13. Formal, constante					
14. Variable, con notables cambios de humor					
15. Ingenioso/a, que busca formas inteligentes de hacer las cosas					
16. Que tiende a estar callado/a					
17. Que siente poca compasión hacia los demás					
18. Metódico/a, a quien le gusta mantenerlo todo en orden					
19. Que puede ponerse tenso/a					
20. Fascinado por el arte, la música o la literatura					
21. Dominante, que actúa como líder					
22. Que empieza discusiones con los demás					
23. A quien le cuesta empezar las tareas					
24. Que se siente seguro/a, cómodo/a consigo mismo/a					
25. Que evita conversaciones intelectuales y filosóficas					
26. Menos activo/a que otras personas					
27. Comprensivo/a con los demás					
28. Que puede ser algo descuidado/a					
29. Emocionalmente estable, que no se altera con facilidad					
30. Con poca creatividad					
31. A veces tímido/a, introvertido/a					
32. Servicial y generoso/a con los demás					

33. Que mantiene todo limpio y ordenado
34. Que se preocupa mucho
35. Que valora el arte y la belleza
36. A quien le es difícil influir en los demás
37. Que a veces es grosero/a con los demás
38. Eficiente, que consigue que las cosas se hagan
39. Que a menudo se siente triste
40. Complejo/a, de pensamientos profundos
41. Lleno/a de energía
42. Que desconfía de las intenciones de los demás
43. Fiable, con el/la que siempre se puede contar
44. Que controla sus emociones
45. Que tiene dificultad para imaginarse las cosas
46. Hablador/a
47. Que puede ser frío/a e insensible
48. Que lo deja todo hecho un lío, que no limpia
49. Que raramente se siente ansioso/a o miedoso/a
50. Que considera que la poesía y el teatro son aburridos
51. Que prefiere que otros asuman la responsabilidad
52. Educado/a, cortés con los demás
53. Tenaz, que trabaja hasta terminar la tarea
54. Que tiende a sentirse deprimido/a, melancólico/a
55. Con poco interés por ideas abstractas
56. Que muestra mucho entusiasmo
57. Que piensa bien de la gente
58. Que a veces se comporta de manera irresponsable
59. Temperamental, que se exalta fácilmente
60. Original, que aporta ideas nuevas

Anexo 2. Extracto de la hoja de respuestas de la ESCAM

1. El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es:

Muy Bajo Bajo Medio Alto Muy Alto
1-----2-----3-----4-----5

2. La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es:

Muy Baja Baja Media Alta Muy Alta
1-----2-----3-----4-----5

3. El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es:

Muy Bajo Bajo Medio Alto Muy Alto
1-----2-----3-----4-----5

4. Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es:

Muy Bajo Bajo Medio Alto Muy Alto
1-----2-----3-----4-----5

5. El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es:

Muy Bajo Bajo Medio Alto Muy Alto
1-----2-----3-----4-----5

6. El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender público, otros compañeros solicitando información, etc.) durante la realización de mi trabajo es:

Muy Bajo Bajo Medio Alto Muy Alto
1-----2-----3-----4-----5

7. La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es:

Muy Baja Baja Media Alta Muy Alta
1-----2-----3-----4-----5

8. El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es:

Muy Bajo Bajo Medio Alto Muy Alto
1-----2-----3-----4-----5

9. El cansancio que me produce mi trabajo es:

Muy Bajo Bajo Medio Alto Muy Alto

1-----2-----3-----4-----5

10. Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo.

Total desacuerdo Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo

1-----2-----3-----4-----5

11. Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección

Total desacuerdo Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo

1-----2-----3-----4-----5

12. Además de las pausas reglamentarias el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito

Total desacuerdo Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo

1-----2-----3-----4-----5

13. En mi trabajo, tengo que hacer más de una tarea a la vez.

Total desacuerdo Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo

1-----2-----3-----4-----5

14. En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo.

Total desacuerdo Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo

1-----2-----3-----4-----5

15. Al final de la jornada de trabajo me siento agotado

Total desacuerdo Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo

1-----2-----3-----4-----5

16. Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo

Total desacuerdo Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo

1-----2-----3-----4-----5

17. Tengo dificultades para relajarme después del trabajo

Total desacuerdo Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo

1-----2-----3-----4-----5

18. El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es:

Muy Insuficiente Insuficiente Preciso Suficiente Muy suficiente

1-----2-----3-----4-----5

19. El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo es:

Muy Insuficiente Insuficiente Preciso Suficiente Muy suficiente

1-----2-----3-----4-----5

20. El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es:

Muy Insuficiente Insuficiente Preciso Suficiente Muy suficiente

1-----2-----3-----4-----5

Anexo 3. Glosario de variables utilizadas en el procesamiento estadístico

Este glosario compila las denominaciones abstractas de las variables utilizadas durante la organización, depuración, codificación y análisis estadístico de los datos. Su finalidad es facilitar la lectura de los nombres técnicos empleados en Excel y Jamovi, especialmente cuando las variables aparecen abreviadas, codificadas o en inglés.

Variables administrativas, consentimiento y control de calidad

ADMIN_TIMESTAMP. Registro automático de fecha y hora generado por Google Forms al momento de envío del cuestionario. Fue utilizado inicialmente como referencia administrativa de cada respuesta y posteriormente como base para construir un identificador único limpio.

ID_PARTICIPANT. Identificador único asignado a cada participante a partir del registro temporal de respuesta. Se utilizó para distinguir los casos sin conservar información identificatoria directa.

CONSENT. Variable correspondiente a la aceptación del consentimiento informado. Indica si el participante declaró haber leído la información del estudio y aceptó participar voluntariamente.

ATTENTION_CHECK. Variable de verificación de atención incluida en el cuestionario digital. Se utilizó como control de calidad para identificar respuestas automáticas, desatentas o inconsistentes.

Variables sociodemográficas

SOC_AGE. Edad del participante, expresada en años cumplidos.

SOC_SEX. Sexo o género reportado por el participante. Variable categórica utilizada para describir la composición de la muestra.

SOC_MARITAL. Estado civil o situación relacional reportada por el participante.

SOC_DEPENDENTS. Número de hijos, familiares u otras personas económicamente dependientes del participante.

SOC_EDUCATION. Nivel educativo alcanzado o en curso al momento de responder el cuestionario.

SOC_COUNTRY. País de residencia del participante al momento de la recolección de datos.

Variables laborales

SOC_TENURE_MO. Antigüedad laboral declarada por el participante en el trabajo de interpretación remota, expresada originalmente en meses.

SOC_TENURE_MONTHS. Antigüedad laboral del participante en interpretación remota, expresada en meses y utilizada en la base analítica final.

SOC_HOURS_WK. Número de horas de trabajo por semana reportadas por el participante.

SOC_START. Momento habitual de inicio de la jornada laboral. Variable categórica con opciones como mañana, tarde, noche o modalidad mixta/rotativa.

SOC_SHIFT. Tipo de turno o modalidad horaria de trabajo. Incluye categorías como turno fijo, modalidad flexible u on demand, o combinación de ambas.

SOC_LANGPAIR. Par lingüístico principal de trabajo del participante. En esta investigación correspondió al par inglés-español.

SOC_EMPSTAT. Tipo de relación laboral o modalidad de contratación. Incluye categorías como freelance/contratista/independiente, outsourcing o contrato directo por tiempo indefinido.

SOC_EXTRA. Presencia o ausencia de empleo adicional al trabajo principal como intérprete remoto. También distingue si el empleo adicional corresponde o no a interpretación.

Variables ambientales de la ESCAM

ESCAM_A01. Ítem ambiental de la ESCAM referido a la adecuación percibida de la temperatura en el puesto de trabajo. Puntuaciones más altas indican mayor adecuación percibida.

ESCAM_A02. Ítem ambiental de la ESCAM referido a la adecuación percibida de la iluminación en el puesto de trabajo. Puntuaciones más altas indican mayor adecuación percibida.

ESCAM_A03. Ítem ambiental de la ESCAM referido a la adecuación percibida del ruido en el puesto de trabajo. Puntuaciones más altas indican mayor adecuación percibida.

ESCAM_A04. Ítem ambiental de la ESCAM referido a la adecuación percibida del espacio físico de trabajo. Puntuaciones más altas indican mayor adecuación percibida.

ESCAM_A05. Ítem ambiental de la ESCAM referido a la adecuación percibida de las condiciones higiénicas del puesto de trabajo. Puntuaciones más altas indican mayor adecuación percibida.

Reactivos de la ESCAM

ESCAM_01. Reactivo 1 de la ESCAM. Evalúa el grado de complejidad de la información que debe utilizarse en el trabajo. Pertenece a la dimensión demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

ESCAM_02. Reactivo 2 de la ESCAM. Evalúa la cantidad de memorización de información y material que requiere el trabajo. Pertenece a la dimensión demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

ESCAM_03. Reactivo 3 de la ESCAM. Evalúa el nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere el trabajo. Pertenece a la dimensión demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

ESCAM_04. Reactivo 4 de la ESCAM. Evalúa la cantidad de decisiones que habitualmente deben tomarse en el puesto de trabajo. Pertenece a la dimensión demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

ESCAM_05. Reactivo 5 de la ESCAM. Evalúa el nivel de ambigüedad de las decisiones que deben tomarse en el trabajo. Pertenece a la dimensión demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

ESCAM_06. Reactivo 6 de la ESCAM. Evalúa el número de interrupciones durante la realización del trabajo. Pertenece a la dimensión características de la tarea.

ESCAM_07. Reactivo 7 de la ESCAM. Evalúa las dificultades generadas por la introducción de nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos. Pertenece a la dimensión características de la tarea.

ESCAM_08. Reactivo 8 de la ESCAM. Evalúa la exigencia de atender a varias fuentes de información o mantener simultáneamente varios elementos de la tarea. Pertenece a la dimensión demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

ESCAM_09. Reactivo 9 de la ESCAM. Evalúa el agotamiento percibido al final de la jornada laboral. Pertenece a la dimensión consecuencias para la salud.

ESCAM_10. Reactivo 10 de la ESCAM. Evalúa la realización simultánea de más de una tarea en el trabajo. Pertenece a la dimensión características de la tarea.

ESCAM_11. Reactivo 11 de la ESCAM. Evalúa la posibilidad de variar el ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de la sección o unidad. Pertenece a la dimensión ritmo de trabajo. Es un reactivo corregido en sentido inverso para el cálculo de la dimensión.

ESCAM_12. Reactivo 12 de la ESCAM. Evalúa la posibilidad de realizar pausas adicionales a las pausas reglamentarias cuando el trabajador lo necesita. Pertenece a la dimensión ritmo de trabajo. Es un reactivo corregido en sentido inverso para el cálculo de la dimensión.

ESCAM_13. Reactivo 13 de la ESCAM. Evalúa la exigencia de alta concentración por distracción, ruido de fondo u otras interferencias. Pertenece a la dimensión características de la tarea.

ESCAM_14. Reactivo 14 de la ESCAM. Evalúa la posibilidad de cometer algún error sin que este incida de forma crítica en los resultados del trabajo. Pertenece a la dimensión ritmo de trabajo. Es un reactivo corregido en sentido inverso para el cálculo de la dimensión.

ESCAM_15. Reactivo 15 de la ESCAM. Evalúa el agotamiento al levantarse por la mañana para enfrentar otro día de trabajo. Pertenece a la dimensión consecuencias para la salud.

ESCAM_16. Reactivo 16 de la ESCAM. Evalúa el cansancio producido por el trabajo. Pertenece a la dimensión consecuencias para la salud.

ESCAM_17. Reactivo 17 de la ESCAM. Evalúa las dificultades para relajarse después del trabajo. Pertenece a la dimensión consecuencias para la salud.

ESCAM_18. Reactivo 18 de la ESCAM. Evalúa la adecuación del tiempo asignado a cada tarea. Pertenece a la dimensión organización temporal. Es un reactivo corregido en sentido inverso para el cálculo de la dimensión.

ESCAM_19. Reactivo 19 de la ESCAM. Evalúa la suficiencia del tiempo disponible para realizar el trabajo. Pertenecce a la dimensión organización temporal. Es un reactivo corregido en sentido inverso para el cálculo de la dimensión.

ESCAM_20. Reactivo 20 de la ESCAM. Evalúa la suficiencia del tiempo disponible para tomar las decisiones exigidas por el trabajo. Pertenecce a la dimensión organización temporal. Es un reactivo corregido en sentido inverso para el cálculo de la dimensión.

Dimensiones compuestas de la ESCAM

ESCAM_DEMANDAS_COGNITIVAS. Variable compuesta de la ESCAM calculada como el promedio de los reactivos 1, 2, 3, 4, 5 y 8. Representa la percepción de demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

ESCAM_CARACTERISTICAS_TAREA. Variable compuesta de la ESCAM calculada como el promedio de los reactivos 6, 7, 10 y 13. Representa características de la tarea que pueden incrementar la carga mental, como interrupciones, multitarea, cambios procedimentales y distracciones.

ESCAM_ORGANIZACION_TEMPORAL. Variable compuesta de la ESCAM calculada como el promedio de los reactivos 18, 19 y 20, previa inversión de los ítems según la plantilla de corrección. Representa la carga asociada a la organización temporal del trabajo.

ESCAM_RITMO_TRABAJO. Variable compuesta de la ESCAM calculada como el promedio de los reactivos 11, 12 y 14, previa inversión de los ítems según la plantilla de corrección. Representa la carga asociada al ritmo de trabajo, la posibilidad de pausas y el margen de error.

ESCAM_CONSECUENCIAS_SALUD. Variable compuesta de la ESCAM calculada como el promedio de los reactivos 9, 15, 16 y 17. Representa consecuencias subjetivas para la salud, como cansancio, agotamiento y dificultad para relajarse después del trabajo.

Reactivos del BFI-2

BFI2_01. Reactivo 1 del BFI-2. Pertenecce al dominio Extraversión y a la faceta sociabilidad.

BFI2_02. Reactivo 2 del BFI-2. Pertenecce al dominio Amabilidad y a la faceta compasión.

BFI2_03. Reactivo 3 del BFI-2. Pertenecce al dominio Responsabilidad y a la faceta organización.

BFI2_04. Reactivo 4 del BFI-2. Pertenecce al dominio Emocionalidad y a la faceta ansiedad.

BFI2_05. Reactivo 5 del BFI-2. Pertenecce al dominio Apertura y a la faceta sensibilidad estética.

BFI2_06. Reactivo 6 del BFI-2. Pertenecce al dominio Extraversión y a la faceta asertividad.

BFI2_07. Reactivo 7 del BFI-2. Pertenecce al dominio Amabilidad y a la faceta respeto.

BFI2_08. Reactivo 8 del BFI-2. Pertenecce al dominio Responsabilidad y a la faceta productividad.

BFI2_09. Reactivo 9 del BFI-2. Pertenecce al dominio Emocionalidad y a la faceta depresión.

BFI2_10. Reactivo 10 del BFI-2. Pertenece al dominio Apertura y a la faceta curiosidad intelectual.

BFI2_11. Reactivo 11 del BFI-2. Pertenece al dominio Extraversión y a la faceta nivel de energía.

BFI2_12. Reactivo 12 del BFI-2. Pertenece al dominio Amabilidad y a la faceta confianza.

BFI2_13. Reactivo 13 del BFI-2. Pertenece al dominio Responsabilidad y a la faceta responsabilidad/confiabilidad.

BFI2_14. Reactivo 14 del BFI-2. Pertenece al dominio Emocionalidad y a la faceta volatilidad emocional.

BFI2_15. Reactivo 15 del BFI-2. Pertenece al dominio Apertura y a la faceta imaginación creativa.

BFI2_16. Reactivo 16 del BFI-2. Pertenece al dominio Extraversión y a la faceta sociabilidad. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_17. Reactivo 17 del BFI-2. Pertenece al dominio Amabilidad y a la faceta compasión. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_18. Reactivo 18 del BFI-2. Pertenece al dominio Responsabilidad y a la faceta organización. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_19. Reactivo 19 del BFI-2. Pertenece al dominio Emocionalidad y a la faceta ansiedad. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_20. Reactivo 20 del BFI-2. Pertenece al dominio Apertura y a la faceta sensibilidad estética. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_21. Reactivo 21 del BFI-2. Pertenece al dominio Extraversión y a la faceta asertividad.

BFI2_22. Reactivo 22 del BFI-2. Pertenece al dominio Amabilidad y a la faceta respeto.

BFI2_23. Reactivo 23 del BFI-2. Pertenece al dominio Responsabilidad y a la faceta productividad.

BFI2_24. Reactivo 24 del BFI-2. Pertenece al dominio Emocionalidad y a la faceta depresión.

BFI2_25. Reactivo 25 del BFI-2. Pertenece al dominio Apertura y a la faceta curiosidad intelectual.

BFI2_26. Reactivo 26 del BFI-2. Pertenece al dominio Extraversión y a la faceta nivel de energía. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_27. Reactivo 27 del BFI-2. Pertenece al dominio Amabilidad y a la faceta confianza. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_28. Reactivo 28 del BFI-2. Pertenece al dominio Responsabilidad y a la faceta responsabilidad/confiabilidad. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_29. Reactivo 29 del BFI-2. Pertenece al dominio Emocionalidad y a la faceta volatilidad emocional. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_30. Reactivo 30 del BFI-2. Pertenece al dominio Apertura y a la faceta imaginación creativa. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_31. Reactivo 31 del BFI-2. Pertenece al dominio Extraversión y a la faceta sociabilidad. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_32. Reactivo 32 del BFI-2. Pertenece al dominio Amabilidad y a la faceta compasión.

BFI2_33. Reactivo 33 del BFI-2. Pertenece al dominio Responsabilidad y a la faceta organización.

BFI2_34. Reactivo 34 del BFI-2. Pertenece al dominio Emocionalidad y a la faceta ansiedad.

BFI2_35. Reactivo 35 del BFI-2. Pertenece al dominio Apertura y a la faceta sensibilidad estética.

BFI2_36. Reactivo 36 del BFI-2. Pertenece al dominio Extraversión y a la faceta asertividad. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_37. Reactivo 37 del BFI-2. Pertenece al dominio Amabilidad y a la faceta respeto. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_38. Reactivo 38 del BFI-2. Pertenece al dominio Responsabilidad y a la faceta productividad. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_39. Reactivo 39 del BFI-2. Pertenece al dominio Emocionalidad y a la faceta depresión. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_40. Reactivo 40 del BFI-2. Pertenece al dominio Apertura y a la faceta curiosidad intelectual. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_41. Reactivo 41 del BFI-2. Pertenece al dominio Extraversión y a la faceta nivel de energía.

BFI2_42. Reactivo 42 del BFI-2. Pertenece al dominio Amabilidad y a la faceta confianza.

BFI2_43. Reactivo 43 del BFI-2. Pertenece al dominio Responsabilidad y a la faceta responsabilidad/confiabilidad.

BFI2_44. Reactivo 44 del BFI-2. Pertenece al dominio Emocionalidad y a la faceta volatilidad emocional.

BFI2_45. Reactivo 45 del BFI-2. Pertenece al dominio Apertura y a la faceta imaginación creativa.

BFI2_46. Reactivo 46 del BFI-2. Pertenece al dominio Extraversión y a la faceta sociabilidad.

BFI2_47. Reactivo 47 del BFI-2. Pertenece al dominio Amabilidad y a la faceta compasión.

BFI2_48. Reactivo 48 del BFI-2. Pertenece al dominio Responsabilidad y a la faceta organización.

BFI2_49. Reactivo 49 del BFI-2. Pertenece al dominio Emocionalidad y a la faceta ansiedad.

BFI2_50. Reactivo 50 del BFI-2. Pertenece al dominio Apertura y a la faceta sensibilidad estética.

BFI2_51. Reactivo 51 del BFI-2. Pertenece al dominio Extraversión y a la faceta asertividad. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_52. Reactivo 52 del BFI-2. Pertenece al dominio Amabilidad y a la faceta respeto.

BFI2_53. Reactivo 53 del BFI-2. Pertenece al dominio Responsabilidad y a la faceta productividad.

BFI2_54. Reactivo 54 del BFI-2. Pertenece al dominio Emocionalidad y a la faceta depresión.

BFI2_55. Reactivo 55 del BFI-2. Pertenece al dominio Apertura y a la faceta curiosidad intelectual.

BFI2_56. Reactivo 56 del BFI-2. Pertenece al dominio Extraversión y a la faceta nivel de energía.

BFI2_57. Reactivo 57 del BFI-2. Pertenece al dominio Amabilidad y a la faceta confianza. Es un reactivo con puntuación invertida en la corrección del instrumento.

BFI2_58. Reactivo 58 del BFI-2. Pertenece al dominio Responsabilidad y a la faceta responsabilidad/confiabilidad.

BFI2_59. Reactivo 59 del BFI-2. Pertenece al dominio Emocionalidad y a la faceta volatilidad emocional.

BFI2_60. Reactivo 60 del BFI-2. Pertenece al dominio Apertura y a la faceta imaginación creativa.

Dominios compuestos del BFI-2

BFI2_EXTRAVERSION. Variable compuesta del BFI-2 correspondiente al dominio Extraversión. Fue calculada como el promedio de sus 12 reactivos, utilizando los ítems corregidos cuando correspondía inversión de puntuación.

BFI2_AGREEABLENESS. Variable compuesta del BFI-2 correspondiente al dominio Amabilidad. Fue calculada como el promedio de sus 12 reactivos, utilizando los ítems corregidos cuando correspondía inversión de puntuación.

BFI2_CONSCIENTIOUSNESS. Variable compuesta del BFI-2 correspondiente al dominio Responsabilidad. Fue calculada como el promedio de sus 12 reactivos, utilizando los ítems corregidos cuando correspondía inversión de puntuación.

BFI2_NEGATIVE_EMOTIONALITY. Variable compuesta del BFI-2 correspondiente al dominio Emocionalidad. Fue calculada como el promedio de sus 12 reactivos, utilizando los ítems corregidos cuando correspondía inversión de puntuación.

BFI2_OPEN_MINDEDNESS. Variable compuesta del BFI-2 correspondiente al dominio Apertura. Fue calculada como el promedio de sus 12 reactivos, utilizando los ítems corregidos cuando correspondía inversión de puntuación.

Facetas compuestas del BFI-2

BFI2_F_SOCIAL. Variable compuesta correspondiente a la faceta sociabilidad del dominio Extraversión. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_01, BFI2_16, BFI2_31 y BFI2_46.

BFI2_F_ASSERTIVENESS. Variable compuesta correspondiente a la faceta asertividad del dominio Extraversión. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_06, BFI2_21, BFI2_36 y BFI2_51.

BFI2_F_ENERGY. Variable compuesta correspondiente a la faceta nivel de energía del dominio Extraversión. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_11, BFI2_26, BFI2_41 y BFI2_56.

BFI2_F_COMPASSION. Variable compuesta correspondiente a la faceta compasión del dominio Amabilidad. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_02, BFI2_17, BFI2_32 y BFI2_47.

BFI2_F_RESPECT. Variable compuesta correspondiente a la faceta respeto del dominio Amabilidad. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_07, BFI2_22, BFI2_37 y BFI2_52.

BFI2_F_TRUST. Variable compuesta correspondiente a la faceta confianza del dominio Amabilidad. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_12, BFI2_27, BFI2_42 y BFI2_57.

BFI2_F_ORGANIZATION. Variable compuesta correspondiente a la faceta organización del dominio Responsabilidad. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_03, BFI2_18, BFI2_33 y BFI2_48.

BFI2_F_PRODUCTIVENESS. Variable compuesta correspondiente a la faceta productividad del dominio Responsabilidad. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_08, BFI2_23, BFI2_38 y BFI2_53.

BFI2_F_RESPONSIBILITY. Variable compuesta correspondiente a la faceta responsabilidad/confiabilidad del dominio Responsabilidad. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_13, BFI2_28, BFI2_43 y BFI2_58.

BFI2_F_ANXIETY. Variable compuesta correspondiente a la faceta ansiedad del dominio Emocionalidad. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_04, BFI2_19, BFI2_34 y BFI2_49.

BFI2_F_DEPRESSION. Variable compuesta correspondiente a la faceta depresión del dominio Emocionalidad. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_09, BFI2_24, BFI2_39 y BFI2_54.

BFI2_F_EMOTIONAL_VOLATILITY. Variable compuesta correspondiente a la faceta volatilidad emocional del dominio Emocionalidad. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_14, BFI2_29, BFI2_44 y BFI2_59.

BFI2_F_INTELLECTUAL_CURIOSITY. Variable compuesta correspondiente a la faceta curiosidad intelectual del dominio Apertura. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_10, BFI2_25, BFI2_40 y BFI2_55.

BFI2_F_AESTHETIC_SENSITIVITY. Variable compuesta correspondiente a la faceta sensibilidad estética del dominio Apertura. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_05, BFI2_20, BFI2_35 y BFI2_50.

BFI2_F_CREATIVE_IMAGINATION. Variable compuesta correspondiente a la faceta imaginación creativa del dominio Apertura. Fue calculada como el promedio de los reactivos BFI2_15, BFI2_30, BFI2_45 y BFI2_60.

Variables auxiliares de procesamiento

BFI2_INVERTIDO. Hoja o base auxiliar que contiene los reactivos del BFI-2 corregidos en la dirección del rasgo correspondiente cuando el instrumento indicaba inversión de puntuación.

ESCAM_INVERTIDO. Hoja o base auxiliar que contiene los reactivos de la ESCAM corregidos según la plantilla de inversión del instrumento.

BASE_CONFIABILIDAD. Base utilizada para los análisis de confiabilidad interna. Conserva los reactivos individuales de los instrumentos para estimar alfa de Cronbach y omega de McDonald.

BASE_ANALITICA. Base final de análisis estadístico. Contiene las variables sociodemográficas, laborales, ambientales y las variables compuestas utilizadas en Jamovi.

BASE_ANALITICA_CON_FACETAS. Versión ampliada de la base analítica que incorpora las 15 facetas compuestas del BFI-2.