



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

CLIMA LABORAL Y PERSONALIDAD EN EMPLEADOS DE UNA
EMPRESA PRIVADA DE LIMA SUR

**PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

NORAH GABRIELA GONZALES CASTILLO

ASESOR

MAG. FELIPE IGNACIO CONCCHOY

LINEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS Y
ORGANIZACIONES

LIMA, PERÚ, ABRIL DE 2021

DEDICATORIA

A mis padres por su amor, paciencia y esfuerzo, que me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

AGRADECIMIENTOS

Siempre estaré agradecida a mi madre por estar recordándome en cada momento que puedo y que debo ser mejor en aspectos de mi vida y sobre todo por creer en mí. A mi padre por siempre apoyarme en todo lo puede y por enseñarme que si una persona quiere cumplir sus sueños debe de hacer lo necesario para hacerlos posible. A mis hermanos por siempre estar presentes de alguna manera en mi crecimiento profesional y siempre alentándome a ser mejor.

A mis abuelos por demostrarme que por más que nos tropecemos con alguna piedra en el camino, está solo será una prueba de que eres y debes ser fuerte para aprender, levantarte y seguir adelante y comerte el mundo entero, solo si te lo propones. A la familia que uno escoge, la familia “Cajo Tenorio” por siempre apoyarme sobre todas las cosas.

A la familia Morales Gayoso por siempre estar cuando más los necesito y por enseñarme que cuando uno quiere algo a base de amor y persistencia puede tumbar hasta el muro más fuerte si uno lo quiere con el corazón. A mis tíos Eliana, Marco, Daniel y Mishell por apóyame con sus consejos y herramientas que en la universidad no contaba, pero que me fueron muy útiles para poder culminar y avanzar adecuadamente estos 6 años de mi carrera.

A mis amigos Rocío, Guillermo y Daniel porque dentro de toda la etapa de mi desarrollo fueron pieza clave e indispensable en mi formación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
RESUMO	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Justificación e importancia de la investigación	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	17
1.4. Limitaciones de la investigación.....	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.2. Bases teórico-científicas.....	23
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.....	46
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	48
3.2. Población y muestra.....	48
3.3. Hipótesis de la investigación.....	49
3.4. Variables – Operacionalización.....	50
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	53
3.6. Técnicas del procesamiento y análisis de datos.....	59
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
4.1. Resultados descriptivos e inferenciales.....	62
4.2. Contrastación de hipótesis.....	66

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones.....	69
5.2. Conclusiones.....	74
5.3. Recomendaciones.....	75

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de los participantes.....	49
Tabla 2	Matriz operacional del clima laboral.....	51
Tabla 3	Matriz operacional de los rasgos de personalidad.....	53
Tabla 4	Validez de contenido de la Escala de clima laboral CL-SPC.....	55
Tabla 5	Confiabilidad de la Escala de clima laboral CL-SPC.....	56
Tabla 6	Baremos de la Escala de clima laboral CL-SPC.....	56
Tabla 7	Validez de contenido del Inventario EPI-B.....	58
Tabla 8	Confiabilidad del Inventario EPI-B.....	59
Tabla 9	Baremos del Inventario EPI-B.....	59
Tabla 10	Descriptivos del clima laboral y sus dimensiones.....	62
Tabla 11	Niveles del clima laboral y sus dimensiones.....	63
Tabla 12	Descriptivos de los rasgos de personalidad.....	63
Tabla 13	Niveles de los rasgos de personalidad.....	64
Tabla 14	Prueba de normalidad del clima laboral y sus dimensiones.....	64
Tabla 15	Prueba de normalidad de los rasgos de personalidad.....	65
Tabla 16	Comparación del clima laboral y sus dimensiones en función al sexo.....	65
Tabla 17	Comparación de los rasgos de personalidad en función al sexo..	66
Tabla 18	Correlación entre las dimensiones del clima laboral y los rasgos de personalidad.....	66
Tabla 19	Correlación entre el clima laboral y los rasgos de personalidad..	67

**CLIMA LABORAL Y PERSONALIDAD EN EMPLEADOS DE UNA EMPRESA
PRIVADA DE LIMA SUR**

GABRIELA GONZALES CASTILLO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur, contando con una metodología de tipo correlacional y diseño no experimental-transversal. Se contó con 170 participantes de una empresa privada de Lima Sur. Se les aplicó la Escala de clima laboral CL-SPC y el Inventario de personalidad EPI-B. En cuanto a los resultados, se encontró que el 35.9% fue nivel bajo en el clima laboral, el 38.2% medio y 25.9% alto; así mismo, no se encontró diferencias estadísticamente significativas. Para los rasgos de personalidad, el 40.6% fue extrovertido y el 34.1% neuroticismo, además, no se encontró diferencias estadísticamente significativas. Finalmente, se encontró relación altamente significativa y directa entre el clima laboral y el rasgo extroversión; así como, una relación inversa con neuroticismo. Se concluyó que los trabajadores con mayor clima laboral, presentaron mayor extroversión y menor neuroticismo.

Palabras clave: Clima laboral, rasgos de personalidad, empleados.

WORK CLIMATE AND PERSONALITY IN EMPLOYEES OF A PRIVATE COMPANY IN SOUTH LIMA

GABRIELA GONZALES CASTILLO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

It was developed with the objective of determining the relationship between work environment and personality in employees of a private company in southern Lima, using a correlational methodology and non-experimental-transversal design. There were 170 participants from a private company in southern Lima. The CL-SPC work climate scale and the EPI-B personality inventory were applied to them. Regarding the results, it was found that 35.9% was low level in the work environment, 38.2% medium and 25.9% high; likewise, no statistically significant differences were found. For personality traits, 40.6% were extroverted and 34.1% neuroticism, in addition, no statistically significant differences were found. Finally, a highly significant and direct relationship was found between the work environment and the extraversion trait; as well as, an inverse relationship with neuroticism. It was concluded that workers with a greater work environment presented greater extroversion and less neuroticism.

Keywords: Work environment, personality traits, employees.

CLIMA DE TRABALHO E PERSONALIDADE EM FUNCIONÁRIOS DE UMA EMPRESA PRIVADA NO SUL DE LIMA

GABRIELA GONZALES CASTILLO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

Foi desenvolvido com o objetivo de determinar a relação entre ambiente de trabalho e personalidade em funcionários de uma empresa privada no sul de Lima, utilizando uma metodologia correlacional e desenho transversal não experimental. Foram 170 participantes de uma empresa privada do sul de Lima. A escala de clima de trabalho CL-SPC e o inventário de personalidade EPI-B foram aplicados a eles. Com relação aos resultados, constatou-se que 35,9% era de nível baixo no ambiente de trabalho, 38,2% médio e 25,9% alto; da mesma forma, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas. Para traços de personalidade, 40,6% eram extrovertidos e 34,1% neuroticismo, além disso, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas. Por fim, constatou-se uma relação altamente significativa e direta entre o ambiente de trabalho e o caráter extroversão; bem como, uma relação inversa com o neuroticismo. Concluiu-se que trabalhadores com maior ambiente de trabalho apresentam maior extroversão e menos neuroticismo.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho, traços de personalidade, funcionários.

INTRODUCCIÓN

Dentro del marco de las organizaciones el empleo de los conocimientos derivados de la psicología como ciencia a la psicología como profesión cada vez han ido incrementado en su interés, es de esta forma como se ha ido encontrando en su tecnología elaborada un aporte significativo al incremento de la efectividad en una empresa, ello estaría viéndose tanto en el manejo de herramientas para identificar aquellos recursos con mayor potencial y sincronía con los requisitos de un puesto, prediciendo de dicha forma una mejor relación coste – beneficio para la organización, y por otra en el manejo de meta-contingencias para la mejora de la vinculación entre los elementos humanos dentro de una institución, fortaleciendo la efectividad de cada uno de ellos. En este sentido es que el análisis del clima laboral representa uno de los constructos psicológicos que es empleado para describir la percepción de un individuo trabajador con respecto a la estabilidad y relaciones dentro de una empresa. Para Zans (2017) el adecuado clima laboral a menudo se encuentra relacionado con un mejor desarrollo de las prácticas dentro de una organización, pues la dinámica de grupo se vuelve la indicada y los objetivos establecidos son alcanzados con mayor facilidad, por el contrario, cuando esta falla, indicaría que los propios trabajadores habrían desarrollado conflictos entre ellos, viéndose perjudicados en la maneja de enfrentarse a estas situaciones.

El clima que los trabajadores perciben dentro del contexto laboral les ofrece experimentar mayor estabilidad, la misma que resulta un elemento modulador y facilitador para otros procesos necesarios como la concentración o la planificación de acciones para ejercitarlas y cumplir con su rol en esa institución, el interés en el clima resultaría entonces importante porque tiene relación con la efectividad y desempeño del recurso humano, necesario para alcanzar los objetivos organizacionales, lo cual a su vez por relación de bidireccionalidad tendría repercusiones positivas en el propio trabajador, el cual lograría sentirse mucho más capacitado y con todo ello verse a sí mismo que tienen lo necesario para ser alguien competente, es decir, facilita el desarrollo de otros elementos psicológicos como el autoconcepto laboral o la autoeficacia, es decir que al contar con un movimiento y procesos encaminados a las metas propuestas y su apropiado cumplimiento estaría favoreciendo tanto a los propios trabajadores como a los objetivos generales de la organización.

El clima laboral a su vez esta indudablemente vinculado con el factor humano, sin este no existiría un equipo, por lo que otro elemento que resalta en el presente informe es la presencia de los rasgos de personalidad, los cuales serían patrones o diferencias particulares agrupadas y relativamente estables a través del tiempo, haciendo que sea más probable que dichos hábitos vuelvan a repetirse en el futuro, por lo tanto es probable que aquellas personas con mayor neuroticismo requieren de una asesoría por parte de un profesional en psicología para desarrollar más recursos y cambiar dichos hábitos, los cuales podrían hacer que el patrón conflictivo o de reacción emocional lábil vuelve a aparecer con mayor probabilidad. Es de esta forma como en el presente trabajo se tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur, el cual se compone de los siguientes capítulos.

En el capítulo uno, se describe todo lo referente con el problema de investigación, donde se plantea la realidad problemática obtenida hasta el momento sobre el clima laboral y los rasgos de personalidad, a continuación, se procedería a trabajar sobre la justificación en el estudio (teórica, metodológica y practica), seguida por la presentación de los objetivos, tanto general como específicos y finalizando con las limitaciones presentadas en la investigación.

En el capítulo dos, se estaría presentando los aspectos referentes con el marco teórico, donde se desarrolla la descripción breve de los antecedentes de la investigación, tanto internacionales como nacionales, además de ello se procede con las bases teórico y científicas de la investigación, trabajándola tanto con el clima laboral y los rasgos de personalidad en el estudio, se finaliza el capítulo con las principales definiciones de la terminología básica empleada.

En el capítulo tres, se detalla el marco metodológico seguido en la investigación, tanto en el tipo y diseño de investigación sobre los que se trabajaron, además se delimita las cantidades entorno a población y muestra, especificando las hipótesis de investigación (general y específicas), entorno a las variables estas tuvieron su definición tanto conceptual como operacionalizada; también, se especifica lo referente a los métodos y técnicas de investigación donde se describe la revisión de las propiedades psicométricas a través del grupo piloto, entonces se pasa con el apartado

final donde se describen los procesos seguidos tanto para acceder y aplicar las encuestas como las técnicas del procesamiento y análisis de datos llevados a cabo para conseguir los resultados.

En el capítulo cuatro, se desarrolla el apartado de los resultados y sus descripciones los cuales estarían divididos en resultados descriptivos, seguidos por la prueba de normalidad para continuar con los resultados inferencial, donde se obtendrían tanto de tipo comparativo como correlacional seguir lo planteado en los objetivos de la investigación.

Finalmente, en el estudio se desarrollan las discusiones a partir de los resultados obtenidos y su contrastación con los estudios previos; además, se estaría haciendo énfasis sobre los principales hallazgos que luego serían especificados y las conclusiones con sus respectivas recomendaciones a realizar por parte de otros investigadores.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

Dentro del campo de las empresas, la psicología ha venido incrementando la presencia de investigaciones, dejando entrever la importancia de la misma para comprender y mejorar determinados aspectos dentro de la misma, de esa forma la dinámica en la cual los trabajadores pueden interactuar ha despertado interés alrededor del mundo, donde el manejo inapropiado y dificultades para comunicarse se han visto vinculados con un descenso en la eficiencia del manejo; así como, la presencia de mayor sufrimiento y desgaste por parte de los propios trabajadores (Camarillo, 2016).

En torno al panorama mundial, una encuesta realizada por la Compañía Boomerang (2019) dentro de su propia portal de búsqueda de trabajo, donde registraron que cerca del 54% de trabajadores reconocieron no sentirse cómodos dentro de su ambiente de trabajo, lo cual venía afectando el clima laboral dentro del desarrollo de las funciones de cada trabajador, de tal forma que la mayoría de personas presentaron emociones negativas que alteraban ciertas reacciones respecto a su empleo, dentro de los cuales el 64% reconoció que el clima social negativo partió por parte del desinterés de los jefes de la empresa. Por el contrario, la empresa Alares (2018) a través del Índice de Medición de Empleado y Empleadas (IMEA) logró identificar que cerca al 40% de trabajadores de diferentes países del mundo lograron contar con una percepción positiva de su ambiente de trabajo, sin embargo, cercal al 60% no identificó mantener una relación positiva con sus compañeros de trabajo o no identificaron adecuadas condiciones de trabajo. La presencia constante de un ambiente negativo dentro de las funciones de trabajo va a estar generando una alteración en las conductas de las personas, de tal modo que al presentarlo de forma seguida va a estar modificando ciertos aspectos en la persona (Faccini, 2017).

En el ámbito latinoamericano, según un estudio realizado por la Empresa Mandomedia (2020) identificaron que en diversos países del continente registraron contar con un clima laboral tenso, agresivo y con problemas en la comunicación, siendo registrado como el 23% del total de trabajadores que fueron entrevistados; por otra parte, reconocieron a la mitad del total con una mayor percepción de un clima

social adecuado. Por otro lado, resulta importante que las empresas cuenten con estudios donde se realicen y analicen como los trabajadores se van comportando en su diferente ámbito y lugar de desempeño, sin embargo, muchas empresas no van a estar considerando la evaluación de la calidad y percepción de satisfacción que pueden estar presentando los trabajadores, tal como reconoció la Consultora Randstad (2020) quienes ejecutaron un estudio en diferentes empresas transnacionales con sede en Latinoamérica donde identificaron que cerca del 62% de empresas no habían ejecutado un estudio para reconocer el clima laboral, la cual viene a ser un ámbito de estudio importante para poder reconocer la existencia de condiciones y relaciones negativas dentro de las actividades de trabajo.

A nivel nacional se identifica dificultades mucho más alarmantes dentro del ambiente laboral, tal como señala la Encuestadora Aptitus (2018) quienes reportó que cerca del 86% de peruanos reconocieron desear renunciar de sus ambientes de trabajo debido al mal trato que encuentran dentro del clima laboral, siendo influenciado también por las remuneraciones bajas que puedan estar manteniendo. Del mismo modo, para el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2016) reconocieron que las condiciones del 67% de trabajadores limeños no se encontraron presentando adecuadas condiciones para laboral en su ambiente de trabajo, donde el 83% no conto con los beneficios laborales. Según una encuesta realizada por la página el Capital Humano (2017) a cerca de dos mil trabajadores reconocieron que 3 de cada 10 no se encontraba percibiendo sentimientos agradables y placenteros en su ambiente de trabajo, siendo una de los motivos la escasa percepción de beneficios y crecimiento laboral, así como también la relación negativa con sus compañeros de trabajo. Por lo dicho, se evidencia que el clima laboral resulta importante y su ausencia representa un elemento de riesgo para los intereses de la organización, pues ello indicaría que la comunicación y sensación de pertenencia se ven afectadas, haciendo más probables los conflictos entre los mismos (Torrejón, 2017), lo que podría llegar a verse reflejado en dificultades a la hora de concretar tareas, pues los mismos intereses personas podrían interferir en el flujo de información, terminando como mayor perjudicado la propia organización (Reyes, 2010).

Los rasgos de personalidad más predominantes en los mismos trabajadores pueden hacer que los conflictos sean mucho más probables, pues al manifestar

mayores indicadores de neuroticismo, ello quiere decir que esas personas por lo general afrontan sus problemas de maneras inadaptadas, por ejemplo echándole la culpa a otras personas, agrediendo o en otros casos derivando las propias consecuencias negativas hacia sí mismos, culpándose, sufriendo o afectando su autoconcepto laboral (Baltazar y Chirinos, 2016), lo que sumado con las jornadas laborales puede hacer menos probable que busquen algún tipo de asesoría a psicología como profesión, es decir, menos recursos para poder manejarla apropiadamente. Esto último podría graficar la aparente relación entre rasgos de personalidad y el manejo del clima laboral, haciendo que resulte necesaria la presencia de investigación correspondiente a ello (Palacios y Martínez, 2017).

¿Cuál es la relación entre clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación contó con pertinencia teórica en la medida que se aportan nuevos datos empíricos sobre el clima laboral y la personalidad en una muestra de trabajadores; además, se presenta un nuevo estudio que puede funcionar como antecedente para otras investigaciones.

Se mantuvo pertinencia metodológica, ya que en el desarrollo de la investigación se revisaron las propiedades psicométricas de los instrumentos a través de la aplicación en un grupo piloto, representando ello un aporte a nuevas evidencias para su aplicación.

Finalmente, los resultados documentados contaron con pertinencia práctica en la medida que, tras ser publicados, puedan servir a otros profesionales, quienes al revisarlos contarían con una base fundamentada para la elaboración de aplicaciones como talleres o programas que busquen mejorar el clima laboral.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur

1.3.2. Objetivos específicos

1. Describir el clima laboral y sus dimensiones en empleados de una empresa privada de Lima Sur
2. Describir los rasgos de personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur
3. Comparar el clima laboral y sus dimensiones en empleados de una empresa privada de Lima Sur en función del sexo.
4. Comparar los rasgos de personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur en función del sexo.
5. Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur.

1.4. Limitaciones de la investigación

La investigación contó con limitación en torno a la cantidad de los participantes, pues estos no pudieron ser más a la cantidad escogida debido a la discreción que muchas veces se tiene dentro del sector empresarial, lo que solo afectaría a la intención de generalización de los datos; sin embargo, ello no disminuye la relevancia del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Hauser y García (2017) buscaron la relación entre las variables satisfacción laboral y rasgos de personalidad en trabajadores. El estudio contó con una metodología de tipo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 110 sujetos que se encontraban laborando en ámbito de salud en la ciudad de San Luis – Argentina, encontrándose constituido por el 86% de sexo femenino y el 14% masculino. Utilizaron el Cuestionario de satisfacción laboral AC-HOC y el Inventario de rasgos de la personalidad Big Five. Respecto a los resultados reportaron que el 48% de trabajadores presentaron un nivel medio en satisfacción laboral, seguido por el 29% en nivel alto; mientras que para los rasgos de personalidad encontró niveles altos en extraversión (39%), satisfacción al trabajo (24%) y estabilidad emocional (42%). Se mostró la presencia de relación estadística entre la satisfacción laboral y los rasgos de personalidad, la cual fue de tipo directa con extraversión ($\rho=.259, p .026$) y satisfacción al trabajo ($\rho=.223, p<.05$); por otro lado la relación fue inversa respecto a la agradabilidad ($\rho= -.226, p .031$), responsabilidad ($\rho= -.273, p<.05$) y neuroticismo ($\rho= -.225, p<.05$). Se concluye mencionando que a mayor satisfacción laboral mayor extraversión y satisfacción con el trabajo, mientras que se reportó una menor presencia para la agradabilidad, responsabilidad y neuroticismo.

Zans (2017) buscó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores. La muestra estuvo constituida por 59 empleados de la municipalidad de Matagalpa – México, perteneciendo a ambos sexos. El estudio fue de tipo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. Aplicó la Escala de clima organizacional FAREM y un registró de desempeño laboral. Respecto a los resultados encontró que un 49% de trabajadores contó con un nivel alto de clima organizacional, el 31% en nivel medio y el 20% para el nivel bajo; por otro lado, respecto al desempeño laboral existió una mayor prevalencia para el nivel adecuado. Se encontró relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($\rho= .365, p<.05$). Concluyó que a mayor clima organizacional mayor desempeño laboral.

Camarillo (2016) buscó la relación entre los rasgos de personalidad y los trastornos de la conducta alimentaria en colaboradores de una empresa. El diseño fue no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 59 empleados de la empresa Caraffa Construcciones perteneciente a España, quienes pertenecieron a ambos sexos. Aplicó el Inventario de personalidad de Millón (MIPS) y el Cuestionario de satisfacción laboral S4/82. Encontraron como resultados que en cuanto a la personalidad reportaron una mayor prevalencia para la extraversión, la vacilación y el sometimiento; asimismo, respecto a la conducta alimentaria la reconocieron en mayor medida para el nivel bajo. Encontró relación estadísticamente significativa entre los rasgos de extraversión, preservación y apertura respecto a las problemáticas en conductas alimentarias. Llegó a la conclusión que a mayor presencia de rasgos de la personalidad mayor problemáticas en la conducta alimentaria.

Lopera (2015) investigó la relación entre el desempeño laboral y los rasgos de personalidad en trabajadores. El estudio conto con un diseño no experimental – transversal y de tipo correlacional. La muestra estuvo comprendida por 141 conductores de una empresa de transporte de la ciudad de Medellín – Colombia, los cuales contaron con las edades entre los 29 a 57 años, pertenecientes a ambos sexos. Para la obtención de los resultados utilizaron la Escala de desempeño laboral de Bohorquez y el Inventario de personalidad de CEPER-III. Encontró mayor prevalencia para nivel alto en desempeño laboral y respecto al rasgo de personalidad de mayores problemáticas psicológicas, así como la depresión, obsesivo y ansiedad. Encontró relación significativa para el desempeño laboral y los rasgos de personalidad, donde llegó a la conclusión que a mayor presencia desempeño laboral mayores rasgos de personalidad.

Muñoz (2015) ejecutó un estudio para identificar la relación entre la vulnerabilidad al estrés laboral y los rasgos de personalidad en trabajadores de un hospital. Contó con un diseño no experimental de tipo correlacional. Trabajó con una muestra de 121 trabajadores profesionales pertenecientes a un centro de salud en Madrid-España. Utilizó el Inventario de estrés al trabajo (IET) y el Inventario de personalidad de Eysenck, ambos con propiedades revisadas en un estudio piloto. Encontró un 67% de trabajadores con estrés laboral en nivel moderado, seguido por

el 19% en nivel alto; por otro lado, para los rasgos de personalidad se identificó que existió una mayor prevalencia para la extraversión y la inestabilidad emocional. Reportaron la existencia de relación entre el estrés laboral y el rasgo de neuroticismo ($\rho=.531$, $p<.05$), mientras que para el rasgo de extraversión no se reportó la presencia de relación significativa ($p>.05$). Se concluye que a mayor presencia de estrés laboral mayor inestabilidad emocional.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Torrejón (2017) investigó la relación entre los rasgos de personalidad y el estrés en colaboradores de una empresa. El estudio contó con un diseño no experimental y de tipo correlacional. Respecto a la muestra esta estuvo conformada por 152 colaboradores de una empresa de publicidad digital perteneciente a San Isidro. Utilizó como medida de aplicación el Cuestionario de personalidad de Eysenck (JEPI-N) y la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Sus resultados mostraron que el 77% de estudiantes contó con una mayor prevalencia para la extraversión y el 57% con mayor estabilidad emocional; asimismo, el estrés laboral mostró una mayor prevalencia para el nivel bajo (66.3%), seguido por el 18.9% en nivel bajo y el 14.8% nivel alto. Así mismo encontró relación estadística de tipo directa entre el estrés laboral y el rasgo de extraversión ($\rho= .209$, $p<.05$) y respecto al rasgo de neuroticismo no existió correlación significativa ($p>.05$). Se concluye que a mayor estrés laboral mayor rasgo de extraversión.

Guzmán (2017) investigó la relación entre el desempeño laboral y los rasgos de la personalidad, su muestra estuvo conformado por 77 colaboradores administrativos de una municipalidad provincial de Chimbote, cuyas edades oscilaron entre los 22 a 49 años, pertenecientes a ambos sexos. El estudio contó con un diseño no experimental – transversal y de tipo correlacional. Para la obtención de los resultados encontró que el 64.9% de trabajadores contó con una mayor prevalencia para el rasgo de estabilidad emocional y el 66% respecto a la extraversión; en cuanto al desempeño laboral identificó que el 41% contó con nivel moderado, el 28.6% satisfactorio y el 15.6% en deficiente. Respecto a los resultados correlacionales reportó la existencia de relación significativa de tipo inversa entre la satisfacción laboral y el rasgo de neuroticismo ($\rho= -.549$, $p<.05$), mientras que para el rasgo de extraversión no existió

relación ($p > .05$). Concluyeron que a mayor presencia desempeño laboral menor inestabilidad emocional.

Baltazar y Chirinos (2016) buscó la relación entre el clima laboral y las dimensiones de la personalidad, en una muestra de 92 trabajadores de una empresa de servicios pertenecientes a Chiclayo, cuyas edades oscilaron entre los 18 a 30 años. El estudio contó con un diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. Para identificar las variables se utilizaron la Escala de clima laboral de Palma (2004) y el Cuestionario de clima laboral BFQ (1995). Respecto a los resultados se encontró que el clima laboral contó con un 62% en nivel favorable y el 33% muy favorable; asimismo, encontró mayor prevalencia en el nivel alto para energía (45.6%), afabilidad (47.8%), tesón (42.3%), estabilidad emocional (41.3%) y apertura mental (38%). Se encontró relación significativa entre la apertura mental y el clima laboral ($\rho = .335$, $p < .05$), por otro lado, no existió relación significativa respecto a la dimensión de energía, afabilidad, tesón y estabilidad emocional. Concluyeron que a mayor prevalencia de clima laboral mayor apertura mental.

Mancisidor (2016) realizó un estudio donde buscó identificar la existencia de relación entre el clima organizacional y los rasgos de personalidad en trabajadores de una empresa privada. Utilizó un estudio de tipo correlacional y de diseño no experimental – transversal. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores pertenecientes a Lima Norte, cuyas edades oscilaron entre los 21 a 47 años siendo el 61% del sexo femenino y el 39% masculino. Utilizó la Escala de clima laboral CL-SPC de Palma y el Cuestionario Big-five de Goldberg, donde encontró una mayor prevalencia en el nivel medio para clima laboral (43%), seguido por el nivel bajo (25%); por otro lado, respecto a los rasgos de personalidad niveles altos en los rasgos de energía (35%), afabilidad (38%), tensión (42%), estabilidad emocional (20%) y apertura mental (28%). Identificó relación significativa de tipo directa y de grado fuerte entre el clima laboral y el rasgo de energía ($\rho = .836$), afabilidad ($\rho = .789$), tensión ($\rho = .812$), estabilidad emocional ($\rho = .861$) y apertura mental ($\rho = .804$). Llegó a la conclusión que a mayor clima laboral mayor presencia de los rasgos de personalidad.

Butrón y León (2016) buscaron la relación entre el clima laboral y los rasgos de personalidad en trabajadores de una empresa distribuidora Palmyra S.A.C. de la ciudad de Arequipa. Utilizaron un estudio de tipo correlacional y con un diseño no experimental – transversal. En cuanto a la muestra de estudio esta estuvo conformada por 130 colaboradores con edades entre los 30 a 60 años, siendo constituido por el 61.5% de varones y el 38.5 mujeres. Para la obtención de los resultados aplicaron la Escala de clima laboral CL-SPC de Palma (2006) y el Cuestionario de personalidad Big-five de Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993), los cuales arrojaron que el 40.8% de estudiantes contaron con un nivel favorable de clima laboral, el 30.8% nivel medio, el 12.3% desfavorable y el 16.2% muy favorable; por otro lado, respecto a los rasgos de personalidad se identificó una mayor prevalencia respecto a la personalidad se observó una mayor prevalencia de apertura a la cultura en nivel alto (22.3%) y control de impulsos (45.4%). Así mismo, identificaron relación significativa entre el rasgo de estabilidad emocional ($\rho = .705, p < .05$) y apertura mental ($\rho = .563, p < .05$). Concluyeron que a mayor presencia de estabilidad emocional y apertura mental mayor clima laboral.

2.2. Bases teórico-científicas

2.2.1. Clima laboral

Aproximación conceptual del clima laboral

El clima laboral es entendido como esas interpretaciones en su conjunto que suelen realizarse a partir de contemplar las diversas interacciones que ocurren en el ambiente laboral, siendo principalmente calificado como bueno o malo, en el caso del primero se hace alusión a que la comunicación resulta ser la apropiada y como consecuencia de ello los trabajadores tendrían mayor confianza en la información a modo de instrucción que reciben, pues esta resultaría mucho más eficiente y direccionada hacia las acciones pertinentes para concretar el objetivo, en este sentido es que el clima es observado, procesado y manifestado como reporte a otras personas fuera de dicho ambiente señalando de manera general los aspectos aclarados allí (Estrada, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009).

Por su parte Álvarez (1992) señalaría que el clima laboral es en definitiva un reporte dinámico, porque este puede variar en la medida que la comunicación y funcionamiento global en un ambiente de trabajo va regulándose, de esa forma es que al tener directrices que señalen la pertinencia de un cambio en la manera de comunicarse es que cada uno de ellos podría ahora ver hacia sí mismos, identificar qué acciones incrementan la probabilidad de conflictos laborales y buscar reducir dicha exposición, consiguiendo que el reporte pase de un negativo a positivo, pero consiguiéndose de manera progresiva, ya que dentro de este ambiente laboral, cada una de las personas resultaría la suma de factores tanto biológicos, psicológicos y sociales, por lo que esperar un cambio brusco podría estar ocultando una inminente recuperación de los patrones de funcionamiento previo, volviendo a denotar que el clima laboral es negativo o deficiente.

Retomando las ideas de Minsal y Pérez (2007) el clima laboral es subjetivo, un concepto que de forma general engloba la calidad del funcionamiento general entre los trabajadores, pero en el que es importante también considerar la perspectiva de cada uno, pues han podido haberse cometido algunas equivocaciones como las vinculadas al déficit de recursos personales en relación con el cargo o función que desempeña, dando aparentes buenos resultados pero a cambio de un gran coste emocionales, por lo que este trabajador podría estar presentando en un futuro un mayor patrón de ajuste desadaptativo en la comunicación, facilitando el conflicto y posterior deterioro del apropiado clima laboral que se habría conseguido, por ello este concepto ha de entenderse tanto en su vertiente general como en perspectivas singulares.

El concepto de clima laboral engloba la experiencia de cada trabajador, lo que ellos refieren con respecto al funcionamiento de la institución, sumado a como se sienten ellos como parte de ella. De esta forma el clima laboral es ese conjunto de expresiones de los propios trabajadores con respecto a la viabilidad y su sincronía con las experiencias que tienen en dicha institución, es decir, la seguridad-estabilidad que observan dentro de esa organización y el papel que ellos mismos desempeñan en ella, por eso es que encontrar un clima laboral negativo sería una llamada de atención para evaluación e identificar aquellos factores que podrían estar facilitando

el surgimiento de nuevos problemas para toda la organización en su funcionamiento colectivo (Morales y Tirapé, 2012).

En torno a García (2009) la concebiría como la sumatoria de experiencias y percepción de vinculación de los trabajadores, es decir que un adecuado clima laboral daría a entender que el personal se entiende entre ellos, que logran tener una comunicación eficiente y con ello revalorarse como personas competentes frente a las necesidades de la institución, resultando entonces que el clima es apropiado cuando todo trabaja en armonía y se puede observar un apropiado desarrollo en conjunto y este al contrario resultaría inapropiado cuando hay tensiones y conflictos frecuentes, lo que terminaría afectando al desarrollo general de la propia organización.

Modelos teóricos del clima laboral

Modelo teórico de clima laboral de Palma

Palma (2004) elabora un modelo teórico del clima laboral donde concibe que el trabajo es una etapa característica dentro de la etapa de vida de las personas, los cuales comprenden una serie de elementos, de tal modo que es concebido como un conjunto de aspectos medioambientales que percibe la persona dentro de sus actividades dentro de la situación laboral, las cuales pueden ser percibidas de forma positiva o de manera negativa que van a estar determinando su efectividad dentro del trabajo.

Por lo dicho, y en base a la autora mencionada, se va a poder determinar una serie de comportamientos y situaciones que van a estar influenciado en el comportamiento de los trabajadores, de tal forma que dentro de la relación de trabajo se va a estar conformando una interacción específica entre cada uno de sus integrantes y la función que cumpla con el trabajo o actividades con el que cuente la persona. Si bien es cierto, elementos medioambientales van a constituir la percepción del clima laboral, donde constituyen múltiples factores ambientales, personales, de trabajo, infraestructuras, entre otros, los cuales se van a ser comprendidas entre las siguientes dimensiones (Palma, 2004):

A. Autorrealización: La presente dimensión consiste en el grado en que la persona se mantiene de forma conforme respecto a su colaboración con las actividades que pudiera estar ejecutando dentro de su ambiente laboral.

B. Involucramiento laboral: Se considera a cada percepción que mantiene el trabajador respecto a los valores y la organización que cuenta la empresa.

C. Supervisión: Consiste en el grado de responsabilidad con la que cuenta un trabajador para poder inspeccionar y mejorar ciertos aspectos que pueden estar en déficit o respecto al hecho de tener que controlar ciertos aspectos específicos del trabajo.

D. Comunicación: Se refiere a elementos de participación y expresiones de afecto con sus compañeros, de tal modo que buscan conseguir un mayor entendimiento, contando con claridad, entendimiento, expresión fluida y coherencia al expresar algún mensaje dentro del trabajo.

E. Condiciones laborales: Se encuentra relacionado al reconocimiento del trabajador por parte de los beneficios que le pueda brindar la empresa y las expectativas de realización, de tal modo que ante la ejecución de sus actividades diarias dentro de su ambiente de trabajo van a contar con los medios necesarios, tales como elementos, materiales, infraestructura o los recursos humanos.

Modelo teórico del clima laboral de Litwin y Stringer

El presente modelo fue propuesto por Litwin y Stringer (1998) quienes reconocen que el comportamiento dentro del ámbito laboral o de trabajo se encuentra distribuido en tres necesidades que van a estar guiando a las personas en determinados comportamientos bajo la motivación de ejecutar las actividades de trabajo producto de una necesidad de logro por los beneficios que pueden conseguir al seguir con las actividades laborales, el poder dentro del ámbito de trabajo sobre otros y la necesidad de afiliación o afecto al dedicarse en su ambiente de trabajo. Por lo mencionado se va a estar constituyendo el clima laboral según como la persona perciba su ambiente de trabajo y mediante que necesidades se encuentra

interactuando para que estas influyan en la percepción de y motivaciones con la que se cuenta para realizar la actividad dentro de su ámbito de trabajo (Llaneza, 2007).

Litwin y Stringer (1998) construyeron un cuestionario en base a su propio modelo, donde se trabajó los diferentes componentes del clima laboral en base a las diferentes dimensiones que explicarían la función de una persona dentro de la empresa, las cuales vendrían a comprenderse bajo la percepción de organización con la que cuenta cada trabajador sobre las reglas y lineamientos dentro de su ambiente de trabajo; así también el grado de responsabilidad con la que se desenvuelven en la toma de decisiones importantes para la empresa; las relaciones sociales y vínculos afectivos que puedan estar construyendo en su ejecución diaria de actividades, contando con cooperación por parte de su equipo de trabajo sus como también de los directivos. Del mismo modo, se va a considerar los beneficios que brinda la empresa a sus trabajadores tal como la presencia de un salario pertinente y de acorde con el desempeño que se mantenga; así mismo, los desafíos personales que cada trabajador puede estar construyendo (Llaneza, 2007).

Desarrollo del clima laboral

El clima laboral es uno de los constructos psicológicos que en ocasiones para a ser muy demandado por las autoridades en vista de conseguir mejores resultados como parte de la organización, en este sentido lograr mantenerlo en niveles apropiados facilitaría que dentro de la propia institución los logros vayan alcanzándose con mayor facilidad, ahora el tema es que cual va a ser ese procedimiento para poder incrementarla, pues ello debe de concretarse a partir que se comprende la naturaleza de dicho clima, ante ello Reyes (2010) mencionaría que el clima laboral es dinámico, es decir que puede variar y de hecho lo hace por la presencia de una serie de factores tanto internos de la propia institución como de afuera de la misma, estos elementos modulan ciertas acciones que a su vez incrementan la posibilidad de conflicto en la organización, disminuyendo el adecuado clima laboral; sin embargo, en otras ocasiones la aparición de otros elementos terminan modulando e incrementando la presencia de clima laboral apropiado, entonces este se tratara de un concepto de la psicología que no denota algo estático ni propio de elementos inalcanzables, sino que estos están presentes en la forma de

comunicación y en los elementos que modulan el estado reactivo de expresión de cada trabajador, incrementando o disminuyendo su posibilidad de disposición para las labores en conjunto con la institución (Minsal y Pérez, 2007).

Si entra en consideración que la presencia o ausencia de ciertos elementos coinciden continuamente con el surgimiento de un clima laboral apropiado, se puede llegar a intuir que estos alguna relación de influencia han de tener, entonces en este caso se podría estar refiriéndose a la presencia de dichos elementos como mantenedores o generadores de un patrón relacional y comunicativo mucho más provechoso, dando a los trabajadores que en dicha institución se encontrarían, una mayor posibilidad de verse ellos mismos mucho más beneficiados y que pueden sentirse aún mejor si cooperan entre ellos; así mismo, la comunicación se hace más cooperativa y clara al entender que todos ellos pueden terminar viéndose beneficiados por la participación en conjunto para conseguir mejores resultados en su proseguir, entonces en dicho sentido, ellos se verían mucho mejor envueltos y relacionados entre sí, esperando verse nuevamente satisfechos con esa situación, siendo una retroalimentación que los deriva a buscar nuevas formas de mejorar su trabajo en conjunto, todo esto acompañado de un adecuado clima laboral (Reyes, 2010).

Tomando las ideas de Udiz (2012) y bajo lo considerado en el texto anterior al realizar esfuerzos para control que dichos elementos estén presentes, puede presumirse que el clima laboral terminaría teniendo un efecto beneficioso, esto quiere decir que terminaría por encontrarse mucho más beneficiado frente a este tipo de situaciones, entonces en cada uno de estos casos es que estas personas verían que sus acciones resultarían mucho más provechosas, siendo en estas ocasiones momentos en los cuales van a verse mucho más beneficiados. Cuando hay una percepción de beneficio equivalente a ciertos cambios en su accionar, se termina potenciando la motivación al cambio, donde se puede pasar de un hábito en el cual no se saludan con interés a un saludo con cordialidad y con palabras precisas para complementar el trabajo; así mismo, se puede remplazar ciertos intentos ineficientes por comunicarse con otros que les resulten mucho más eficientes a estas personas, comprendiendo en esos casos que ellos van a sentirse mucho mejor al encontrar que la comunicación y el trabajo fluyen mucho mejor, ello se ve acompañado de una

sensación de calma y estabilidad, justamente a la que se suele hacer alusión cuando uno busca referirse al ámbito del apropiado clima laboral.

Partiendo de esa idea, es posible desarrollar el clima laboral a partir de facilitar la aparición de esos elementos como la comunicación más efectiva, en la cual los trabajadores deban de operacionalizar las labores de tal forma que sea algo más concreto y menos abstracto para el oyente, quien va a poder contar con mayores probabilidades de éxito para alcanzar su desarrollo en dicha labor de estudio; además, se comentaría que en cada uno de estos casos, los propios trabajadores deben de tener los implementos necesarios para que las jornadas laborales no coincidan con malestar corporal, el cual en ciertos casos (considerando solo una área) algunos por la labor de oficina pueden ver perjudicada la postura al sentarse y con ello presentar quejas con respecto a esa localización del cuerpo. Dicho malestar puede afectar aún más el desarrollo de su manejo confiable para establecer sus funciones apropiadamente, además que esa incomodidad facilita la tensión con otros compañeros, por lo que descuidarla facilitaría que se vaya perdiendo el adecuado clima laboral (Uría, 2011).

El desarrollo del clima laboral se consigue al facilitar las condiciones apropiadas y mejorar el patrón de comunicación entre los trabajadores; sin embargo, para Llana (2007) otro de los elementos que han de considerarse en estas situaciones es la estabilidad laboral, pues mientras haya la seguridad de que la utilidad en las acciones de los trabajadores les permite conseguir algo que ellos desean mucho, lo cual es justamente el salario que emplean para cubrir diversas actividades en su vida cotidiana, en estos casos cuando ellos observan que la institución cada vez se encuentra más deteriorada y como consecuencia de eso se terminan viendo mucho más perjudicados, entonces la tensión y percepción de inestabilidad deriva en mayor desgana para trabajar, los intentos por perjudicar los mismos procesos o en otro caso, lleva a estos individuos a verse mucho más perjudicados con respecto de esas experiencias; entonces, la manera en la cual cada uno de estos trabajadores podría recuperar ese elemento modulador que les facilita percibir un mejor clima termina siendo la estabilidad que la misma organización les ofrece (Domínguez, Ramírez y García, 2013).

Lo mencionado no busca evitar otros elementos que también suelen estar presentes, por lo menos por convergencia temporal, a los tres elementos mencionados; sin embargo, estos pueden llegar a representar los más influyentes y englobados en torno al clima laboral, por lo que terminarían siendo importante comprenderlos y saber cómo guiar su aparición frente a este tipo de situaciones, ya para estos acontecimientos es que cada una de estas situaciones podría conducir a las personas a que se vean mucho más beneficiados y tengan más seguridad para poder trabajar en equipo. El desarrollo del clima laboral termina beneficiando tanto a los mismos trabajadores como a sus empleadores, quienes al considerar los aspectos relevantes para hacer que el resto sienta un clima cálido y apropiado en ese ambiente, también estarían consiguiendo mayor eficiencia al minimizar la probabilidad de conflicto dentro de esta (Reyes, 2010).

Importancia del clima laboral

Dentro de las organizaciones, en ellas se puede encontrar que los trabajadores pueden llegar a presentar de forma recurrente problemas entre ellos, afectando al normal desarrollo de este proceso que en sí necesitaría una serie de nuevos cambios para volver a dinamizarse, cuando frente a estos problemas no se hace nada para mejorar el flujo de información, resulta más probable que los conflictos se incrementen, esto quiere decir que los propios trabajadores terminarían generando más barreras que impedirían su libre comunicación. Las relaciones entre los miembros del equipo y quienes son afines permiten que uno de los elementos más importantes para agilizar la producción sea, este es el intercambio de la información a través de la comunicación, por ello es que cuando el clima laboral no resulta el apropiado, el primer indicador de ello terminaría siendo la comunicación defectuosa e inespecífica, facilitando que exista mayores malentendidos entre los interlocutores, por eso es que frente a este tipo de acontecimientos se comenzaría a observar una mayor presencia de eventos en los cuales van a sentirse mucho más afectados y con un flujo lento e ineficaz de comunicación, resultando como consecuencias indeseables en torno al objetivo principal de la institución, siendo el alcance de sus objetivos planteados (Álvarez, 1992).

Por parte de Minsal y Pérez (2007) reflexionaría sobre la importancia que tiene el clima laboral dentro de las organizaciones, siendo que estas al tener como fin el lucro, el tiempo y calidad de sus procedimientos estaría resultando algo altamente esperable en cada una de estas situaciones, motivo por el cual va a resultar mucho más provechoso frente a estas eventualidades que se vea la forma de fortalecerlo. Un equipo que percibe un clima inadecuado es uno que va a tener más problemas para coordinar, ello se ve traducido en el incremento de los errores al tomar sus decisiones; así como, la prolongación del tiempo de desarrollo que pueden ir mostrando frente a otros acontecimientos. Dicho clima laboral estaría beneficiando el desarrollo de las múltiples tareas dentro de la institución, ya que estas se encaminan en base a sus objetivos y estos a su vez se encuentran operacionalizada por cada una de las pequeñas funciones específicas, las cuales justamente terminan respondiendo a la capacidad y esfuerzo del personal, el mismo que puede verse afectado por el mismo clima, por ello que es como beneficio o perjuicio, resalta la importancia de su manejo como medida para potenciar el desarrollo de otras áreas (Brunet, 1987).

El componente humano resulta trascendental para que una organización se mueva en torno a sus valores institucionales, pues son ellos y solo ellos los que pueden tomar las decisiones y verse envueltos en situaciones y tomar decisiones a partir de ello, entonces serán ellos los que tengan el criterio y la seguridad para llevar a las acciones como colectivo para alcanzar los objetivos, para ello los elementos y utensilios materiales solo estarían formando una red de complemento a las funciones de las acciones en general. De esta forma es como el recurso humano debe ser regular y analizado para justamente conseguir los resultados que se esperarían en ese tipo de situaciones, entonces a esto último el clima que perciben cada uno de los trabajadores terminaría funcionando como un elemento de modulación para incrementar la dirección, así como, perseverancia hacia las acciones encaminadas a esos objetivos, entonces se trataría de ellos en los casos en los cuales vayan a estar siendo quienes se encuentren envueltos y superando las adversidades propias de su ambiente laboral, pero en caso de tener confianza en el equipo de trabajo, estas mismas se verían potenciadas dando mayor capacidad de respuesta, aspecto que se encuentra principalmente cuando hay un adecuado clima laboral (Davis y Newstrom, 1987).

Considerando como elemento central la calidad de vida de los propios trabajadores, estos merecen encontrarse en un establecimiento en el cual se consideren sus elementos básicos para poder pasar por una instancia saludable, dentro de la cual puedan no solo responder ante los encargos que se encontraría dando con respecto a su área de movimiento, sino que ellos entren en contacto con eventos de autorrealización, es quiere decir que se sientan complacidos con su propio trabajo y ello los encamine a verse mucho mejor manejados frente a esas experiencias. De esta manera es como cada uno de estas personas van a tener mayor satisfacción y por lo tanto bienestar subjetivo en la medida que las relaciones interpersonales en el ambiente laboral sean las apropiadas, todo esto conseguido a través del propio clima laboral, pues este se interpreta a partir de las principales acciones y movimientos de toda la institución, dando no solo seguridad y sensación de estabilidad, sino que les permite sentirse contentos con sus labores ejecutadas, las mismas que contribuyen a desarrollo de su propio autoconcepto (Minsal y Pérez, 2007).

Contar con un clima laboral apropiado significa tener trabajadores con las condiciones mínimas satisfechas, los cuales también confían en el ambiente donde se encuentran y emplean dichas relaciones para poder potenciar aún más su propio desarrollo, es en esta medida que cada uno de ellos se estarían sintiendo mucho más envueltos en situaciones de cambio personal, siendo quienes consiguiesen mayores logros como equipo (Guevara, 2013). Cabe señalar que (Quiroz, 2017) reflexionaría sobre la vinculación que existe entre trabajo y calidad de vida de los seres humanos, pues no es como si tras terminar su jornada estos podrían salir y partir el flujo de su vida en dos, sino que el concepto de sí mismos ligados a su utilidad percibida en su trabajo termina influenciando en sus otras actividades y práctica de ocio, en ese sentido, cuando se consigue en las propios que obtengan una percepción de mejor calidad de vida, estos se estarían viendo mucho más beneficiados en esa situación, se estarían sintiendo mucho más beneficiados en dichas experiencias y el impacto positivo que tendría no solo resultaría en una mayor producción y aporte a los logros de la institución, sino que se beneficia él como persona.

Finalmente, la importancia del clima laboral obliga a comprender cuales son los factores que pueden contribuir a potenciarla, pues al resultar propiciadora de varios

beneficios, estos le dan la posibilidad como organización de contar con mayor velocidad, de tal forma que conseguirían sentirse mucho más manejados. Considerar implementar las estrategias apropiadas para que el clima laboral en dicha organización mejore es una decisión acertada, respaldada Gibson (2001) y sobre todo que contribuye a el propio personal que día a día realiza los mayores esfuerzos para superarse y aportar al alcance de los objetivos centrales planteados, a su vez este clima indicaría que la manera en que la interacción entre los distintos miembros se da es la indicada (Brunet, 1987).

Factores que potencial el clima laboral

En torno a los elementos que se encuentran presentes o que resultan potencialmente agregables a dicha situación se encontrarían aquellos relacionados al adecuado clima laboral, siendo de los más resaltantes la claridad en las funciones a desempeñar. La incertidumbre desencadenada de las reglas que resultan confusas terminaría atrayendo mayor angustia, en esa medida es que se puede ir comprendiendo que uno de los factores que puede facilitar que el clima laboral termine perjudicándose es la ausencia de indicaciones claras en torno al trabajo que se debe realizar, así como de las responsabilidades, esto último puede derivar en que puedan surgir conflictos por el peso de la acción que se tenía que hacer. El clima laboral estaría encontrándose con otra serie de elementos como la seguridad de las personas al mando, esta les ofrece a los empleados o miembros del equipo a tener una sensación de mayor estabilidad al sentirse que se encuentran respaldados, esa tranquilidad disminuye la probabilidad de conflictos dentro del mismo apartamento. La estabilidad vendría a ser de los elementos que más va a beneficiar a los propios trabajadores pues esto se verían mucho más dispuestos a continuar adelante (Reyes, 2010).

La selección de miembros que tengan habilidades que permitan el trabajo de equipo es otro de los factores importantes para beneficiar al clima laboral, pues cuando se deja entrar a la empresa a miembros que tienen problemas o dificultades en cuanto a la manera de interactuar o pueden desarrollar conflictos fácilmente, se vería en ellos una mucho mayor predisposición ante estos conflictos, los mismos que permitirían en estos casos verse afectado a todo el equipo, pues la comunicación

terminaría viéndose frenada en la medida que la misma comunicación haya tenido esas dificultades para continuar. Resulta uno de los pasos importantes para mejorar la dinámica dentro de una organización, con ello se debe de tener cuidado con las etiquetas discriminadoras, pues como se señaló en otros textos (), la idea no es etiquetar a alguien de toxico y a partir de ello excluirlo, sino se trataría de realizar un análisis de sus competencias e identificar si cuenta con las requeridas por el puesto, de tal forma que habría un criterio objetivo de admisión sin caer en la calificación del individuo, el que no cumpla con los requisitos no es sinónimo de ser una persona indeseable (Estrada, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009).

2.2.2. Personalidad

Aproximación conceptual de la personalidad

La personalidad constituye una combinación u organización relativamente estable y duradera que resulta como producto de la combinación de factores biológicos y ambientales, está proporciona al sujeto la manera particular como interactuar con el ambiente, así mismo se ve expresada a través del rasgo extroversión y neuroticismo (Eysenck, 1987).

Acerca de la personalidad, para Valdivieso (2015) estaría ha de ser comprendida considerando una serie de elementos que en suma les dan un carácter único o diferenciador a las personas, es decir su personalidad es esa suma de elementos que la llevan a ser alguien irrepitable, tanto en sus decisiones como pensamientos o perspectiva frente a una situación, aunque resulte similar, siempre habrá algunos elementos propios del individuo. La personalidad nos e construye sobre nada, todo lo contrario, tienen como base disposiciones de orden biológico, las cuales sumadas a las disposiciones de contacto con el ambiente, sería necesario que, a la hora de analizar la personalidad de una persona, se haga una revisión de las situaciones más significativas en su vida, sobre todos sus hábitos previos, pues aquí se encontraría la clave para poder analizar los principales rasgos y de esa forma poder anticiparte a futuras reacciones. El autor niega la importancia de lo biológico como orden de herencia, pues esto es innegable; sin embargo, menciona que no considerar toda la

historia de contacto de esa persona con el ambiente no haría más que sesgar el análisis y dar una información muy reducida.

Acerca de la personalidad, este es la suma de un conjunto de características que son un producto del entrelazamiento entre elementos tanto de orden biológico como de la propia experiencia con el ambiente, ello haría que cada persona sea una particularidad en torno a otras, en el sentido de su carácter distintivo y que lo vuelven diferente. La personalidad como tal es difícil de estimar en toda su magnitud por la serie de aspectos que involucraría, dicha personalidad también puede derivar en una mayor capacidad para que el individuo se vea hacia sí mismo, es decir que este envuelto en la reflexión y de allí tenga más conciencia de sus actos, los pensamientos que tienen es también otro elemento a considerar cuando se trata de captar la esencia de alguien, es decir que cada sujeto estaría viéndose mucho más envuelto en dichas situaciones, por ello es que se trataría de un conjunto de elementos que le proporcionaría a una persona un carácter individual, diferente o distintivo y que al tener mayor edad, habría mayores elementos a considerar, resultando todo ello como lo que se conoce como personalidad (Albanesi, Garelli y Casari, 2003).

Por su parte Aguedo y Correa (2014) la motivación es de los elementos más básicos en ese conjunto de factores que en su combinación estarían conformando a la personalidad, por ello es que en si se ve el desarrollo de cada uno de ellos y la forma como interactúan entre sí para formar esa personalidad diferente del resto, por ello es que en todos esos casos se estaría hablando de una personalidad a partir de factores y la fuerza que lleva al individuo a las acciones realizadas a partir de una motivación. Por su parte estaría entendiendo que de un total de 16 factores es que cada sujeto va a estar mostrando una forma particular de comportarse, de manejarse en diferentes situaciones con cierta estabilidad y siendo en esos casos el que se termine manejando de una forma determinada frente a diversos cambios donde el nivel y combinación entre los factores le otorgaría ese carácter distintivo y en definitiva lo que mucha s veces se estaría conociendo como personalidad.

Por el lado de Harris (1998) concebía a la personalidad como la suma de una serie de factores, donde se englobaba tanto elementos de la herencia como el conjunto de nuevas experiencias que cada persona va teniendo a lo largo de su vida,

es de esta forma como estos sujetos llegarían a diferenciarse a partir de la práctica que tienen en una sociedad y con otras personas, de esta forma quedaría distinguido el individuo y sería señalado de esa forma como alguien particular.

Finalmente, Varela (2014) concebido a la personalidad como el resultado dinámico tras a combinación de factores tanto físicos, psicológicos y biológicos – ambientales, que a lo largo de la vida del sujeto van posibilitando el desarrollo de la estructura de la personalidad, consiguiendo de esa forma una particularidad relativamente estable a través del tiempo, siendo a medida que el individuo va alcanzando mayor madurez, una mayor solidez de su personalidad.

Modelos teóricos de la personalidad

Modelo teórico de rasgos de personalidad de Eysenck

Eysenck (1965) define a la personalidad como un conjunto de rasgos que van a estar determinados por condiciones biológicas, tales como las propias particularidades de distinta sensibilidad ante estímulos que pueden destacar una activación del sistema nervioso que determina cierta forma de comportarse; sin embargo, también van a existir factores medioambientales que se encuentren estructurando y generando diferentes comportamientos particulares e idiosincráticos en la personal. Para que se determine algún rasgo dentro de la personalidad primero deben de formarse hábitos frente a determinadas formas de comportarse, lo cual quiere decir que a mayores frecuencias de una determinada forma de comportarse va a estar construyendo un hábito que a largo plazo van a poder determinar la personalidad de cada sujeto, con el fin de poder modificar su medio y las funciones que puedan alterar una escasa percepción de beneficio frente situaciones rutinarias.

Dentro del modelo de Eysenck (1965) se va a constituir la personalidad den dos grandes rasgos que pueden estar generando una determinada forma de comportarse para cada sujeto, de tal modo que cada rasgo es contraproducente y cuenta con su antagónico, mientras entre los rasgos si se pueden fusionar para dar a un conjunto de características que han sido estudiadas con escasa evidencia teórica, de tal modo que reconoce la existencia de los siguientes rasgos:

A. Introversión-Extraversión

Para el presente rasgo de la personalidad la persona va a contar con un patrón de comportamientos orientado a conseguir mayores sensaciones de placer expedientando momentos de soledad, sin bullicio o excitación a su alrededor, así como en función al grado de relación que pueda estar contando con sus diferentes interacciones sociales, de tal modo que se va a estar referido al grado de fluidez con cuentan para la expresión centrada en uno mismos o en medios exteriores, siendo ambos de forma positiva, lo cual va a caracterizar un patrón distinto de actuar pero de índole adaptativo.

B. Neuroticismo – estabilidad emocional

Dentro del siguiente rasgo de personalidad se va a estar constituyendo una serie de características que son antagónicas la una del otro, de tal manera que la estabilidad emocional considera una percepción estable de las situaciones medioambientales a la que la persona pueda estar expuesta, sin embargo, van a existir mayores susceptibilidades de orden biológico y social que va a prevalecer en una mayor activación y presencia de estrés ante situaciones específicas.

Modelo de la personalidad como organización de los estilos interactivos

El presente modelo es concebido por el máximo representante de la teoría de la conducta, siendo desarrollado a partir de la metateoría del interconductismo, dentro del cual Ribes (2009) concibe su propio modelo teórico para dar una explicación mucho más acertada del estudio de la psicología como ciencia independiente y diferida de otras disciplinas, tales como la biología o la sociología que son los extremos o las dos aristas que engloba el estudio por la unidad de análisis del conocimiento psicológico. Para Ribes (2009) dentro de la psicología van a existir una serie de concepciones psicológicas que van a ser concebidas como un lenguaje ordinario dentro del modelo psicológico, siendo una de ellas el término de personalidad que cual juega un papel ambiguo dentro de la concepción ordinal, siendo conocido por la gran mayoría de profesionales e inclusive de personas con escasos estudios sobre psicología, sin embargo, la concepción técnica que se realiza para la

personalidad no es concebida con lenguaje ordinario debido a que es una variable compleja que requiere el estudio sistemático de las interacciones micro y macro contingenciales que puedan estar mediando la relación entre los sujetos, lo cual va estar siendo influenciado por las particularidades del propio ambiente, siendo este uno de los principales moduladores del comportamiento complejo.

En base a lo señalado, se pueden entender a la personalidad como una característica particular de la persona, es decir el proceso individual que puede estar ejecutando en la interacción con determinado ambiente, de tal modo que solo se concibe el término de personalidad cuando se describe y analiza aspectos únicos que mantiene cada individuo y lo hace único como persona, de tal modo que la psicología estudia aquello que resulta de forma idiosincrático para cada individuo (Ribes, 2009).

Desarrollo de la personalidad

La personalidad es entendida generalmente en el marco de la presente investigación como un conjunto de rasgos, los cuales pueden ser entendidos como conjuntos de características más significativas en las personas, de las cuales en la medida que muestre mayor o menor predominancia en uno de estos, se puede ir detallando la probabilidad de responder en torno a esos rasgos, pero no se asume una postura de *tabula rasa* ni de un absolutismo social constructivista, es decir, que la manera particular de cada persona no responde ni a los elementos biológicos ni como un producto de la sociedad, si se entiende totalmente en una de esas dimensiones, pues uno solo no alcanza a explicar la enorme variabilidad existente entre personas, para ellos es importante mencionar que la dimensión biológica proporciona la materia necesaria, es la base sobre la cual y con sus cambios respectivos, se iría formando unos hábitos de reacción frente a una gran cantidad de estímulos en torno al ambiente próximo o expuesto, es decir que de ambos elementos emergería un tercero el cual es ese conjunto de vinculaciones reactivas frente a diferentes situaciones, las cuales no solo se actualizan, sino que mantienen cada vez más cierta estabilidad en ciertos patrones por los hábitos que ha ido desarrollando (Eysenck y Eysenck, 1969; Anicama, 1974).

El punto abordado líneas arriba resulta trascendental en la comprensión de la variabilidad y de la posibilidad de influir externamente sobre esta para conseguir ciertos cambios, puesto que de admitirse una total determinación por parte de la dimensión biológica carecería de sentido el intentar cambiar la personalidad, de igual manera se daría en el caso de lo social; sin embargo, cuando se sabe que es una suma de todo ello, se puede aspirar a modificarla teniendo en cuenta que hay límites o por lo menos circunstancias en las cuales ciertos cambios son posibles y otros van a resultar mucho más complicados.. De esta forma es como los rasgos de personalidad estarían entendiéndose como una combinación tanto histórica como actualizada a cada momento de nuevo contacto reactivo con situaciones cotidianas; entonces, para describir la formación de la personalidad, es necesario comentar que biológicamente se puede tener mayor o menor sensibilidad ante los estímulos, motivo por el cual algunas personas pueden mostrarse mucho más atentas a determinados eventos en comparación de otras, facilitando ciertos aprendizajes y dificultando otros, como es la relación encontrada entre mayor introversión y desordenes emocionales (Cattell, 1950; Eysenck, 1947).

La postura que asume a la personalidad como rasgos de personalidad sería aquella que la mide a partir de grandes conjuntos de características, difiriendo los modelos en el número de rasgos a considerar, así como en cuando a los indicadores en cada uno de ellos, de esa forma se cuenta como modelos como el propuesto por McCree y Costa (John y Srivastava. 1999) en el cual la personalidad es la suma de cinco grandes rasgos (Big Five), mientras que en otros modelos como el de Eysenck por lo general lo entendería en torno a dos rasgos (extroversión - neuroticismo), e incrementando el rasgo psicoticismo en casos donde se encuentre presencia de indicadores de conducta antisocial. En todas estas posturas la personalidad resultaría como un producto que a su vez sigue siendo retribuido de información en la medida que va pasando el tiempo y se van estableciendo nuevos vínculos con situaciones, pues a pesar de tener años de vida y ciertos hábitos que parecieran ser inamovibles, estos van siendo consolidados por que le resultan funcionales a esas personas, es decir, en todos esos casos aquello que se estaría observando es un conjunto de acciones o hábitos que se han dado bajo ciertas circunstancias y posibilidades por la estructura biológica y en la actualidad continuarían manteniéndose. De esta forma es

como las personas se vendrían realizando cada vez más y siendo denominadas de una forma en particular, aludiendo que esa es su forma de ser (Eysenck, 1987).

Estos rasgos van consolidándose en la medida que van pasando los años, por ello que en el caso de niños y adolescentes se suele expresar que su personalidad aún se encuentra en construcción, aunque evidentemente es más probable encontrar mayor estabilidad en un adolescente en comparación de un niño, esta aun no queda tan consolidada como podría darse por ejemplo en el caso de un adulto, el cual tras haber vivido una serie de situaciones estaría convencido que determinados hábitos o acciones que realiza son las únicas apropiadas para poder desempeñarse bien, ello no indica que no pueda modificarse; sin embargo, cada vez habrán más argumentos para no hacerlo, entre ellos miedos al cambio o al volver al inicio en un conjunto de nuevos hábitos ante los cuales él no se siente preparado, por ello es que en adultos la forma de ser debe de considerarse más estable, más arraigada y por lo tanto hay que tener en cuenta que las probabilidades de repetir algunas acciones es alta (Varela, 2014).

En la etapa adulta, los rasgos de personalidad ya configuran una personalidad relativamente estable, por lo que su evaluación y análisis pueden ofrecer mayores datos para poder predecir los hábitos que estaría manifestando en situaciones similares, por todo ello es que los rasgos de personalidad cuando ya se encuentran en dicho nivel de desarrollo pueden significar justamente todos esos cambios que pueden ser de utilidad dentro del campo organizacional, sobre todo al permitir en la valoración y selección del personal identificar quienes tienen más desarrollado un rasgo de personalidad que pueda resultar incompatible con determinado puesto laboral, para ello se estaría avanzando en torno a un conjunto de nuevas situaciones en las cuales estos individuos pueden repetir los hábitos identificados en la evaluación. Al mismo tiempo a pesar de ya en este marco madurativo los rasgos resultarían relativamente estables, este si puede tener cambios, solo que resultarían más difíciles y necesitarían compromiso por parte del usuario del servicio de psicología como profesión (Aguedo y Correa, 2014).

El desarrollo de los rasgos de personalidad entonces no solo estarían sostenidos sobre la presencia de elementos como los biológicos y del ambiente, sino la forma

particular en la que estos se van entrelazando, diversas situaciones que van consolidando a los hábitos y haciéndolos cada vez más fuertes, al punto que muchas de estas personas pueden estar viendo a alguien comportarse culturalmente de una forma apropiada o inapropiada, porque entre todas las cosas que hace, un cierto grupo de esas acciones van a ser similares so podrían agruparse por sus consecuencias, eso le da un calificativo a esa persona, algo que la distingue de las demás; además, en la medida que ha madurado más, esta se vuelve más estable y resistente a los cambios, lo cual no quita que con una asesoría apropiada si puedan existir estos, pero habrán ciertos límites como que su esencia se mantendría (Alarcón, Vinet y Salvo, 2005).

Componentes de la personalidad

En la comprensión de la personalidad, esta solo puede medirse y entenderse desde esta perspectiva como la suma de un conjunto de rasgos, dicho de este modo el trabajo está basado en un modelo de dos factores, tanto extroversión como neuroticismo han sido los propuestos bajo una perspectiva psicobiológica, donde tanto la velocidad en reactividad de los organismos como las múltiples experiencias que iban posibilitando que se generen los respectivos aprendizajes en ellos habrían posibilitado que en cada una de estas situaciones se haya conseguido que resulten mucho más estable en el mantenimiento de esos hábitos. Los rasgos de personalidad y la predominancia de estos son los que darían esa base para entender cuál va a ser la manera de comportarse de un individuo, por ejemplo una mayor presencia de extraversión indicaría que esa persona va a necesitar menos de actividades que involucren contacto social, a la vez que podría resultar con acciones impulsivas en algunos momentos, todos estos indicadores que a su vez pueden ser asumidas como las características generales que irían a mostrar esas personas son los que van a verse en estos casos como los elementos centrales en el desarrollo de dichas personas. A partir de la configuración de los rasgos es que se puede obtener mayor posibilidad de ello (Chávez y Orozco, 2015).

En el componente extroversión se puede encontrar indicadores que señalan una historia o trayectoria donde mayormente se habría encontrado momentos donde esa persona ha mostrado mayor sociabilidad, de igual forma se estaría encontrando

situaciones bajo las cuales su impulsividad se podría ver como uno de los elementos mucho más llamativos, donde pareciera que no tiene miedo de hacer acciones llamativas para los demás o que la vergüenza no significa para esa persona una barrera para inhibirse, pues justamente se observaría en las personas más extrovertidas una mayor tendencia que ellos sean más sociables por su poco temor que les involucraría conversar sobre temas al azar con otras personas. Finalmente, uno de los indicadores más llamativos se trataría de la actividad, en este aspecto a ellos se les llegaría a ver mucho más proactivos, justamente porque preferentemente gustan de actividades sociales y en estas se está en movimiento frecuentemente (Krzemien, 2007).

Lo contrario resultaría por parte de los introvertidos donde la sociabilidad es poco frecuente, ello no debe confundirse con que sean personas aisladas, pero en su historia no se registran muchos momentos en los cuales hayan deseado ir a grandes reuniones sociales, en cambio pueden encontrarse prefiriendo o frecuentando más otro tipo de actividades vinculadas principalmente con elementos de pensamiento o reflexión, por ejemplo los videojuegos o la lectura, en ambos no se estaría viviendo una circunstancias similar a una reunión social, pues varía la imagen o disposiciones que tienen que mostrar, ello más bien podría significar para estas personas un esfuerzo mucho más llamativo el cual se negarían a realizar, justamente por eso es que se encuentran viéndose envueltos principalmente en actividades mucho más personas o individualizadas, en cada una de estas situaciones estos sujetos se van a ver envueltos en experiencias en las cuales se van a ver mejor (Montaño, Palacios y Gantiva 2009).

El componente de introversión por lo general está relacionado con desordenes emocionales por las personas no psicólogas; sin embargo ello difiere de la realidad, pues al no pretender encontrarse envuelto en actividades sociales, ello no indicaría que no frecuentaría con otras personas, sino que el círculo social sería mucho más íntimo o privado, otro elemento importante a considerar es que en esas situaciones cada uno de esos sujetos se van a ver mucho más favorecidos hacia otro tipo de actividades como las de razonamiento cognitivo. La introversión estaría caracterizada por la presencia de un círculo social más cerrado y por una mayor preferencia de actividades intelectuales, sin restar beneficios a la extroversión, cada persona con

sus propias características va a resultar muy adaptativo para alcanzar cada uno de sus nuevos logros. El componente introversión también se encuentra caracterizado por la mayor reflexión al actuar, por ello es que se podría observar en estas personas que habría un mayor autocontrol o que toman conciencia más fácilmente en sus acciones (Negredo, 2000).

Quizás el componente que más llame la atención es el referido con el neuroticismo o también entendido como inestabilidad emocional, pues por lo general se ha visto correlacionado con clases de respuesta inadaptadas tanto en población adolescente como adulta (Albanesi, Garelli y Casari, 2003), en ese sentido la presencia de estos problemas no resultarían deseables para el ámbito empresarial en el cual lo que se estimaría es la eficiencia y la condición apropiada de los trabajadores para conseguir los objetivos trazados, claro está, respetando su integridad y salud integral, ahora las personas que obtienen mayores indicadores de neuroticismo estarían señalando en sí que frecuentemente en su historia de vida se han visto envuelto en situaciones en las cuales han reaccionado de forma inadaptada, ya sea con bastante ansiedad o con una facilidad para desarrollarla, por ejemplo a partir de decisiones poco efectivas, la sensación de ansiedad puede haberle dificultado conciliar el sueño y como consecuencia de ello verse perjudicado para esa actividad, otro de sus características estaría en la sensación de inseguridad, lo que puede facilitar la perspectiva de amenazado siendo un elemento disposiciones que incrementa la probabilidad de responder de forma agresiva o conflictiva ante los demás (Chávez y Orozco, 2015).

La presencia del mayor componente de inestabilidad emocional también ha sido relacionado con la mayor facilidad para adquirir fobias, justamente por la inseguridad y las malas decisiones que resultarían poco efectivas para obtener la solución del problema señalado, entonces, si habría una cierta alarma que tener cuando se encuentra a un adulto con altos indicadores de neuroticismo pero ello tampoco puede llegar a la idea equivocada de que será así o que está incapacitado, sino que necesitaría de ayuda para poder obtener nuevas clases de respuesta adaptativas para manejar las situaciones estresantes que de por si están expuestas a todas las personas, con ello la presencia y ese hábito de responder de forma inadaptad se vería

reemplazado por unas respuestas publicas mucho más flexibles y adaptativas que facilitarían su integración a otros equipos y contribuir a la organización (Varela, 2014).

Importancia en la predominancia de determinados rasgos

Cada persona va a ir desarrollando una configuración determinada en cuando a su estructura de personalidad, donde la combinación en la predominancia de los rasgos de personalidad puede ir variando. En la adultez, distintos rasgos van siendo identificados por las personas que se encuentran alrededor, es de esa forma como muchas de las personas en torno al sujeto de interés pueden emplear términos para describirlo, afirmando que es de determinada forma o que de seguro va a terminar reaccionando con mayor estabilidad – inestabilidad ante situaciones estresantes, es decir este conjunto de hábitos que luego se van a terminar convirtiendo en rasgos van apareciendo en una serie de situaciones y llevando a las personas a tener mayor probabilidad de responder ante determinada forma en adelante. De tal manera que el conjunto de situaciones en las cuales ya anteriormente ha manifestado esas reacciones volvería predecible su conducta, estos rasgos pueden obtenerse a través de enunciados descriptivos los cuales son obtenidos tanto a través de instrumentos de medición como en entrevistas estructuradas. Al ser agrupados en rasgos de personalidad es posible ver las tendencias y propensiones hacia las cuales pueden derivar y por lo tanto reconocer cual es el caso con perfil más idóneo para un conjunto de labores determinadas (Palacios y Martínez, 2017).

La predominancia en los rasgos de personalidad de un adulto permite anticiparse a las respuestas en forma de hábitos que estaría manifestando a continuación, en tal medida que ese sujeto puede verse mucho mejor envuelto en situaciones estresantes si se le coloca en un cargo donde particularmente manifiesta un inadecuado ajuste en su potencial relacional emocional, este variaría si se le colocara en otro puesto en el cual se pueda identificar que tiene mucha mayor afinidad, con un repertorio de habilidades que le permitan tener un mejor ajuste, entre ellas se podría encontrar entonces las vinculadas con la comunicación, expresión clara, manejo anticipado de respuestas emocionales en conflicto, solución de problema y estabilidad emocional, las cuales han estado más relacionadas con los sujetos con bajo neuroticismo, en este caso la extroversión-introversión no habría

mostrado una relación consistente con algún patrón inadaptado de respuesta (Balcázar y Delgadillo, 2005).

No solo resulta útil identificar la presencia del rasgo neuroticismo en los trabajadores por asimilar, sino a aquellos que ya pertenecen a la institución, aunque hay que aclarar que ello debe de realizarse con cuidado sin caer en la etiqueta de personas tóxicas o buscando denigrar a la persona, pues el objetivo de ello estaría en ver a las personas más capacitadas o con mayor potencial para ocupar el puesto, pues toda organización tiene objetivos y para cumplirlos no puede asumir una labor del todo solidaria, sino que habrá de ser selectiva entorno a las personas que admita y en monitorizarlas constantemente para que ellos vayan a traer muchos mejores resultados. Inestabilidad emocional podría llegar a significar un menor control sobre los posibles acontecimientos adversos que lleguen a ocurrir, ya sean estos en forma de la carga laboral que ha de manejar o los tiempos entre uno y otro momento en los cuales ha de manejar todas estas situaciones, de una u otra forma se estaría viendo que estas personas representan un elemento de mayor vulnerabilidad en el proceso pues en caso no saber cómo manejar ese evento estaría afectando el libre proceso de alcance en las metas, resultando en consecuencias negativas para todo el conglomerado, perjudicando de manera sustancial (Harris, 1998).

Finalmente, los rasgos como lo referiría Montaña, Palacios y Gantiva (2009) son relativamente estables en el tiempo, es decir que si pueden ser modificados y ello debería constituir la labor de la propia organización tras identificar que unos de sus miembros tienen problemas en este sentido, de esa forma se estaría teniendo en consideración que frente a esos casos cada uno de esos individuos va a tener que manejar mejor esas eventualidades. La finalidad entonces iría encaminada hacia identificar para luego fortalecer, pues por lo general se suele encontrar un valor indispensable en toda colectividad, que es la confianza, por ello a pesar de que uno de sus miembros tenga dificultades, resultaría mucho más propositivo para la organización invertir en su capacitación y mantenimiento en lugar de su separación del grupo, aun que en caso no tener un valor como el mencionado, si quedaría justificada la separación del equipo de trabajo, pues por encima de todo ello estaría el alcance de las metas propuestas (Aguedo y Correa, 2014).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Rasgos de personalidad

Constituye una combinación u organización relativamente estable y duradera que resulta como producto de la combinación de factores biológicos y ambientales, los cuales van a estar determinando la modalidad de compararse ante situaciones específicas de la vida diaria (Eysenck, 1987).

Clima laboral

Para Palma (2004) el clima laboral es concebido como un conjunto de aspectos medioambientales que percibe la persona dentro de sus actividades dentro de la situación laboral, las cuales pueden ser percibidas de forma positiva o de manera negativa que van a estar determinando su efectividad dentro del trabajo.

Adultos

El termino adulto es concebido como una etapa dentro del desarrollo de vida del ser humano, la cual se encuentra de forma consecuyente con la adolescencia y se puede diferenciar en base a ciertas segmentaciones etarias, sin embargo, se concibe como un incremento de responsabilidades sociales debido a los cambios que se experimentan en la adaptación social (Balcázar y Delgadillo, 2005).

Organización

El termino organización se define como un conjunto de personas que buscan alcanzar un objetivo o fin en común, de tal modo que cuentan con beneficios al estar involucrado en la organización, siendo dirigidos por un miembro que incrementa y fomenta la participación de acciones por parte de sus integrantes.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación contó con una metodología de tipo correlacional, puesto que el principal objetivo de la tesis es determinar la posible relación que pueda existir entre el clima organizacional y los rasgos de personalidad en una muestra de trabajadores (Bernal, 2010).

Diseño de investigación

El presente estudio contó con el uso de un diseño no experimental debido a que no se realizó la manipulación alguna de las variables clima organizacional y rasgos de personalidad, optando por observarlas en un ambiente determinado. Así mismo, se presentó un corte de tipo transversal debido a que se obtuvieron los datos en un solo momento de tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Población y muestra

La población se encuentra conformada por 170 empleados de una empresa privada perteneciente a Lima Sur, los cuales se encontraban conformados por ambos sexos con edades que oscilaban entre los 20 a 60 años aproximadamente.

No se contó con una muestra, sino que se contó con una aplicación censal, analizando a los 170 empleados de una empresa privada en Lima Sur, con edades comprendidas entre los 20 a 60 años; así mismo, no se contó con un muestreo debido a la aplicación censal.

Tabla 1

Distribución de los participantes

Variable	Categoría	<i>fi</i>	%
Sexo	Femenino	103	60.6
	Masculino	67	39.4
Edad	20 a 30	40	23.5
	31 a 39	110	64.7
	40 a más	20	11.8
	Total	170	100.0

3.3. Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el clima laboral y la personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur.

H_a: Existe relación entre el clima laboral y la personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur.

Hipótesis específicas

H₁: Existe diferencias entre el clima laboral y sus dimensiones en empleados de una empresa privada de Lima Sur en función del sexo.

H₂: Existe diferencias entre los rasgos de personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur en función del sexo.

H₃: Existe relación entre las dimensiones de clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur.

3.4. Variables – Operacionalización

Variable de estudio: Clima laboral

Definición conceptual

Para Palma (2004) el clima laboral es concebido como un conjunto de aspectos medioambientales que percibe la persona dentro de sus actividades dentro de la situación laboral, las cuales pueden ser percibidas de forma positiva o de manera negativa que van a estar determinando su efectividad dentro del trabajo.

Definición operacional

Para poder identificar la definición operacional del clima laboral se utilizó la Escala de clima laboral CL-SPC de Palma (2004), los cuales se distribuye en cinco dimensiones.

Tabla 2

Matriz operacional del clima laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de respuesta	Rangos Categorías	Escala de medida
Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de progreso - Preocupación del jefe por interés de trabajadores - Planificación de acciones - Se valora el desempeño 	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46			
Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la empresa - Logran sus niveles de logro - Considerarse pieza clave en el trabajo - Mejor productividad 	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47			
Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Existen guías de trabajo - Seguimiento y control de actividades - Responsabilidades definidas - Proceso de capacitación 	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48	TA=5 DA=4 AD=3 D=2 TD=1	Bajo Medio Alto	Ordinal
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a la información - Influencia de la comunicación - relación de armonía en el equipo - Existen medios de expresión 	4, 9, 14, 19, 24, 27, 34, 39, 44, 49			
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Compañeros cooperan - Objetivos retadores - Equipo bien integrado 	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50			

Nota: TA (totalmente de acuerdo), DA (de acuerdo), AD (en parte de acuerdo y en parte desacuerdo), D (desacuerdo), TD (totalmente desacuerdo)

Variable de estudio: Personalidad

Definición conceptual

Los rasgos de la personalidad constituyen una combinación u organización relativamente estable y duradera que resulta como producto de la combinación de factores biológicos y ambientales, los cuales van a estar determinando la modalidad de compararse ante situaciones específicas de la vida diaria (Eysenck, 1987).

Definición operacional

Para definir la personalidad de forma operacional se requiere de la sumatoria de total de puntuaciones de la aplicación de la aplicación del Inventario de personalidad de Eysenck para niños y adolescentes JEPI, el cual consta de la medición de dos rasgos de la personalidad.

Tabla 3

Matriz operacional de los rasgos de personalidad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de Rpta.	Rangos Categorías	Escala de medida
Extroversión	- Preferencias por el bullicio	1, 3, 5,	Si=1 No=0	Introversión	Ordinal
	- contestaciones rápidas	8, 10,			
	- sentimientos de tristeza frecuentes	13, 15, 17, 20,		Tendencia a la introversión	
	- fastidio de diferentes cosas o situaciones	25, 27, 29, 32,		Tendencia a la	
	- Preferencias por situaciones en compañía	34, 37, 39, 41,		extraversión	
	- Preferencias por estar con otras personas	46, 49, 51, 53,		Extraversión	
	- gusto por salir a la calle	56			
Neuroticismo	- Necesidad de una persona que le den ánimos	2, 4, 7, 9, 11,	Si=1 No=0	Estable emocionalmente	Ordinal
	- Malhumor o de mal genio	14, 16,			
	- Hacer las cosas de forma rápida	19, 21, 23, 26,		Tendencia	
	- Preocupación excesiva al mostrar defectos	28, 31, 33, 35,		estabilidad emocional	
	- Sentimientos de estar harto o fastidiado frecuentemente	38, 40, 43, 45, 47,		Tendencia neuroticismo	
	- Dificultades para aceptar un rechazo o una negación	50, 52, 55, 57		Neuroticismo	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

La técnica que se utilizó para poder medir las variables investigadas en el presente estudio fue la encuesta, la cual consiste en el llenado de unos instrumentos

de forma personal como un autorregistro, de tal forma que los utilizados fueron los siguientes:

- **Escala de clima laboral CL-SPC**

El presente instrumento fue elaborado por Sonia Palma en el año 1999, con el objetivo de identificar el nivel del clima laboral dentro de las organizaciones, encontrándose comprendido por 50 ítems los cuales se encuentran constituidos por cinco dimensiones (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales), con un tiempo de duración entre 20 a 25 minutos siendo aplicado de forma individual o colectiva. Cuenta con una escala de tipo Lickert que oscila desde un máximo de 5 (totalmente desacuerdo) a un mínimo de 1 (totalmente de acuerdo), donde la puntuación total máxima viene a ser 250 y la mínima 50. Para la obtención de la puntuación se suma las respuestas totales de las dimensiones o de cada respuesta y se identifica según la categoría distribuida entre bajo, medio y alto. Respecto a las propiedades psicométricas para la escala original obtuvo una validez de contenido por criterio de jueces con puntuaciones adecuadas, mientras que en cuanto a la confiabilidad alcanzó un coeficiente de correlación alfa de Cronbach mayor al .70 (.97).

Quispe (2016) realizó un estudio de tipo correlacional con las variables estrés y clima laboral, donde mostró mayor evidencia en cuanto a la validez y confiabilidad de la Escala de clima laboral CL-SPC, donde encontró una validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio donde encontró una estructura de 5 factores que explicaron el 41.8% de variabilidad total. Respecto a la confiabilidad se encontró un alfa de Cronbach con puntuaciones superiores al .70.

En el presente estudio se ejecutó un estudio piloto para poder contar con una mayor evidencia en cuanto a las propiedades psicométricas de la Escala de clima laboral CL-SPC en un grupo piloto de 100 trabajadores pertenecientes a una empresa privada de Lima Sur, donde se encontró los siguientes resultados:

Validez de contenido

Tabla 4

Validez de contenido de la escala de clima laboral CL-SPC

ítems	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	V	ρ	ítems	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	V	ρ
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
5	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001	30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	34	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0.9	0.001
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
16	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.9	0.001	41	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	47	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.9	0.001
23	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001	48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	49	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001

En la tabla 4, se presentan los resultados de validez de contenido de la Escala de clima laboral CL-SPC donde se evidencia puntuaciones de una *V* de Aiken superiores al .80 y una significancia menor al .05, lo cual indica que el instrumento cuenta con una adecuada puntuación para la validez de contenido.

Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 5

Confiabilidad de la escala de clima laboral CL-SPC

(n=70)	Ítems	α [IC95%]	Theta
Autorrealización	5	.719 [.609, .819]	.733
Involucramiento laboral	5	.796 [.687, .895]	.799
Supervisión	5	.817 [.709, .915]	.820
Comunicación	5	.825 [.713, .934]	.833
Condiciones laborales	5	.862 [.751, .972]	.871
Clima laboral	25	.875 [.764, .941]	.882

Nota: α : alfa de Cronbach, IC: intervalo de confianza

En la tabla 5, se presentan los resultados de la fiabilidad por consistencia interna de la Escala de clima laboral CL-SPC en un grupo piloto de 70 trabajadores pertenecientes a una empresa privada de Lima Sur, donde se observa que el clima laboral a nivel total cuenta con una puntuación de .875, lo cual indica una alta confiabilidad.

Tabla 6

Baremos de la escala de clima laboral CL-SPC

	F1	F2	F3	F4	F5	TOTAL
Bajo	13-42	12-42	18-42	16-42	14-41	24-208
Medio	43-48	43-48	43-48	43-48	42-48	209-241
Alto	49 a más	49 a más	49 a más	49 a más	49 a más	242 a más

Nota: F1(Autorrealización); F2 (Involucramiento laboral); F3 (Supervisión); F4 (Comunicación); F5 (Condiciones laborales); TOTAL (Clima laboral).

- **Inventario de personalidad de Eysenck EPI-B**

Para poder identificar la variable personalidad se utilizó el presente inventario, el cual fue elaborado por Eysenck en 1965, contando con el objetivo de poder identificar la tendencia a la formación de los rasgos de la personalidad adultos, adaptado al castellano por Anicama (1974). El Inventario EPI-B consta de 57 ítems, los cuales se encuentran distribuidos en dos rasgos con 24 ítems para cada uno (Extraversión – introversión y Estabilidad emocional – neuroticismo) y otros 9 ítems de deseabilidad social, contando con una aplicabilidad para adultos de forma individual o colectiva, demorando un tiempo entre los 15 a 20 minutos. La escala es de tipo dicotómicas, variando de una puntuación de 1 (si) a 0 (no), de tal forma que para la obtención de los resultados en primer lugar se tiene que descartar las preguntas de deseabilidad, donde la puntuación máxima es 5, luego de ello, se procede a sumar cada puntuación y ubicarla en el rasgo respectivo para luego poder interpretar que rasgo predomina más, recordando que se encuentran en pleno proceso de sus funciones. La escala original contó con la obtención de validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio, el cual distribuyó de forma correcta a los 48 ítems en un modelo bifactorial; por otro lado, respecto a la confiabilidad fue determinada por el coeficiente alfa de Cronbach, la cual contó con puntuaciones superiores al .70, demostrando un alto coeficiente de confiabilidad.

Luján (2018) ejecutó un estudio de tipo descriptivo en una muestra de trabajadores pertenecientes a Lima Metropolitana, donde reportó una mayor evidencia para el Inventario EPI de Eysenck, donde mostró una validez de contenido mediante la correlación ítem-test, con puntuaciones superiores al .70; asimismo, encontró una fiabilidad superior al .70 para ambos rasgos de la personalidad.

En el presente estudio se ejecutó un estudio piloto para poder contar con una mayor evidencia en cuanto a las propiedades psicométricas del Inventario de EPI-B en un grupo piloto de 70 trabajadores pertenecientes a una empresa privada de Lima Sur, donde se encontró los siguientes resultados:

Validez de contenido

Tabla 7

Validez de contenido del Inventario EPI-B

ítems	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	V	<i>p</i>	ítems	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	V	<i>p</i>
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0.9	0.001	30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
5	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001	34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	35	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0.9	0.001
7	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001	36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
10	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.9	0.001	39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
11	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001	40	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.9	0.001
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	43	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001
15	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0.9	0.001	44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
16	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001	45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	46	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	48	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0.9	0.001
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
21	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001	50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
22	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001	51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	52	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0.9	0.001
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	54	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	55	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.9	0.001
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001	57	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0.9	0.001
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001													

En la tabla 7, se presentan los resultados de validez de contenido del Inventario EPI-B donde se evidencia puntuaciones de una V de Aiken superiores al .80, lo cual indica que el instrumento cuenta con una adecuada puntuación para la validez.

Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 8

Confiabilidad del inventario EPI-B

(n=70)	Ítems	α [IC95%]	Theta
Extroversión	24	.845 [.734, .910]	.854
Neuroticismo	24	.872 [.763, .931]	.886

Nota: α : alfa de Cronbach, IC: intervalo de confianza

En la tabla 8, se presentan los resultados de la fiabilidad por consistencia interna del Inventario EPI-B en un grupo piloto de 70 trabajadores pertenecientes a una empresa privada de Lima Sur, donde se observa puntuaciones superiores al .70, tanto para la extroversión (.845) y neuroticismo (.872).

Tabla 9

Baremos del inventario EPI-B

	Extroversión		Neuroticismo
Introverso	5 -12	Estable emocionalmente	5-17
Tendencia a introversión	13	Tendencia a la estabilidad	18-20
Tendencia a extroversión	14	Tendencia a neuroticismo	21-22
Extroverso	16 a más	Neuroticismo	23 a más

3.6. Técnicas del procesamiento y análisis de datos

En primera instancia, para la ejecución del presente proyecto de investigación se pasó coordinar con los autoridades de una organización privada de Lima Sur debido a que se observa la necesidad de poder identificar el grado de relación entre el clima laboral y los rasgos de personalidad, donde para su ejecución de la presente idea se solicitó el permiso de los jefes inmediatos y superiores para su aplicabilidad, siendo aceptado de forma conforme para luego solicitar la carta de presentación

tramitadas por la Universidad Autónoma del Perú y presentada a los directivos para su aceptación de manera formal.

Una vez obtenido los permisos se procedió a coordinar un espacio del tiempo libre de los trabajadores para poder aplicar los instrumentos seleccionados, donde la evaluación y recolección de datos duró 3 días llegando al objetivo de la muestra de estudio. Para la ejecución se precedió a explicar a cada trabajador que es libre de participar o no en el estudio, siendo los datos tomados de forma confidencial; por otro lado, se respetó la declaración de Helsinki mediante la solicitud del llenado del consentimiento informado, de modo que los participantes que no lo hayan llenado no serán tomados en cuenta.

Previo al análisis de datos finales se revisó las evidencias psicométricas de los instrumentos. Para la validez, se realizó el criterio de jueces para de ambos instrumentos. Por otro lado, con respecto a la evaluación de la confiabilidad se utilizó la aplicación del coeficiente Alpha de Cronbach, para el clima laboral y los rasgos de personalidad.

Respecto al procesamiento y análisis estadístico de los resultados obtenidos se pasó a desarrollar una base de en el programa EXCEL, para después traspasarlo en el programa IBM SPSS V 24, para los análisis descriptivos comparativos y de correlación. Primero se identificó los estadísticos descriptivos (media, mediana, moda, desviación estándar, asimetría, curtosis, coeficiente de variación), luego las frecuencias y porcentajes de cada variable. Al respecto a los datos inferenciales, se identificó primero la prueba de normalidad donde se encontró una distribución no normal por ende se utilizó el *rho* de Spearman para los objetivos o hipótesis de correlación y la *U* de Mann-Whitney para la comparación de dos grupos independientes.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos e inferenciales

Resultados descriptivos de las variables

Tabla 10

Descriptivos del clima laboral y sus dimensiones

	N	Media	D.E.	Asimetría	Curtosis	C.V. (%)
Autorrealización	170	44.01	5.247	-0.563	-0.861	0.12
Involucramiento laboral	170	44.14	5.145	-0.611	-0.928	0.12
Supervisión	170	43.82	5.204	-0.691	-0.582	0.12
Comunicación	170	43.69	5.203	-0.767	-0.368	0.12
Condiciones laborales	170	43.81	5.284	-0.613	-0.784	0.12
Clima laboral	170	219.46	25.452	-0.654	-0.784	0.12

En la tabla 10, se observa los resultados del análisis descriptivo del clima laboral y sus dimensiones en empleados de una empresa privada de Lima Sur, donde se observa que el clima laboral a nivel general cuenta con una media de 219.46 y una desviación estándar de 25.452; del mismo modo se evidencia que la dimensión con mayor puntuación es involucramiento personal ($M= 44.14$ y $DE= 5.145$) mientras que la menor puntuación fue para comunicación ($M= 43.69$ y $DE= 5.203$).

Tabla 11

Niveles del clima laboral y sus dimensiones

		Bajo	Medio	Alto
Autorrealización	<i>fi</i>	68	60	42
	%	40.0	35.3	24.7
Involucramiento laboral	<i>fi</i>	66	58	46
	%	38.8	34.1	27.1
Supervisión	<i>fi</i>	69	62	39
	%	40.6	36.5	22.9
Comunicación	<i>fi</i>	64	76	30
	%	37.6	44.7	17.6
Condiciones laborales	<i>fi</i>	64	70	36
	%	37.6	41.2	21.2
Clima laboral	<i>fi</i>	61	65	44
	%	35.9	38.2	25.9

En la tabla 11, se observa los resultados del análisis de los niveles del clima laboral y sus dimensiones en empleados de una empresa privada de Lima Sur, donde se observa que para el nivel general de clima laboral el 35.9% de trabajadores presenta un nivel bajo, el 38.2% nivel medio y el 25.9% alto; del mismo modo, las dimensiones cuentan con mayor puntuación para el nivel bajo, a excepción de comunicación y condiciones laborales donde la puntuación con mayor incidencia es medio.

Tabla 12

Descriptivos de los rasgos de personalidad

	N	Media	D.E.	Asimetría	Curtosis	C.V. (%)
Extroversión	170	12.63	2.098	-0.079	-0.194	0.17
Neuroticismo	170	19.02	3.713	-0.679	-0.571	0.20

En la tabla 12, se observa el análisis de los resultados descriptivos de los rasgos de personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur, donde se observa que el rasgo de extroversión cuenta con una media de 12.63 y una desviación estándar de 2.098, mientras que para el rasgo de neuroticismo se observa una $M=$ 19.02 y $DE=$ 3.713.

Tabla 13

Niveles de los rasgos de personalidad

Extroversión	<i>fi</i>	%	Neuroticismo	<i>fi</i>	%
Extrovertido	69	40.6	Neuroticismo	58	34.1
Tendencia extroversión	38	22.4	Tendencia neuroticismo	32	18.8
Tendencia introversión	30	17.6	Tendencia estabilidad emocional	52	30.6
Introversión	33	19.4	Estable emocionalmente	28	16.5
Total	170	100.0	Total	170	100.0

En la tabla 13, se observa los resultados del análisis de los niveles de los rasgos de personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur, donde se muestra que el 40.6% de trabajadores cuenta con una mayor presencia del rasgo extroversión, del mismo modo en el neuroticismo se observa mayores puntuaciones, siendo representado con un 34.1%.

Resultados de la prueba de normalidad

Tabla 14

Prueba de normalidad del clima laboral y sus dimensiones

	<i>n</i>	<i>K-S</i>	<i>p</i>
Autorrealización	170	0.181	,000 ^c
Involucramiento laboral	170	0.199	,000 ^c
Supervisión	170	0.174	,000 ^c
Comunicación	170	0.189	,000 ^c
Condiciones laborales	170	0.203	,000 ^c
Clima laboral	170	0.201	,000 ^c

En la tabla 14, se muestra los resultados de la prueba de normalidad del clima laboral y sus dimensiones en empleados de una empresa privada de Lima Sur, donde se llega a observar una distribución no normal tanto para el clima laboral como para sus dimensiones, denotando que la puntuación de la significancia es menor a .05, lo cual confirma el uso de estadísticos no paramétricos tal como el *rho* de Spearman para identificar el objetivo general.

Tabla 15

Prueba de normalidad de los rasgos de personalidad

	<i>n</i>	<i>K-S</i>	<i>p</i>
Extroversión	170	0.164	,000 ^c
Neuroticismo	170	0.173	,000 ^c

En la tabla 15, se muestra los resultados de la prueba de normalidad de los rasgos de personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur, donde se llega a observar una distribución no normal tanto para la extraversión como el neuroticismo, denotando que la puntuación de la significancia es menor a .05, lo cual confirma el uso de estadísticos no paramétricos tal como el *rho* de Spearman para identificar el objetivo general.

Resultados de comparación del clima laboral y sus dimensiones según variables sociodemográficas

Tabla 16

Comparación del clima laboral y sus dimensiones en función al sexo

	Sexo	<i>n</i>	Rango promedio	<i>U</i>	<i>p</i>
Autorrealización	Femenino	103	82.45	3136.500	0.315
	Masculino	67	90.19		
Involucramiento laboral	Femenino	103	85.52	3448.000	0.994
	Masculino	67	85.46		
Supervisión	Femenino	103	86.98	3298.500	0.626
	Masculino	67	83.23		
Comunicación	Femenino	103	84.02	3298.000	0.627
	Masculino	67	87.78		
Condiciones laborales	Femenino	103	85.42	3442.500	0.979
	Masculino	67	85.62		
Clima laboral	Femenino	103	81.42	3030.500	0.177
	Masculino	67	91.77		

Para la tabla 16, se evidencia el análisis de comparación del clima laboral y sus dimensiones en función al sexo, donde se observa que no existe diferencias estadísticamente significativas tanto para el clima laboral como para sus dimensiones

en función al sexo debido a que la significancia del análisis estadístico de comparación U de Mann-Whitney alcanzó una puntuación mayor al .05 ($p>.05$).

Tabla 17

Comparación de los rasgos de personalidad en función al sexo

	Sexo	<i>n</i>	Rango promedio	<i>U</i>	<i>p</i>
Extroversión	Femenino	103	85.42	3442.000	0.978
	Masculino	67	85.63		
Neuroticismo	Femenino	103	83.08	3201.500	0.425
	Masculino	67	89.22		

En la tabla 17, se evidencia el análisis de comparación de los rasgos de personalidad en función al sexo, donde se observa que no existe diferencias estadísticamente significativas para el rasgo extroversión ni para el rasgo de neuroticismo en función al sexo, puesto que la significancia del análisis estadístico de comparación U de Mann-Whitney alcanzó una puntuación mayor al .05 ($p>.05$).

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 18

Correlación entre las dimensiones del clima laboral y los rasgos de personalidad

		Extroversión	Neuroticismo
Autorrealización	<i>rho</i>	,429	-,216
	<i>p</i>	.000	.005
Involucramiento laboral	<i>rho</i>	,435	-,166
	<i>p</i>	.000	.031
Supervisión	<i>rho</i>	,459	-,204
	<i>p</i>	.000	.008
Comunicación	<i>rho</i>	,445	-,217
	<i>p</i>	.000	.004
Condiciones laborales	<i>rho</i>	,377	-,209
	<i>p</i>	.000	.006

En la tabla 18, se muestra el análisis de los resultados de correlación entre las dimensiones del clima laboral y los rasgos de personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur, donde se observa que existe relación estadísticamente significativa de tipo directa y de grado mediano entre las dimensiones del clima laboral y el rasgo de extroversión ($rho=$ de .377 a .459, $p<.01$), mientras que para el rasgo de neuroticismo existe un tipo de relación inverso y un grado pequeño entre las dimensiones del clima laboral ($rho=$ de -.166 a -.216, $p<.01$).

Tabla 19

Correlación entre el clima laboral y los rasgos de personalidad

		Extroversión	Neuroticismo
Clima laboral	<i>rho</i>	,450	-,202
	<i>p</i>	.000	.008

Por último, para la tabla 19, se observa el análisis de los resultados de correlación entre el clima laboral y los rasgos de personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur, donde se muestra que entre el clima laboral y el rasgo extroversión existe relación altamente significativa de tipo directa y de grado mediano ($rho=$.450, $p<.01$), mientras que entre el rasgo de neuroticismo existió relación inversa y de grado pequeño con el clima laboral ($rho=$ -.202, $p<.01$).

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Como es bien sabido el ambiente de trabajo es una de las condiciones o elementos importantes en la vida de las personas, donde suelen pasar grandes horas del día en sus centros de trabajado, siendo necesario el poder determinar cuáles son las posibles afecciones que pudieran estar presentando los sujetos, de tal forma que al mostrarse una presencia continua de diferentes elementos que afecten la percepción y sentimientos de adecuación dentro del entorno van a estar produciendo el rechazo de la actividad que pudiera estar ejecutado o por otro lado, van a poder tolerarlo y permanecer dentro de su centro de trabajo pero con la presencia de cambios en diferentes modalidades de comportarse dentro y fuera de su trabajo, llegando a afectar otras áreas significativas e importantes para la persona. Por lo tanto, el presente estudio contó con el objetivo de poder identificar y determinar la relación entre clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur.

En cuanto al objetivo general, se identifica que entre el clima laboral y el rasgo extraversión existe relación altamente significativa de tipo directa y de grado mediano ($rho = .450, p < .01$), mientras que entre el rasgo de neuroticismo existió relación inversa y de grado pequeño con el clima laboral ($rho = -.202, p < .01$); lo cual quiere decir que a mayor presencia de un clima laboral se va a notar un incremento respecto a los rasgos de extraversión de la personalidad, sin embargo, se reconoció una menor presencia del neuroticismo o inestabilidad emocional al contar con la presencia de un mayor clima laboral. Estos resultados se asemejan a lo señalado por Baltazar y Chirinos (2016) quienes también identificaron la existencia de relación entre el clima laboral y la personalidad, de tal modo que reportaron que los trabajadores pertenecientes a una empresa de servicios perteneciente a Chiclayo identificaron que al desarrollar un mayor clima laboral dentro del ambiente de trabajo la presencia de ciertos aspectos de la personalidad tendió a incrementar. Así mismo, Mancisidor (2016) encontró en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte que existió relación significativa entre ambas variables ya mencionadas, donde a mayor clima laboral mayor existencia de energía, afabilidad y estado emocional en los trabajadores que evaluaron. Butrón y León (2016) también identificaron la existencia de relación positiva entre el clima laboral y los rasgos de la personalidad en una muestra de

trabajadores pertenecientes a Arequipa, quienes reportaron que un estado de armonía y percepción de una buena comunicación dentro del ambiente laboral se vio desarrollado una mayor apertura mental y estabilidad emocional. De forma similar, para Hauser y García (2017) existió relación directa entre el grado de satisfacción que percibían un grupo de trabajadores argentino y los rasgos de personalidad. Para Uría (2011) el clima organizacional se va a encontrar estructurado por diferentes aspectos del individuo, entre uno de ellos y el más genérico se refiere a la personalidad, de tal modo que según la forma de interactuar de las personas se va a ir estructurando el clima y percepción del individuo frente a su entorno, siendo percibido de forma distinta para cada trabajador a excepción de condiciones situacionales que les pueda estar afectando a todos los trabajadores de forma directa. Es por ello, que en base a lo expresado y reportado se cuenta con mayor evidencia para poder afirmar la presencia de la hipótesis alterna, la cual señala la existencia de relación entre el clima laboral y los rasgos de personalidad. Por lo dicho, resulta necesario el implementar estrategias psicológicas donde se fomente una mejor interacción entre los trabajadores mediante la expresión positiva de diferentes situaciones, ejecutando la aplicación de un programa de entrenamiento en estilos de comunicación asertivo.

Así también, otro de los resultados que se muestra resaltantes es la identificación de los objetivos, de tal modo que para el primer objetivo específico se identificó que el 35.9% de trabajadores contaron con un clima laboral en nivel bajo, el 38.2% en nivel medio y el 25.9% en alto; del mismo modo, se identificó que existió mayor presencia para el nivel bajo y medio en las dimensiones del clima laboral; esto quiere decir que los trabajadores evaluados cuentan con mayores sensaciones negativas respecto a la percepción dentro de su ambiente de trabajo, donde puedan contar con mayor independencia al ejecutar sus actividades junto con el trabajo en equipo, expresión de situaciones de tensión y facilidad para el involucramiento en diferentes actividades, siendo estas acciones reducidas y con escasa presencia para su mantenimiento. Dichos resultados coinciden con lo encontrado por Mancisidor (2016) quien reportó que en una empresa privada en Lima Norte el 43% de trabajadores contaron con una mayor prevalencia para el nivel medio del clima laboral, denotándose una existencia de dificultades para percibir beneficios e interacción respecto a su ambiente donde se encuentran ejecutando sus actividades de trabajo. Por otro lado, para Zans (2017) encontró una mayor presencia para el nivel

alto de clima laboral, conformado por cerca de cinco de cada diez trabajadores pertenecientes a México (49%), seguido por un nivel medio (31%), de tal modo que identificaron la existencia de condiciones favorables para el desempeño de sus labores. Baltazar y Chirinos (2016) reportaron una mayor existencia para el modo favorable de clima laboral en trabajadores pertenecientes a Chiclayo, siendo representado por el 62% del total de personas entrevistadas; por el contrario, existió cerca de 3 por cada 10 sujetos que identificaron la existencia de un clima laboral deficiente. Mientras que Butrón y León (2016) señalaron que cuatro de cada diez trabajadores de Arequipa contaron con una mayor prevalencia para el nivel medio de clima laboral. Según Minsal y Pérez (2007) la existencia de niveles bajos en cuanto al clima laboral va a estar desarrollando dificultades de adaptación frente a las múltiples actividades laborales que se pueden ejecutar en su ámbito de trabajo. Por lo descrito, se reconoce la existencia de un clima familiar en nivel bajo, sin embargo, también se reportó una mayor presencia para el nivel medio dando a entender que es necesario el desarrollo de dinámicas interactivas de forma periódica dentro de la institución, de tal manera que se cuente con el desarrollo de juegos lúdicos y dinámicas de interacción y desarrollo personal para fomentar la unión del personal dentro de centro de labores.

En cuanto al segundo objetivo específico, se observa que el 40.6% de trabajadores contaron con un rasgo de personalidad extrovertido y el 34.1% para el rasgo de neuroticismo, demostrando una mayor presencia para el temperamento colérico en los trabajadores encuestados pertenecientes a Lima Sur. Dichos resultados coinciden con lo expresado por Hauser y García (2017) quienes identificaron una mayor presencia del rasgo de extraversión, lo cual quiere decir que los trabajadores de Argentina contaron con expresiones sociales placenteras y adecuadas para la interacción con sus compañeros de trabajo; sin embargo, respecto al segundo rasgo se encontró mayor presencia para la estabilidad emocional (42%). Para Camarillo (2016) los rasgos de personalidad contaron con una mayor existencia de apertura mental, amabilidad y extraversión en empleados de España, estos datos quieren decir que la personalidad mantiene consecuentemente las condiciones necesarias para poder desenvolver efectivamente frente a diversos aspectos de la vida cotidiana. Para Muñoz (2015) existió rasgos de personalidad con mayor predisposición para el nivel de extraversión y neuroticismo, identificando una mayor

inclinación a aspectos relacionados a las situaciones verbales que los demás pueden estar cometiendo; por otro lado, para Torrejón (2017) existió una prevalencia para el rasgo de extraversión y estabilidad emocional en empleados de una organización ubicada en San isidro, siendo notado en mayor medida por los estudios en psicología e investigación con orientación facilidad de apoyo mutuo; de forma semejante, para Guzmán (2017) la personalidad se encontró determinada por elementos medioambientales que vayan a estar constituyendo cambios en la interacción con su medio familiar. Por todo lo expresado en el presente párrafo, se llega a conocer la existencia de los rasgos de personalidad, los cuales fueron en su mayoría extraversión y estabilidad emocional, demostrando una mayor cantidad de acciones relacionadas a la expresión y manejo de situaciones sociales y de interacción continúa en función a los rasgos determinados. En base a los resultados expresados, se cobra mayor evidencia para poder determinar la existencia de una mayor presencia del rasgo de extraversión y neuroticismo, lo cual estaría contribuyendo con la ejecución de un temperamento de tipo colérico, puesto que no evidencian una presencia de la estabilidad emocional, al contrario se cuenta con neuroticismo. Por esto, resulta necesario el poder diseñar programas distintos de intervención donde se busque establecer un horario de práctica diaria de verbalizaciones positivas a sus compañeros o directivos, junto con el desarrollo de la práctica continua de habilidades de mindfulness para reducir la percepción negativa de la liberación de situaciones ansiosas.

Respecto al tercer objetivo específico, no se encontró diferencias estadísticamente significativas para el clima laboral y sus dimensiones en función al sexo ($p > .05$); esto quiere decir, que los trabajadores de una empresa privada de Lima Sur no se diferenciaron ante la presencia del clima laboral tanto para los hombres como para las mujeres. Tal como expresa Morales y Tirapé (2012) el clima organizacional va a estar constituido por una serie de situaciones ambientales como personales, las cuales van a verse presentadas del mismo modo tanto para hombres como para mujeres, siendo determinado por acciones que cada uno va a estar ejecutando dentro de sus funciones y en la presencia condiciones laborales adecuadas para que se desempeñe el trabajo de manera efectiva; por otro lado, Reyes (2010) explicó que el clima laboral es dinámico, es decir que puede variar y de hecho lo hace por la presencia de una serie de factores tanto internos de la propia

institución como de afuera de la misma, estos elementos modulan ciertas acciones que a su vez incrementan la posibilidad de conflicto en la organización, disminuyendo el adecuado clima laboral; siendo presenciado por cada uno de los integrantes que se encuentre vinculado al ambiente implicado. Por lo señalado, no se cuenta con la evidencia, tanto práctica como empírica, para poder aceptar la hipótesis alterna, la cual refiere que no existe diferencias para el clima laboral en función al sexo. En base a lo expresado, se evidencia la necesidad de orientar a futuros investigadores en poder ejecutar un estudio con una muestra de mayor cantidad y mediante el tipo aleatoria, con la finalidad que los resultados se puedan generalizar para la aplicabilidad de programas que abarquen a toda la institución.

Para el cuarto objetivo específico no se llegó a encontrar la existencia de diferencias estadísticamente significativas respecto a los rasgos de personalidad en función al sexo ($p > .05$), lo cual demuestra que el sexo no va a estar relacionado para el rasgo de extraversión ni para neuroticismo. En función a lo mencionado, se identificó que Aguedo y Correa (2014) expresaron que la personalidad va a ser un conjunto de características personales que va a estar determinando a un individuo como único, de tal modo que independientemente del sexo al que pertenezcan, los cambios de la personalidad se van a estar presenciando por cambios en las situaciones ambientales o en las propias particularidades de cada sujeto. Por otro lado, Varela (2014) identificó diferencias tanto para varones como para mujeres, demostrando mayores puntuaciones para las mujeres en el rasgo de neuroticismo. En base a lo encontrado no se cuenta con evidencia para aceptar la hipótesis alterna, de modo que acepta la hipótesis nula, la cual refiere que no existe diferencias para los rasgos de personalidad en función al sexo. En base a lo mencionado, resulta importante el poder orientar a futuros investigadores a ejecutar una metodología distinta, tal como la experimental, para la obtención de resultados causales que orienten en mejor medida la explicación de una variable sobre la otra.

Por último, respecto al quinto objetivo específico se llegó a reconocer la existencia de relación estadísticamente significativa de tipo directa y de grado mediano entre las dimensiones del clima laboral y el rasgo de extroversión ($r =$ de .377 a .459, $p < .01$), esto quiere decir que a mayor presencia de sentimientos de autorrealización, involucramiento en aspectos laborales, supervisión y condiciones

laborales se va evidenciar una mayor facilidad para el rasgo de extraversión. Mientras que para el rasgo de neuroticismo existe un tipo de relación inverso y un grado pequeño respecto a las dimensiones del clima laboral ($\rho =$ de $-.166$ a $-.216$, $p < .01$), esto significa que las diferentes áreas del clima laboral van a estar presentando y reduciendo el nivel de inestabilidad emocional. Estos resultados se asemejan con lo encontrado por Baltazar y Chirinos (2016) quienes también encontraron relación entre las dimensiones del clima laboral respecto a los rasgos de personalidad, asimismo, Butrón y León (2016) identificó que a mayor presencia de las actividades laborales menor inestabilidad emocional. Por otro lado, Chávez y Orozco (2015) expresaron que la personalidad se encontraba influenciada por elementos del ambiente y de su experiencia de vida, tales como situaciones estresantes o eventos traumáticas que van a estar configurado la forma como se comportan dentro de cada situación de su vida diaria, entre ella el ámbito laboral. Por lo señalado, se cuenta con evidencia para poder rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, la cual refiere que existe relación entre las dimensiones del clima laboral y los rasgos de personalidad; de tal modo que resulta importan el poder diseñar programas de intervención que busquen mejorar las condiciones de trabajo de manera continua con el fin de reducir los rasgos de inestabilidad emocional.

5.2. Conclusiones

El presente estudio contó con el objetivo de determinar la relación entre clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur, dentro del cual se puede obtener las siguientes conclusiones más relevantes:

1. Para el objetivo general, se identifica que entre el clima laboral y el rasgo extraversión existe relación altamente significativa de tipo directa y de grado mediano ($\rho = .450$, $p < .01$), mientras que entre el rasgo de neuroticismo existió relación inversa y de grado pequeño con el clima laboral ($\rho = -.202$, $p < .01$).
2. Para el primer objetivo específico, se identificó que el 35.9% de trabajadores contaron con un clima laboral en nivel bajo, el 38.2 en nivel medio y el 25.9% en alto; del mismo modo, se identificó que existió mayor presencia para el nivel bajo y medio en las dimensiones del clima laboral.

3. En cuanto al segundo objetivo específico, se observa que el 40.6% de trabajadores contaron con un rasgo de personalidad extrovertido y el 34.1% para el rasgo de neuroticismo, demostrando una mayor presencia para el temperamento colérico.
4. Respecto al tercer objetivo específico, no se encontró diferencias estadísticamente significativas para el clima laboral y sus dimensiones en función al sexo ($p>.05$).
5. Para el cuarto objetivo específico, no se llegó a encontrar la existencia de diferencias estadísticamente significativas respecto a los rasgos de personalidad en función al sexo ($p>.05$).
6. Finalmente, para el quinto objetivo específico se llegó a reconocer la existencia de relación estadísticamente significativa de tipo directa y de grado mediano entre las dimensiones del clima laboral y el rasgo de extroversión ($rho=$ de .377 a .459, $p<.01$), mientras que para el rasgo de neuroticismo existe un tipo de relación inverso y un grado pequeño respecto a las dimensiones del clima laboral ($rho=$ de -.166 a -.216, $p<.01$).

5.3. Recomendaciones

- Implementar estrategias psicológicas donde se fomente una mejor interacción entre los trabajadores mediante la expresión positiva de diferentes situaciones de trabajo, ejecutando la aplicación de un programa de entrenamiento en estilos de comunicación asertiva.
- Desarrollo de dinámicas interactivas de forma periódica dentro de la institución, de tal manera que se cuente con el desarrollo de juegos lúdicos y dinámicas de interacción y desarrollo personal para fomentar la unión dentro de centro de labores.
- Diseñar programas distintos de intervención donde se busque establecer un horario de práctica diaria de verbalizaciones positivas a sus compañeros de trabajo o directivos, junto con el desarrollo de la práctica continua de habilidades

de mindfulness para reducir la percepción negativa de la liberación de situaciones ansiosas.

- Orientar a futuros investigadores a ejecutar una metodología distinta, tal como la experimental, para la obtención de resultados causales que orienten en mejor medida la explicación de una variable sobre la otra.
- Diseñar programas de intervención que busquen mejorar las condiciones de trabajo de manera continua con el fin de reducir los rasgos de inestabilidad emocional.

REFERENCIAS

- Aguedo, H. y Correa, G. (2014). *Factores de personalidad relacionados con las escalas de adaptación en alumnos de secundaria* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/1752>
- Alarcón, P., Vinet, E. y Salvo, S. (2005). Estilos de personalidad y desadaptación social durante la adolescencia. *PSYKHE*, 14(1), 3-16.
- Alares (2018). Para el 40% de empleados tener un buen ambiente laboral es lo más relevante. *Equipo y Talento*. Recuperado de <https://www.equiposytalento.com/noticias/2018/07/18/para-el-40-de-empleados-tener-un-buen-ambiente-laboral-es-lo-mas-relevante>
- Albanesi, S., Garelli, V. y Casari, L. (2003). Estilos de personalidad y calidad de vida en estudiantes de psicología. *Fundamentos en Humanidades*, 19(1), 139-156. doi: 10.13140/RG.2.1.1761.5520.
- Álvarez, G. (1992). El constructo Clima Organizacional: concepto, teorías investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1,2), 27-30.
- Anicama, J. (1974). *Rasgos de personalidad de la población de Lima: Un enfoque Experimental*. Lima: UNFV.
- Aptitus (2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio Virtual*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Balcázar, P. y Delgadillo, L. (2005). *Desarrollo de la personalidad y prevención del delito*. Colombia: McGraw-Hill.
- Baltazar, D. y Chirinos, J. (2016). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú* (Tesis de maestría). Recuperado de

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/332/1/TL_BaltazarZavaletaDeysi_ChirinosAntezanaJose.pdf

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Colombia: Pearson

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.

Butrón, M. y León, L. (2016). *Clima laboral y rasgos de personalidad en los trabajadores de la empresa distribuidora Palmyra S.A.C. de la ciudad de Arequipa, 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3625>

Camarillo, B. (2016). *Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación comunidad Esperanza Cobán, alta Verapaz* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>

Capital Humano (2017). Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo. *El Capital Humano*. Recuperado de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

Cattell, R. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*. New York: McGraw-Hill.

Chávez, L. y Orozco, A. (2015). Estilos de personalidad y estrategias de afrontamiento al estrés en soldados: un estudio correlacional. *Revista de psicología – Univeridad de Antioqui*,. 7(1), 35–56.

Compañía Boomerang (2019). Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo. *INFOBAE*. Recuperado de <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>

- Consultora Randstad (2020). Pérdida de 81 millones de empleos a raíz de los efectos adversos de la COVID-19 en Asia y el Pacífico. *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Davis, K. y Newstrom, J. (1987). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: McGraw.
- Domínguez, L. Ramírez, A., y García, A. (2013). El clima laboral como elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70.
- Empresa Mandomedio (2020). ¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? *ConexiónEsam*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/08/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia/>
- Estrada, J., Guerrero, J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*. 20(4), 67-75.
- Eysenck, H. (1947). *Dimensions of personality*. New York: Praeger.
- Eysenck, H. (1965). *The structure of personality*. London: Methuen.
- Eysenck, H. (1987). *Personalidad y diferencias Individuales*. Madrid, España. Ediciones Pirámide, S. A.
- Eysenck, H. (1992). Four ways five factors are not basic. *Persona e Individuo Diferencias*, 13(6), 667-673.
- Eysenck, H. y Eysenck, S. (1969). *Personality Structure and Measurement*. London: Routledge.

- Faccini, M. (2017). Influencia de la personalidad en el trabajo. *Empleo*. Recuperado de <https://www.empleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/influencia-de-la-personalidad-en-el-trabajo-2576>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Cuadernos de Administración*. 25(42), 43-61.
- Gibson, J. (2001). Las organizaciones y su comportamiento, estructura y procesos. *Revista Electrónica de Santiago de Chile*, 3(1), 15-24.
- Guevara, O. (2013). *Inteligencia Emocional y Clima Laboral en docentes de la Institución Educativa Nacional, Chiclayo – 2013* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque, Perú.
- Guzmán, B. (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa, Chimbote - 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Harris, C. (1998). *La identidad del psicólogo*. México: Prin Hall.
- Hauser, M. y García, H. (2017). Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de salud pública de Pueyrredón, San Luis, Argentina. *Revista de Psicología de la Universidad de Antioquia*, 9(2), 9-26. DOI: 10.17533/udea.rp.v9n2a02
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Colombia: McGraw Hill
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016). *Principales resultados de la Encuesta nacional de empresas, 2016*. Lima, Perú: INEI.
- John, O. y Srivastava, S. (1999). *The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. New York.

- Krzemien, D. (2007). Estilos de personalidad y afrontamiento situacional frente al envejecimiento en la mujer. *Revista Interamericana de Psicología/ Interamerican Journal of Psychology*, 41(2), 139 – 150.
- Litwin, A. y Stringer, M. (1998). Modelo de Litwin y Stinger sobre Clima Organizacional. *Nuevadmon*. Recuperado de Modelo de Litwin y Stinger sobre Clima Organizacional
- Llaneza, F. (2007). *Ergonomía y Psicología Aplicada* (8ª ed.). España: Lex Nava S.A.
- Lopera, E. (2015). *Desempeño laboral y rasgos de personalidad de conductores*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://prezi.com/0u11cm5i2dr3/desempeno-laboral-y-rasgos-depersonalidad-de-conductores/>
- Luján, A. (2018). *Rasgos de personalidad en pacientes menopaúsicas que asisten al Hospital Nacional Arzobispo Loayza* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/230575587.pdf>
- Mancisidor, E. (2016). *Percepción del clima organizacional y rasgos de personalidad mediante el Big Five en trabajadores de una empresa privada* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1131/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DEL%20TRABAJO%20Y%20RELACIONES%20%20INDUSTRIALES_08317911_MANCISIDOR_ALVARADO_EUDOLIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Minsal, D., y Pérez, Y. (2007). Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento. *ACIMED*, 16(3), 1-12.
- Montaño, M., Palacios, J. y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad: Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de La Disciplina*, 3(2), 81-107.

Morales, V., y Tirapé, R. (2012). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Aerostar* (Tesis de pregrado). Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.

Muñoz, C. (2015). *Factores genéticos y de personalidad de vulnerabilidad protección al estrés en una muestra de médicos internos residentes: aplicación desde la prevención de riesgos laborales* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://eprints.ucm.es/24570/1/T35096.pdf>

Negredo, A. (2000). Estructura de personalidad y trastornos de personalidad: correlatos de personalidad de los trastornos de personalidad definidos por clasificaciones de consenso. *Psicilogemas*, 14(1), 203 - 214.

Palacios, J. y Martínez, R. (2017). Descripción de características de personalidad y dimensiones socioculturales en jóvenes mexicanos. *Revista de psicología*, 35(2), 453 – 484.

Palma, S. (2004). *Manual de la escala clima laboral CL-SPC* (1ª ed.). Lima, Perú: Share Books.

Quiroz, M. (2017). *Clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú.

Quispe, S. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISPE%20GAMIO%2c%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSMERY.pdf>

Reyes, S. (2010). *El clima y cultura laboral*. Recuperado de http://www.eduinnova.es/abril2010/Clima_Cultura_Laboral.pdf

- Ribes, E. (2009). La personalidad como organización de los estilos interactivos. *Revista Mexicana de Psicología*, 26(2), 145-161. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243016315002.pdf>
- Torrejón, V. (2017). *Rasgos de personalidad y estrés en trabajadores de una empresa del área de publicidad digital, San Isidro* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3393/Torrejón_AL_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Udiz, G. (2012). ¿Cómo se relaciona la productividad y el clima laboral? Recuperado de <https://m.pymesyautonomos.com/management/como-se-relaciona-la-productividad-y-el-clima-laboral>
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ANDELAS Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato* (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Valdivieso, R. (2015). *Rasgos de personalidad y niveles de adaptación en estudiantes de 3º de eso y 1º de bachillerato* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:EducacionRvaldivieso/VALDIVIELS_O_AL_BA_Rosario_Tesis.pdf
- Varela, S. (2014). *Estandarización del inventario de personalidad Eysenck para niños y adolescentes de 6 a 16 años de Lima Sur* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
	Objetivo general	Hipótesis general
¿Cuál es la relación entre clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur?	Determinar la relación entre clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur	Existe relación entre el clima laboral y la personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur.
	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	Describir el clima laboral y sus dimensiones en empleados de una empresa privada de Lima Sur	
	Describir los rasgos de personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur	
	Comparar el clima laboral y sus dimensiones en empleados de una empresa privada de Lima Sur en función del sexo.	Existe diferencias entre el clima laboral y sus dimensiones en empleados de una empresa privada de Lima Sur en función del sexo.
	Comparar los rasgos de personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur en función del sexo.	Existe diferencias entre los rasgos de personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur en función del sexo.
	Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur	Existe relación entre las dimensiones de clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur

ANEXO 02: INSTRUMENTOS
ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC
Palma (1999)

A continuación, encontrará una serie de proposiciones sobre el clima laboral dentro de su organización, cada una de las proposiciones cuenta con cinco alternativas para responder de acuerdo con la que describa con mayor precisión el clima laboral. Marque con un aspa (x), solo una de las alternativas que se asemeje mejor a la realidad dentro de su organización.

Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

1	Existen oportunidades de progresar en la organización	1	2	3	4	5
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.					

17	Los trabajadores están comprometidos con la organización						
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.						
19	Existen suficientes canales de comunicación.						
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.						
21	Los Jefes expresan reconocimiento por los logros.						
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.						
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.						
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.						
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.						
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.						
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.						
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						
29.	En la organización se afrontan y superan los obstáculos.						
30	Existe buena administración de los recursos.						
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.						
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.						
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.						
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.						
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones						
36	La organización promueve el desarrollo del personal.						
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.						
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.						
39	El Coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.						
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización						
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.						
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización						
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.						

44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.						
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.						
46	Se reconocen los logros en el trabajo.						
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral .						
48	Existe un trato justo en la organización						
49	Se conocen los avances en las otras áreas de las Coordinaciones.						
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.						

ANEXO 03: INVENTARIO EYSENCK DE PERSONALIDAD EPI FORMA B

Eysenck (1964) Adaptado por Anicama (1975)

Instrucciones

Aquí tiene algunas preguntas sobre el modo como Ud. Se comporta, siente y actúa. Después de cada pregunta, hay un espacio para contestar "SI" o No.

		SI	NO
1	¿Le gusta abundancia de excitación y bullicio a su alrededor?	1	0
2	¿Tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo pero sin saber qué?	1	0
3	¿Tiene casi siempre una contestación lista, "a la mano" cuando la gente le habla?	1	0
4	¿Se siente algunas veces feliz, algunas veces triste sin una razón real?	1	0
5	¿Permanece usualmente retraído(a) en fiestas y reuniones?	1	0
6	Cuándo niño (a) ¿hacia siempre /inmediatamente lo que le decían, sin refunfuñar?	1	0
7	¿Se enfada a veces?	1	0
8	Cuando lo meten a una pelea ¿prefiere sacar los trapos al aire, de una vez por todas, en vez de quedar callado (a) esperando que las cosas se calmen solas?	1	0
9	¿Es Ud, triste, melancólico (a)?	1	0
10	¿Le gusta mezclarse con la gente?	1	0
11	¿Ha perdido a menudo el sueño por sus preocupaciones?	1	0
12	¿Se enoja a veces?	1	0
13	¿Se catalogaría a si mismo(a) como despreocupado(a) o confiado(a) a su buena ventura?	1	0
14	¿Se decide a menudo demasiado tarde?	1	0
15	¿Le gusta trabajar solo(a)?	1	0
16	¿Se ha sentido a menudo apático(a) y cansado(a) sin razón?	1	0
17	¿Es por el contrario animado(a) y jovial?	1	0

18	¿Se ríe a veces de chistes groseros?	1	0
19	¿Se siente a menudo hastiado(a)?	1	0
20	¿Se siente incómodo (a) con vestidos que no son de diario?	1	0
21	¿Se distrae (caga su mente) a menudo cuando trata de prestar atención a algo?	1	0
22	¿Puede expresar en palabras fáciles lo que piensa?	1	0
23	¿Se abstrae (se pierde en sus pensamientos) a menudo?	1	0
24	¿Está completamente libre de prejuicios de cualquier tipo?	1	0
25	¿Le gustan las bromas?	1	0
26	¿Piensa a menudo en su pasado?	1	0
27	¿Le gusta mucho la buena cocina?	1	0
28	Cuando se fastidia ¿necesita de algún(a) amigo(a) para hablar sobre ello?	1	0
29	¿Le molesta pedir cosas o pedir dinero a la gente para alguna buena causa?	1	0
30	¿Alardea (se jacta) un poco a veces?	1	0
31	¿Es Ud. muy susceptible por algunas cosas?	1	0
32	¿Le gusta más quedarse en casa?	1	0
33	¿Se pone a menudo inquieto(a) que no puede permanecer sentado(a) durante mucho rato en una silla?	1	0
34	¿Le gusta cuidar planear las cosas cuidadosamente con mucha anticipación?	1	0
35	¿Tiene a menudo mareo (vértigo)?	1	0
36	¿Contesta siempre una carta personal tan pronto como puede después de haberla leído?	1	0
37	¿Hace Ud. Usualmente las cosas mejor resolviéndolas solo(a) que hablando a otra persona sobre ellas?	1	0
38	¿Le falta frecuentemente aire sin haber hecho un trabajo pesado?	1	0
39	¿Es Ud. Una persona tolerante, que no se molesta generalmente si las cosas no están perfectas?	1	0

40	¿Sufre de los nervios?	1	0
41	¿Le gustaría más planear cosas que hacer cosas?	1	0
42	¿Deja algunas veces para mañana lo que debería hacer hoy día?	1	0
43	¿Se pone nervioso(a) en lugares tales como ascensores, trenes o túneles?	1	0
44	¿Cuándo hace nuevos amigos, es usualmente Ud. Quien inicia la relación o invita a que se produzca?	1	0
45	¿Sufre fuertes dolores de cabeza?	1	0
46	¿Siente generalmente que las cosas se arreglarían por si solas y que terminaran bien de algún modo?	1	0
47	¿Le cuesta trabajo coger el sueño al acostarse en las noches?	1	0
48	¿Ha dicho algunas vez mentiras en su vida?	1	0
49	¿Dice algunas veces lo primero que se le viene a la cabeza?	1	0
50	¿Se preocupa durante un tiempo demasiado largo después de una experiencia embarazosa?	1	0
51	¿Se mantiene usualmente hermético(a) o encerrado (a) en sí mismo(a), excepto con amigos muy íntimos?	1	0
52	¿Se crea a menudo problemas por hacer cosas sin pensar?	1	0
53	¿Le gusta contar chistes y referir historias graciosas a sus amigos?	1	0
54	¿Se le hace más fácil ganar que perder un juego?	1	0
55	¿Se siente a menudo demasiado consciente de sí mismo(a) o poco natural cuando esta con superiores?	1	0
56	¿Cuándo todas las posibilidades están contra Ud. ¿Piensa aun usualmente que vale la pena probar suerte?	1	0
57	¿Siente "sensaciones raras" en el abdomen antes de algún hecho importante?	1	0