



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN PERSONAL DE
UNA EMPRESA PRIVADA DEL CERCADO DE LIMA EN PANDEMIA POR
COVID-19, 2022

PARA OBTENER TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA

EVELIN VERONICA LEÓN CANO
ORCID: 0000-0002-8750-7765

ASESOR

MAG. DIEGO ISMAEL VALENCIA PECHO
ORCID: 0000-0002-7614-0814

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES.

LIMA, PERÚ, MARZO DE 2022

DEDICATORIA

El presente estudio está dedicado a mis seres queridos, en especial a Juan Carlos quien es mi apoyo incondicional en todo momento. A ellos les dedico mi esfuerzo y mi alegría por el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTOS

Principalmente, doy gracias a Dios por brindarme salud, una familia y por poner en mi camino a una persona especial a quien amo, admiro y respeto. También, agradezco a la Universidad Autónoma del Perú por brindarme la posibilidad de alcanzar mi objetivo de ser profesional y a mi asesor de tesis en su momento Mag. Diego Valencia Pecho quien me brindo sus conocimientos y sugerencias para poder culminar con éxito el presente estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
RESUMO	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Justificación e importancia de la investigación	16
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos	17
1.4. Limitaciones de la investigación	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios	19
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	24
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada	32
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	35
3.2. Población y muestra.....	35
3.3. Hipótesis	35
3.4. Variables – Operacionalización.....	36
3.5. Métodos y técnicas de investigación	37
3.6. Procesamiento de los datos	40
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable	42
4.2. Contrastación de hipótesis	43
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	47
5.2. Conclusiones.....	50
5.3. Recomendaciones	51
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Modelo Big Five
Tabla 2	Estadísticos descriptivos de las variables
Tabla 3	Prueba de normalidad de las variables
Tabla 4	Resultados de correlación para el objetivo general
Tabla 5	Resultados de comparación para el objetivo específico 1
Tabla 6	Resultados de comparación para el objetivo específico 2

**DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN PERSONAL DE
UNA EMPRESA PRIVADA DEL CERCAO DE LIMA EN PANDEMIA POR
COVID-19, 2022**

EVELIN VERONICA LEÓN CANO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente estudio se realizó en una empresa de servicios generales del Cercado de Lima, con una muestra de 102 trabajadores de ambos sexos con un rango de edad de 19 a 55 años, se evaluaron las variables personalidad y clima laboral. El tipo de investigación fue de diseño no experimental de tipo correlacional. En relación a los resultados se halló que el clima laboral guarda correlaciones significativas con las dimensiones apertura a la experiencia ($\rho=0.420$; $p<0.01$), extraversión ($\rho=0.363$; $p<0.01$), amabilidad ($\rho=0.228$; $p<0.01$), responsabilidad ($\rho=0.390$; $p<0.01$) y neuroticismo ($\rho=-0.377$; $p<0.01$), por otro lado, para las variables clima laboral y las dimensiones de la personalidad se halló que no existen diferencias significativas ($p>0.05$) en relación al sexo. Se concluyó que si existe relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en trabajadores de una empresa de servicios generales del Cercado de Lima.

Palabras clave: personalidad, clima laboral, COVID-19, cinco grandes.

**DIMENSIONS OF PERSONALITY AND WORK ENVIRONMENT IN STAFF OF A
PRIVATE COMPANY IN THE CERCADO DE LIMA DURING THE COVID-19
PANDEMIC, 2022**

EVELIN VERONICA LEÓN CANO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The present study was carried out in a general services company in the Cercado de Lima, with a sample of 102 workers of both sexes with an age range of 19 to 55 years, the variables personality and work environment were evaluated. The type of research was a non-experimental correlational design. In relation to the results, it was found that the work environment has significant correlations with the dimensions openness to experience ($\rho=0.420$; $p<0.01$), extraversion ($\rho=0.363$; $p<0.01$), agreeableness ($\rho=0.228$; $p<0.01$), responsibility ($\rho=0.390$; $p<0.01$) and neuroticism ($\rho=-0.377$; $p<0.01$), on the other hand, for the work environment variables and the personality dimensions, it was found that there are no significant differences ($p>0.05$) in relation to gender. It was concluded that there is a relationship between the dimensions of personality and work environment in workers of a general services company in Cercado de Lima.

Key words: personality, work climate, COVID-19, big five.

**DIMENSÕES DA PERSONALIDADE E AMBIENTE DE TRABALHO NO
FUNCIONÁRIO DE UMA EMPRESA PRIVADA NO CERCADO DE LIMA
DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19, 2022**

EVELIN VERONICA LEÓN CANO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

O presente estudo foi realizado em uma empresa de serviços gerais do Cercado de Lima, com uma amostra de 102 trabalhadores de ambos os sexos com faixa etária de 19 a 55 anos, foram avaliadas as variáveis personalidade e ambiente de trabalho. O tipo de pesquisa foi o desenho correlacional não experimental. Em relação aos resultados, verificou-se que o ambiente de trabalho apresenta correlações significativas com as dimensões abertura à experiência ($\rho=0.420$; $p<0.01$), extroversão ($\rho=0.363$; $p<0.01$), amabilidade ($\rho=0.228$; $p<0.01$), responsabilidade ($\rho=0.390$; $p<0.01$) e neuroticismo ($\rho=-0.377$; $p<0.01$). Por outro lado, para as variáveis de ambiente de trabalho e dimensões de personalidade, verificou-se que não há diferenças significativas ($p>0.05$) em relação ao gênero. Concluiu-se que existe relação entre as dimensões de personalidade e ambiente de trabalho em trabalhadores de uma empresa de serviços gerais de Cercado de Lima.

Palavras-chave: personalidade, clima de trabalho, COVID-19, big five.

INTRODUCCIÓN

En cuanto a la salud integral, se puede decir que se produce cuando hay una relación adecuada entre la mente y el cuerpo para que el sujeto pueda adaptarse a cualquier situación de la sociedad moderna. Según datos globales, las estadísticas de salud mental informan que los problemas psicológicos y neurológicos constituyen el 30% de las enfermedades no mortales y el 10% de las comorbilidades, respectivamente.

Además, los países de bajos ingresos tienen un déficit de gasto en servicios de atención psicológica (2.8%), y en Latinoamérica el porcentaje es aún menor (0.2% y 8.6%). Por otra parte, se sabe que las empresas y organizaciones han tenido que hacer frente a cambios en el mundo y a situaciones imprevisibles, como la reciente pandemia de COVID-19, que en última instancia han provocado cambios en el funcionamiento normal de los empleados en su lugar de trabajo.

Todo esto ha provocado una falta de productividad y eficiencia entre los empleados, así como relaciones tensas entre ellos y síntomas de conflictos internos en los departamentos de la empresa. Se plantea la pregunta de investigación: ¿cuál es la relación entre la personalidad y el clima laboral en los empleados de una empresa privada del Cercado de Lima en Pandemia por COVID-19, 2022?

En el capítulo I se describen las variables del problema del estudio, la justificación, los objetivos generales y específicos y las limitaciones de este estudio.

El capítulo II presenta el marco teórico, en el cual se desarrollan los antecedentes y el marco teórico de investigación en el que se basa este estudio, así como las definiciones conceptuales de los términos clave.

En el capítulo III se expone el marco metodológico, que incluye el tipo y el diseño del estudio, una descripción de la población y la muestra de la investigación,

las hipótesis, las variables y su operacionalización, los métodos y las técnicas utilizados para diseñar el estudio, y una descripción de los métodos de recogida de datos y de análisis estadístico utilizados para desarrollar los objetivos.

El capítulo IV contiene el análisis y la interpretación de los datos mediante la presentación de tablas en las que se derivan los valores de las fórmulas estadísticas descriptivas y de inferencia.

Por último, el capítulo V explica los resultados en relación con el contexto y el marco teórico y presenta la discusión y las conclusiones. También se presentan recomendaciones derivadas de los resultados.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Partiendo de la premisa de que el ser humano, en el pleno desarrollo de sus facultades e integridad física y mental, se atribuye normalmente al concepto de salud, por cuanto dicho concepto refleja el estado de bienestar general en el organismo, también suele relacionarse al desenvolvimiento armonioso de todos los factores concurrentes, externos e internos del individuo; traduciéndose en la salud integral o también denominada como positiva (Macaya et al., 2018).

Con respecto a la salud integral, es posible precisar que ocurre cuando se encuentra una correcta relación entre la mente y el cuerpo para que el sujeto pueda adaptarse a cualquier situación dentro de la sociedad actual. En palabras de autores como Marqués (2017), este es un elemento importante en el entorno organizacional dado que favorece sobre la forma en cómo los empleados desarrollan sus actividades de forma productiva y sostenible.

De acuerdo con cifras mundiales, existen estadísticas relacionadas a la salud mental que alertan de trastornos mentales y neurológicos, cuyo porcentaje representa el 30% de enfermedades no mortales y 10% de las causas de comorbilidades, respectivamente. Además de ello, también se menciona el déficit en el gasto de la inversión en servicios de atención psicológica (2.8%) en Países Bajos, mientras que en Latinoamérica, este porcentaje resulta ser aún menor (0.2% y 8.6%) (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2020).

No obstante, cuando alguno de los pilares que componen la salud integral falla, es posible encontrarse con comportamientos disociativos o incluso erráticos que pueden llegar a afectar los nexos familiares, sociales y profesionales de las personas. Este último forma parte del interés investigativo de los especialistas en salud clínica y organizacional, dado que se busca establecer las relaciones características que

puedan generar cambios notables en la manera en que los colaboradores se relacionan con sus compañeros o realizan sus actividades de forma regular (Castañeda et al., 2017).

Se introduce entonces el concepto de trastorno de la personalidad, el cual surge de las alteraciones de los patrones duraderos de la percepción, relación y formas de pensar con respecto a uno mismo y al entorno donde el individuo se encuentra en escenarios de carácter social y personal. Conociendo que la personalidad, cuando no es patológica, tiende a ser adaptable y flexible; cualquier cambio en estos dos rasgos, suelen relacionarse a comportamientos inflexibles o impredecibles que, por lo general, pueden llegar a causar daño o sufrimiento importante para la persona o terceros (Reyes et al., 2017).

De allí que, el diagnóstico y abordaje de las alteraciones de la personalidad es fundamental para el paciente que cumpla con las características de alteración en su apertura a la experiencia, extraversión, amabilidad, responsabilidad y neuroticismo y así evitar impactos en lo social, interpersonal u organizacional. Además de ello, el tratamiento oportuno de este tipo de trastorno conlleva a la reducción de las tasas de frecuencia de suicidio, problemas de dependencia y legales (Blais et al., 2018).

En otro orden de ideas, es conocido que las empresas y organizaciones han tenido que sobrellevar la gestión de cambios a lo largo de las etapas del mundo y las situaciones impredecibles, como recientemente se ha presentado en la situación de pandemia, las cuales han acabado por modificar las actividades regulares, así como también han afectado las actitudes y conductas de los trabajadores dentro de sus espacios laborales (Huarcaya-Victoria, 2020).

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) declaró que factores como el aislamiento, desempleo o cambios laborales, duelos, temor al

contagio, entre otros, han impactado sobre el estado psicológico de la población en el 93% de los países del mundo. Latinoamérica, no ha sido ajena, los planes integrales de salud mental han tenido que ajustarse a la situación actual y los organismos Internacionales dan apoyo en cuanto a cooperación técnica y económica para atender la demanda de los países que lo necesiten.

De allí que, en el Perú, según el Ministerio de Salud (MINSA, 2021) juntamente con el Instituto Nacional de Salud Mental han evaluado la situación en el país sobre el impacto del COVID-19 en la salud mental de los ciudadanos ya que consideran que esta situación ha generado afectación del bienestar emocional, psicológico y social dado el aumento de atenciones de un año a otro. Algunas cifras preliminares aportadas indican que 52.2 % de limeños sufren de estrés moderado a severo, 54.6% presentan problemas para dormir, indicaron factores de cuidado como irritabilidad, tensión emocional, nerviosismo.

Aparte de ello, es conocido que el clima laboral es responsable de causar el incremento o disminución de la productividad de cualquier trabajador, por cuanto un ambiente armonioso y equilibrado siempre aportará positivamente en la forma en cómo se desenvuelve el trabajador en el pleno desempeño de sus capacidades y habilidades profesionales. En contra parte, la prevalencia de factores estresores o situaciones de acoso laboral, pueden conllevar a niveles de presión tan elevados en el trabajador que repercutirían en su manera de realizar las actividades regulares (Castañeda et al., 2017).

A menudo, el clima laboral resulta ser de gran interés para las organizaciones, quienes buscan activamente formas de incentivar a sus trabajadores y someterlos a talleres de capacitación para afianzar las relaciones interpersonales y sociales de los mismos, al mismo tiempo de potenciar sus capacidades y habilidades en beneficio de

todos los involucrados dentro de la organización. Esto, motivado a que factores como el tipo de trabajo, las costumbres diarias y el clima laboral son, a menudo, determinantes en la generación de enfermedades ocupacionales relacionadas a la salud mental que se pueden presentar en cualquier cambio de actitud del trabajador que puede ir desde la desmotivación, hasta la apatía, el ausentismo y la disminución de su productividad o eficiencia (Afanador, 2019).

Ante cualquier inconveniente que inflija un déficit en el buen clima laboral, el primer paso puede resultar complicado de llevar a cabo si no se cuentan con las gestiones apropiadas a nivel gerencial para tratar las relaciones interpersonales de sus empleados. Del mismo modo, existen factores clínicos que podrían afectar de igual manera en el clima de trabajo y se relacionan directamente a la naturaleza de la personalidad del trabajador, siendo factor de estudio el perfil psicológico del trabajador al momento del ingreso y su constante evaluación a lo largo de sus años de prestación de servicios dentro de cualquier tipo de empresa (Afanador, 2019).

Bajo esa óptica, el estudio se enfoca en una empresa de servicios generales, donde se ha podido evidenciar, en conversaciones con profesionales del área de salud ocupacional, que en los últimos periodos, los cambios en el buen desempeño de los trabajadores se ha visto significativamente afectado a partir de los cambios a los cuales tuvieron que someterse durante la pandemia del COVID-19, lo cual los llevó a reestructurar sus procesos y alternar las modalidades de trabajo de forma remota y presencial, generando un ambiente de alta incertidumbre por los despidos masivos que tuvieron que realizarse en un periodo por falta de liquidez para cubrir los gastos mensuales, entre otros factores.

Todo ello, ha llevado a incurrir en un déficit de productividad y eficiencia por parte de los trabajadores, además de relaciones tensas entre los mismos y síntomas

de conflictos internos en los departamentos que conforman a la empresa. El motivo de este trabajo busca establecer si existen patrones de rasgos de personalidad en los trabajadores y si esto, a su vez, se relaciona con el clima laboral de la empresa de servicios generales dentro del contexto del COVID-19. Por consiguiente, surge la interrogante de investigación ¿Existe relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

De forma práctica, el estudio encuentra su sustento en la necesidad de establecer relaciones, soportadas en evidencias empíricas y estadísticas, acerca de variables como la personalidad y el clima laboral dentro de la empresa en mención, a fin de proveer un diagnóstico integral de los trabajadores y coadyuvar a la misma a emplear las estrategias clínicas convenientes para mitigar la incidencia en sus niveles de productividad y eficiencia en niveles generales. Del mismo modo, podrán ser aplicados los conocimientos adquiridos durante la formación académica para tratar al trabajador como un paciente, siguiendo todos los protocolos de confidencialidad enmarcados dentro de la ética profesional de la psicología.

En cuanto a lo teórico, el estudio destaca por la necesidad de profundizar los conocimientos respecto a las teorías de la personalidad, de modo que se pueda escoger el instrumento que mejor pueda valorar esta variable y explicar los resultados dentro del diagnóstico. Del mismo modo, con respecto a la variable relacionada al clima laboral, donde se requiere también de la revisión de la literatura científica para identificar, organizar y desarrollar la presente investigación en curso.

Dentro del marco metodológico, el aporte principal que provee este estudio conlleva al desarrollo del constructo científico y al procedimiento a seguir para llevar

a cabo los procesos de recolección de datos, tabulación y procesamiento de la información, así como las pruebas estadísticas que permitirían obtener resultados confiables y validados por la comunidad científica.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar si existen diferencias significativas en las dimensiones de la personalidad según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.
2. Determinar si existen diferencias significativas en el clima laboral según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

1.4. Limitaciones de la investigación

La principal limitación para desarrollar este estudio se centra en la situación actual por la pandemia COVID-19, en el sentido de coordinar la forma de aplicar los instrumentos previstos ya sea de manera presencial o virtual y la disponibilidad de recursos tecnológicos de los sujetos de estudio al momento de realizarse de manera virtual, lo que implica una revisión previa adicional para hacerlo por esta vía si es absolutamente necesario. Adicionalmente, el hallazgo de estudios con la misma asociación de variables es un factor un tanto dificultoso en el momento de revisar la literatura existente.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Antecedentes nacionales

Salleres (2020) investigó la relación entre las dimensiones de personalidad y el clima laboral en una empresa de seguros en Arequipa. Metodológicamente fue planteada como un estudio correlacional, con diseño no experimental, empleando como muestra a 60 colaboradores de dicha empresa, a quienes se les aplicaron la prueba de personalidad Big Five (BFQ) y la prueba de clima laboral CL-SPC. Dentro de sus hallazgos se encontró que el clima laboral correlaciono de forma significativa con las dimensiones extraversión ($\rho=0.249$; $p<0.05$), amabilidad ($\rho=0.308$; $p<0.05$), responsabilidad ($\rho=0.300$; $p<0.05$), estabilidad emocional ($\rho=0.351$; $p<0.01$) y apertura a la experiencia ($\rho=0.128$; $p<0.05$). La autora concluyó que existe evidencia para afirmar que si existe relación entre las dimensiones de la personalidad y el clima laboral en los trabajadores de Arequipa.

Gonzales (2021) realizó un estudio con el propósito de establecer el vínculo que hay entre clima laboral y las dimensiones de la personalidad en colaboradores de una organización de Lima Sur. Metodológicamente se usó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y no experimental; además tuvo una muestra de 170 colaboradores de la organización analizada a quienes se les aplicaron los siguientes instrumentos, la Escala de Clima Laboral CL-SPC y el Inventario de Personalidad EPI-B. Los hallazgos evidenciaron que el clima laboral presenta correlaciones significativas con las dimensiones extraversión ($\rho=0.450$; $p<0.01$) y neuroticismo ($\rho=-0.202$; $p<0.01$), también se encontró que no existen diferencias en los puntajes de clima laboral ni en las dimensiones de personalidad según el sexo ($p>0.05$). La conclusión fue que los colaboradores con una percepción alta de clima laboral exteriorizaron menos neuroticismo y más extroversión.

En Cajamarca, Tenorio y Bustamante (2021) llevaron a cabo un estudio para conocer si las dimensiones de la personalidad se asocian con el clima laboral en personal de salud en un hospital en Chota. Los investigadores utilizaron un diseño no experimental de tipo relacional. Aplicaron los cuestionarios Big Five BFQ y la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) a la población de estudio. Los resultados revelaron asociación de las dimensiones tesón ($\rho=-0.341$; $p<0.05$) y apertura a la experiencia ($\rho=0.357$; $p<0.05$) con el clima laboral. Concluyeron que las dimensiones tesón y apertura a la experiencia influyen en la percepción del clima laboral, aunque la intensidad de la relación es baja.

Villanueva y Alcántara (2021) comprobaron la existencia de asociación entre clima organizacional y bienestar psicológico en colaboradores de una organización privada. En cuanto a la metodología el diseño fue no experimental de tipo correlacional, para ello participaron en la evaluación 150 colaboradores de la institución, a quienes se les aplicó los instrumentos inherentes a la Escala de Clima Laboral de Palma y Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los hallazgos mostraron que sí hay un vínculo significativo entre las variables analizadas de acuerdo con el valor de ($\rho=0.280$, $p=0.001$). Se concluyó que, en la medida que se genere un clima laboral favorable, también se dará origen a un mayor bienestar psicológico en los colaboradores y viceversa.

Rodríguez y Sánchez (2020) desarrollaron un estudio con el propósito de identificar el vínculo que hay entre las dimensiones de la personalidad y el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa de vigilancia en Cajamarca. Para ello el estudio presento un diseño no experimental de análisis correlacional; además contó con una muestra de 70 trabajadores de ambos sexos, a quienes se les aplicó los siguientes instrumentos: el cuestionario virtual UWES y el cuestionario

virtual Big Five Questionnaire BFQ. Los hallazgos revelaron que, solo tres dimensiones de la personalidad se vinculan con el compromiso organizacional; amabilidad ($\rho=0.249$; $p=0.038$), responsabilidad ($\rho=0.416$; $p=0.000$) y apertura a la experiencia ($\rho=0.393$; $p=0.001$). Se concluyó que el impacto de las dimensiones de la personalidad va a la par con el compromiso laboral, debido a que, a mayor calificación en amabilidad, responsabilidad y apertura a la experiencia, se incrementará el compromiso en el ámbito laboral.

Paredes (2020) investigó la relación existente entre las variables estrés laboral y las dimensiones de personalidad en una muestra de 149 profesores entre las edades de 22 a 54 años, quienes pertenecían a un centro educativo privado de Lima Sur. La investigación tuvo un diseño no experimental de tipo correlacional. En cuanto a los resultados estadísticos, se halló una correlación significativa ($\rho=0.300$; $p<0.01$) entre la dimensión neuroticismo con la variable estrés laboral. También se realizó un análisis comparativo entre grupos, en donde la dimensión clima organizacional (dimensión de la variable estrés laboral) y las dimensiones extraversión y neuroticismo no presentan diferencias significativas ($p>0.05$) según el sexo.

Portilla (2020) investigó la relación existente entre las variables violencia de la pareja y las dimensiones de la personalidad en una muestra de 512 estudiantes de diversas carreras profesionales, ambos sexos y procedentes de una universidad de Lima Sur. La investigación tuvo un diseño no experimental de tipo correlacional - comparativo. En cuanto a los diversos resultados estadísticos hallados, se realizó un análisis comparativo entre grupos, en donde las dimensiones de la personalidad no presentan diferencias significativas ($p>0.05$) según el sexo.

2.1.2. Antecedentes internacionales

En Italia, Topino et al. (2021) estudiaron la asociación entre la personalidad, la edad y el ambiente laboral. Este fue un estudio cuantitativo correlacional con una muestra de 202 trabajadores italianos, que completaron el "Big Five Questionnaire y la Job Satisfaction Scale. Al analizar los resultados, se encontró una asociación directa entre la conciencia y la satisfacción en el trabajo haciéndose más significativa en los más jóvenes, igual comportamiento entre otras dimensiones de la variable personalidad en relación a la satisfacción laboral con diferencias significativas de acuerdo a la edad. Estos hallazgos permitieron comprender los factores que favorecen mayor satisfacción de los trabajadores y podrían tener importantes implicaciones aplicables en un marco para organizaciones saludables y el movimiento del bienestar.

Parent et al. (2021) desarrollaron en Canadá un estudio para evaluar el papel moderador que juega la personalidad entre las condiciones de las organizaciones laborales y la angustia psicológica. Para ello realizaron una revisión de regresión múltiple evaluando a 1958 colaboradores de diferentes empresas a quienes se les aplicó tres cuestionarios, el GHQ-12 para angustia psicológica; el JCQ para el ambiente laboral y el de los cinco rasgos generales de la personalidad (Big Five). Encontraron asociaciones entre las demandas psicológicas, el número de horas trabajadas, la inseguridad laboral, el neuroticismo y la amabilidad con niveles más altos de malestar psicológico. Y de manera inversa, la autoridad de decisión, el reconocimiento del trabajo, la autoestima y el locus de control se asociaron con niveles más bajos. Además que, existía una variación significativa en el nivel de personalidad entre individuos/empleados ($\sigma^2 = 4,662$, $p < 0,01$) y entre lugares de trabajo/empresas ($\sigma^2 = 0,040$, $p < 0,05$). Concluyen que, los entornos de trabajo

necesitan trabajadores agradables y se recomiendan talleres de formación e información.

Morales y Acosta (2020) en Ecuador deciden analizar si los rasgos de la personalidad se asocian con la variable clima de trabajo en un grupo de docentes universitarios. Este fue un estudio descriptivo con diseño no experimental en el cual se evaluó a 196 docentes la prueba 16PF-5 de personalidad y el cuestionario SL-SPC para el clima laboral. Dentro de sus hallazgos se tuvo un 27% de clima laboral muy favorable. En cuanto a la personalidad, los rasgos más significativos fueron: un grado alto en atención a normas, un grado medio en afabilidad, un grado bajo en apertura al cambio. Concluyeron que, el clima laboral era apropiado para el desempeño de los trabajadores, siendo un personal idóneo de acuerdo al perfil que la institución requiere.

Cano et al. (2017), en Nicaragua, llevaron a cabo un estudio para analizar los rasgos de personalidad y clima laboral en trabajadoras de un Centro escolar. Se desarrolló bajo una metodología con enfoque mixto, nivel descriptivo, de tipo correlacional y corte transversal. Aplicaron el cuestionario de 16 Factores de la Personalidad (16 FP), la Escala de Clima Social de Trabajo (WES) y una entrevista semiestructurada para reforzamiento de ambas variables. Los resultados arrojaron que las trabajadoras tenían capacidad para entablar y mantener relaciones interpersonales, evidenciaron dificultad para afrontar cambios, espíritu entusiasta y un ambiente laboral medio debido a limitaciones de las condiciones de trabajo. De igual forma determinaron una relación significativa entre las variables personalidad y el clima laboral, con diferencias entre la percepción de trabajadoras con más antigüedad laboral. Concluyen que es necesario mejorar el clima laboral existente.

Hauser y García (2017) desarrollaron un estudio con el propósito de identificar el vínculo que hay entre las dimensiones de la personalidad y la satisfacción laboral en los colaboradores del sector salud de un centro médico en San Luis, Argentina. Para ello el estudio presentó un diseño no experimental de análisis correlacional; además contó con una muestra de 110 trabajadores de ambos sexos con una edad promedio de 40 años, a quienes se les aplicó los siguientes instrumentos: Subescala trabajo Q-LES-Q (The World Health Organization Quality of life assessment) y el cuestionario virtual Big Five Questionnaire BFQ. Los hallazgos revelaron que solo tres dimensiones de la personalidad se vinculan con la satisfacción laboral; extraversión ($\rho=0.237$; $p<0.05$), amabilidad ($\rho=0.225$; $p<0.05$) y apertura a la experiencia ($\rho=0.297$; $p<0.01$). Se concluyó que el impacto de las dimensiones de la personalidad va a la par con la satisfacción laboral, debido a que, a mayor calificación en extraversión, amabilidad y apertura a la experiencia, se incrementará la satisfacción en el ámbito laboral.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Personalidad

La personalidad se conoce como un modelo complejo de particularidades psicológicas radicadas con profundidad en el ser humano, en su mayoría son inconscientes y dificultosas de transformar y se manifiestan de manera automática en casi todos los ámbitos donde opera el individuo. Estos rasgos intrínsecos manan de una matriz compleja de aprendizajes y factores biológicos; en consecuencia, conforman el modelo idiosincrásico de sentir, percibir, pensar, enfrentar y comportarse del individuo (Mendoza, 2021).

La personalidad instituye una organización y combinación que relativamente es duradera y estable, como consecuencia de la mezcla de factores ambientales y

biológicos, la misma suministra al individuo la forma específica de interacción con el medio ambiente, de igual manera, se manifiesta mediante el rasgo de neuroticismo y extroversión (Eysenck, 1987 citado por en Gonzales, 2021).

2.2.2. Rasgos de la personalidad

Son considerados componentes que favorecen las respuestas emocionales y la conducta de los individuos. Dichos rasgos conforman un modelo particular del ser humano; lo que conlleva al establecimiento de transformaciones a través de procedimientos de aprendizajes significativos con un programa especializado (Reyes et al., 2017).

Las particularidades del comportamiento del individuo se congregan para detallar y mostrar los tipos o rasgos de personalidad del mismo. En este sentido, para que estos rasgos sean notables clínicamente deben influir en las actividades de las personas.

2.2.3. Trastornos de la personalidad

Los rasgos de personalidad no componen un trastorno en sí, sino que hay un grupo de componentes que precisan el límite entre lo que puede considerarse patológico y lo que no. Por tanto, dichos rasgos se convierten en patológicos cuando se instauran como modelos poco adaptativos e inflexibles, ocasionando deterioro y malestar funcional del individuo en diversos entornos, ya sea a nivel social, personal, familiar y/o laboral. Por consiguiente, es ese momento cuando los rasgos de personalidad pasan a crear los trastornos de personalidad (Blais et al., 2018).

2.2.4. Teoría de los Cinco Grandes

Esta teoría conocida como Big Five, inicia en Costa y McCrae, investigadores que evidenciaron la importancia de la misma y que ha sido de gran relevancia y utilidad en varias áreas (Pop, 2013). Ellos emplearon técnicas de análisis de factores

para examinar la estabilidad en los dos componentes principales: el neuroticismo y la extraversión, sin embargo, cuando Costa y McCrae comprendieron la existencia de estos componentes, seguidamente postularon un tercero, conocido como adaptabilidad (Feist y Feist, 2006 citado por Morales, 2019).

No obstante, otras investigaciones influenciaron en el desarrollo de los cinco factores, McCrae y Costa estaban de acuerdo con la propuesta elaborada por Eysenck en que los rasgos de personalidad presentan una distribución de tipo campana y son bipolares. Por tanto, gran parte de las personas logran un puntaje próximo a la media de cada rasgo, no obstante, son pocas las personas que tienen puntajes altos o bajos (Feist y Feist, 2006 citado por Morales, 2019).

2.2.5. Teoría de la personalidad según Jung

Carl G. Jung en sus escritos *The Collected Works* comenta que tuvo una cercana relación con el psicoanalista Freud por varios años, pero con el pasar del tiempo Jung fue desarrollando una escuela propia que se desmarcaba de forma notable con los postulados psicoanalíticos. Aun cuando Jung le debe varias de sus pensamientos al psicoanálisis, se puede decir que Jung propone una teoría novedosa de la personalidad, el cual se basa sobre la consciencia colectiva, en donde se amplía de manera amplia los aspectos de la personalidad que en su momento Freud investigo muy poco. Jung desarrollo una estructura propia de la personalidad, la cual presentaba una compleja red o sistema que interactuaba en busca de una estabilidad psicológica, los elementos propuestos eran el Yo, el inconsciente personal (donde se encontraba los complejos) y el inconsciente colectivo (donde se encontraba los arquetipos). Además, analizó y propuso dos actitudes principales hacia la realidad y cuatro funciones elementales, donde todas ellas van constituyendo aspectos de la psique de las personas como lo son los pensamientos, anhelos, emociones, etc. Y

que van abarcando los procesos inconscientes o conscientes de la persona, configurando su personalidad (Jung, 2004, citado por Cajas, 2018).

Cuando la persona es consciente de que las metas alcanzadas no la hacen sentir completa, toma la decisión de realizar cambios en su vida, generando que la persona se centre en los demás. Por lo tanto, según las actitudes de los individuos, el crecimiento personal hace referencia a que siempre se quiere alcanzar metas o etapas para siempre estar en constante desarrollo, si esto no se lleva a cabo es probable que la persona tienda a lastimar a los demás.

2.2.6. Dimensiones de la personalidad

Según Feist y Feist (2006) citado por Morales (2019):

- **Neuroticismo:** Los individuos que logran puntajes elevados en neuroticismo generan una tendencia a ser autocompasivas, emocionales, ansiosas, impulsivas y sensibles a los trastornos vinculados con el estrés. No obstante, los que logren bajos puntajes en esta dimensión habitualmente son autosuficientes, temperamentales, tranquilos y no emocionales.
- **Extraversión:** Los individuos que logran un puntaje elevado en esta dimensión suelen ser habladores, amantes de la diversión, afectuosos, joviales y unidos. Sin embargo, los que logran un bajo puntaje es posible que sean pasivos, reservados, solitarios, tranquilos y que no tengan la capacidad de manifestar emociones fuertes.
- **Apertura a la experiencia:** Esta dimensión diferencia a los individuos que eligen la variedad en comparación con otros que requieren cerrarse y que se sienten agradados en su vinculación con cosas, familiares y personas. De allí que, las personas que pretenden experiencias distintas constantemente obtendrían un elevado puntaje en esta dimensión. Contrariamente los individuos que no estén

abiertos a las experiencias se apegarán a un elemento familiar sin saber si lo disfrutarán.

- **Amabilidad:** Esta dimensión diferencia a los individuos despiadados, de los de corazón suave. Seres humanos que consideren lo agradable para ser confiados, dadivosos y de naturaleza buena. Sin embargo, los que se orientan en la dirección contraria tienden a ser hostiles, sospechosos, críticos con otras personas, mezquinos e irritables.
- **Responsabilidad:** Esta dimensión involucra a los individuos enfocados en el logro, ordenados, ambiciosos, organizados y auto disciplinados. Es decir, quienes logran calificaciones elevadas son puntuales, trabajadoras, concienzudas y persistentes. No obstante, quienes logran baja puntuación son por lo general perezosas, desordenadas, descuidados y sin dirección establecida, además es posible que se retiren cuando un plan es considerado dificultoso para ellos.

Tabla 1*Modelo Big Five*

Factores	Puntuación alta	Puntuación baja
Extraversión	Cariñoso.	Reservado.
	Locuaz.	Solitario.
	Divertido	Tranquilo.
	Dinámico.	Sobrio.
	Entusiasta.	Pasivo.
Neuroticismo	Ávido.	Calma.
	Temperamental	Incluso temperado.
	Compasivo consigo mismo.	Autosatisfecho.
	Consciente.	Cómodo.
	Emocional.	Resistente.
	Susceptible.	
Apertura a la experiencia	Intuitivo.	Baja creatividad
	Creativo.	Convencional.
	Único.	Rutinario.
	Le gusta la variedad.	Discreto.
	Desprendido.	Mesurado.
Amabilidad	Blando.	Inclemente.
	Cándido.	Desconfiado.
	Desprendido.	Avaro.
	Tolerante.	Examinador.
	Carácter adecuado.	Quisquilloso.
Responsabilidad	Minucioso.	Negligente.
	Trabajo duro.	Perezoso.
	Organizado.	Desestructurado.
	Estricto.	Sin objetivo.
	Deseoso.	
	Constante.	

Nota: De Feist y Feist, 2006, citados por Morales, 2019, p. 39.

2.2.7. Modelo teórico de clima laboral de Sonia Palma

Palma (2004) considera que el trabajo es una fase particular en la vida de los individuos, mientras que el clima laboral es entendido como un conglomerado de elementos del ambiente que observa el ser humano dentro de su situación laboral,

los cuales pueden apreciarse de manera negativa o positiva y ello precisará su efectividad dentro del trabajo.

Por consiguiente, se determinan un conjunto de situaciones y acciones que afectarán el comportamiento de los colaboradores, de allí que, dentro del vínculo laboral se va a crear una interacción particular entre cada uno de los integrantes y el rol que desempeñan en el trabajo. En este sentido, el clima laboral es la apreciación que poseen los trabajadores de los factores medioambientales que se generan en el sitio de trabajo, donde se involucran diversos elementos, entre ellos, personales, ambientales, de trabajo, infraestructuras, entre otros (Palma, 2004).

2.2.8. Las dimensiones del clima laboral según Palma (2004)

- **Autorrealización:** Esta dimensión radica en el grado en que el individuo se siente y mantiene conforme en cuanto a las tareas que realiza en su ambiente de trabajo.
- **Involucramiento laboral:** Esta dimensión toma en cuenta toda percepción que conserva el colaborador referente a los valores y la organización que posee la empresa.
- **Supervisión:** Esta dimensión radica en el nivel de responsabilidad que posee un colaborador para lograr reconocer y optimizar determinados elementos que pueden estar en pérdida o falta, así como también el tener que ejercer control sobre algunos aspectos particulares de la actividad que desarrolla.
- **Comunicación:** En esta dimensión hace referencia a las manifestaciones de afecto con sus compañeros, con la intención de lograr un mejor entendimiento, considerando la expresión fluida, claridad, comprensión y coherencia al momento de comunicarse dentro de la organización.

- **Condiciones laborales:** En esta dimensión se hace referencia al reconocimiento del colaborador a través de los favores que le otorga la organización y las expectativas de autorealización, es decir, que frente al desarrollo de sus tareas rutinarias dentro de su lugar de trabajo van a disponer de los recursos necesarios para una labor efectiva, tales como: infraestructura, materiales y recursos humanos.

2.2.9. Relación entre la personalidad y el clima laboral

En cuanto a la relación de las dimensiones de la personalidad y la variable clima laboral, existen algunas investigaciones que se han orientado a determinar la existencia de asociación entre ambas. Algunos resultados han demostrado que el clima laboral está vinculado a las características o cualidades innatas o aprendidas de los trabajadores, es decir la personalidad, como también a la presencia de factores sociales y demográficos que jugarían un rol importante sobre la percepción del clima laboral (Hauser y García, 2017).

Por lo tanto, los colaboradores presentan comportamientos o actitudes específicos en su ambiente de trabajo, ello va a repercutir sobre la percepción del clima laboral, lo cual podría ser un factor positivo o negativo para alcázar las metas de la organización. Según Uría (2011) el clima laboral está estructurado por distintos aspectos de los trabajadores, de todos ellos, la personalidad jugaría un rol importante, ya que según la manera en que los trabajadores suelen comportarse, se irá estructurando la percepción del clima de trabajo, como también de la satisfacción de la misma, es decir, según la personalidad del trabajador, se tendrá una percepción particular del ambiente de trabajo, a excepción de ciertas condiciones muy marcadas que pueden ser percibidas de forma parecida por todos los colaboradores.

Aunque las condiciones de trabajo en cualquier puesto sean muy parecidos, cada colaborador va a responder de forma única o particular, es decir, jugaría un rol importante la historia personal, las capacidades, cualidades y rasgos de personalidad, lo cual va a favorecer o atenuar la satisfacción del trabajador en su organización (Rabasa et al., 2016).

Según Hauser y García (2017) en relación a las dimensiones de neuroticismo, amabilidad y extraversión, aquellos trabajadores que suelen tener “emociones positivas, asertividad y habilidades sociales, facilitarían la resolución de conflictos laborales, generando sentimientos positivos sobre el rol. El altruismo, el cooperativismo, la sensibilidad y la modestia correspondientes a la amabilidad se destacan en los trabajadores que perciben un buen clima laboral” (p. 45). Mientras que en relación a las dimensiones de apertura a la experiencia y la responsabilidad Arredondo-Canepa (2003) citado por Hauser y García (2017) indican que aquellos trabajadores que se caracterizan por poseer cualidades como la responsabilidad, flexibilidad e imaginación, suelen realizar sus funciones laborales de manera exitosa, no solo por los beneficios económicos o materiales que pueda conseguir por ello, sino también por la retribución de bienestar y satisfacción por realizar su trabajo de manera ecuánime, lo cual se verá reflejado en su percepción positiva sobre el clima de trabajo.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

- Rasgos de personalidad: Combinación u organización relativamente estable y duradera resultante de una combinación de factores biológicos y ambientales que determina la actitud de un individuo ante determinadas situaciones de la vida cotidiana (Cano et al., 2017).
- Clima laboral: Se entiende por clima laboral el conjunto de aspectos ambientales que un individuo percibe en el contexto de sus acciones en una

situación de trabajo, que pueden ser percibidos positiva o negativamente y que determinan su eficacia en el trabajo (Palma, 2004).

- Organización: Grupo de personas que trabajan por un objetivo común de tal manera que se benefician sus miembros (Lara, 2021).
- Condiciones laborales: Es aquella percepción positiva o negativa que se tiene de la institución sobre si la misma proporciona los materiales, instrumentos y ambiente social y afectivo necesarios para el cumplimiento adecuado de las tareas laborales (Salleres, 2021).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo correlacional, la cual se caracteriza por investigar la relación existente entre dos o más variables de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). De igual manera, el estudio presentó un diseño no experimental ya que no se manipulo de manera intencional las variables a investigar, es decir, solo se optó por recoger la información pertinente, del mismo modo fue de corte transversal debido a que la medición se realizó una sola vez (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Población y muestra

En esta investigación la población estuvo compuesta por 102 trabajadores de una empresa privada del Cercado de Lima durante la pandemia por COVID-19. La muestra será igual a la población, es decir, se evaluó a los 102 trabajadores de la empresa objeto de estudio, conformado por 44 hombres y 58 mujeres cuyas edades se encontraban entre los 19 a 55 años.

Criterios de inclusión.

- Participación voluntaria y anónima.
- Aquellos que otorgaron su consentimiento.
- Trabajadores que se encuentren en planilla.

Criterios de exclusión.

- Personal que se encontraba de licencia o vacaciones durante la ejecución del estudio.
- Aquellos que no aceptaron participar, ni otorgar su consentimiento.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

- **Hg**: Existe relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.
- **H0**: Existe relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

3.3.2. Hipótesis específicas

- **He1**: Existen diferencias significativas en las dimensiones de la personalidad según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.
- **He0**: No existen diferencias significativas en las dimensiones de la personalidad según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.
- **He2**: Existen diferencias significativas en el clima laboral según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.
- **He0**: No existen diferencias significativas en el clima laboral según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

3.4. Variables - Operacionalización

3.4.1. Personalidad

Definición conceptual.

La personalidad se conoce como un modelo complejo de particularidades psicológicas radicadas con profundidad en el ser humano, en su mayoría son inconscientes y dificultosas de transformar y se manifiestan de manera automática en

casi todos los ámbitos donde opera el individuo. Estos rasgos intrínsecos manan de una matriz compleja de aprendizajes y factores biológicos; en consecuencia, conforman el modelo idiosincrásico de sentir, percibir, pensar, enfrentar y comportarse del individuo (Mendoza, 2021).

Definición operacional.

La personalidad se medirá a través del Cuestionario Big Five de la Personalidad.

3.4.2. Clima laboral

Definición conceptual.

El clima laboral es la percepción que tienen los colaboradores de los factores medioambientales que se generan en el sitio de trabajo, donde se involucran diversos elementos, entre ellos, personales, ambientales, de trabajo, infraestructuras, entre otros (Palma, 2004).

Definición operacional.

El clima laboral se medirá a través del Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo.

Ver anexos 4 y 5 para observa la matriz operacional de las variables personalidad y clima laboral.

3.5. Métodos y técnicas de investigación

En esta investigación se utilizó la encuesta como técnica para recaudar la información requerida para llevar a cabo el estudio; ya que con ella se logra una mayor recolección de información. De allí que, Carrasco (2017) asevere que la encuesta se considere la técnica por excelencia de indagación social por la variabilidad, beneficio, integridad y simplicidad de la información que se consiguen de la misma.

El instrumento que se aplicó fue el cuestionario. De acuerdo con Carrasco (2017) el cuestionario es considerado como un canal de comunicación primordial y escrito, entre la persona encuestada y quien aplica la encuesta. Esto permite que los propósitos y las variables del estudio se alcancen, mediante un conjunto de interrogantes individuales, que se disponen de forma esmerada anticipadamente y que repercuten como las adecuadas para el trabajo que se desarrollará.

3.5.1. Datos del primer instrumento de medición

Ficha técnica.

Nombre	: Cuestionario Big Five de la Personalidad
Creador	: Morizot.
Publicación	: 2014.
Validación	: Anicama y Chumbimuni (2017).
Tiempo	: 14 min.
Aplicación	: personal y grupal.
Edad	: 18 años a más.
Medición	: Personalidad.
Ámbito	: Clínica y educativo.
Preguntas	: 50 ítems.
Dimensiones	: Apertura a la experiencia, extraversión, amabilidad, responsabilidad y neuroticismo.

Propiedades psicométricas.

La adaptación de este instrumento en Lima Sur fue realizada por Anicama y Chumbimuni (2017) en donde participaron 386 adultos, obteniendo adecuadas evidencias de validez y confiabilidad. La confiabilidad se midió por medio de la consistencia interna, en donde se hallaron valores alpha de Crombach mayores a

0.70 para los cinco factores del instrumento. Por otro lado, se analizó la validez de contenido utilizando la fórmula V de Aiken, encontrándose valores superiores a 0.80 para los 50 reactivos.

3.5.1. Datos del segundo instrumento de medición

Ficha técnica.

Nombre : Clima Laboral CL-SPC.

Creadora : Sonia Palma Carrillo.

Aplicación : Personal y grupal.

Tiempo : 14 min.

Dirigido : Trabajadores.

Dimensiones : Autorrealización.
 Involucramiento laboral.
 Supervisión.
 Comunicación.
 Condiciones laborales.

Baremos : En percentiles.

Propiedades psicométricas.

Palma (2004) construyó y analizó las propiedades psicométricas del instrumento, obteniendo los siguientes resultados. En cuanto a la confiabilidad se halló por medio de la consistencia interna en donde se obtuvo un valor alfa de Crombach general de 0.97, evidenciando que la prueba cuenta con un grado alto de confiabilidad. De igual manera se revisó la validez de constructo, para ello se realizó el análisis factorial, en donde se encontró un valor de KMO de 0.980 demostrando que los ítems del instrumento se pueden agrupar en factores o dimensiones. Al realizar la extracción de factores por medio del método de Varimax de los 50 ítems,

se encontró 05 factores que explicaban el 54.1% de la variabilidad total de los datos, lo cual coincide con la cantidad de dimensiones que propone Palma (2004).

Mientras que Gonzales (2021) analizó las propiedades psicométricas en una muestra de 100 trabajadores pertenecientes a una empresa privada de Lima Sur. Se revisó la validez de contenido, en donde se utilizó el coeficiente V de Aiken, dando como resultados que todos los ítems presentaron valores por encima de 0.8, indicando que el instrumento cuenta con evidencia de validez de contenido. En cuanto a la confiabilidad, se analizó la consistencia interna, en donde se obtuvo un valor alfa de Crombach de 0.882, mientras que en todas las dimensiones se hallaron valores alfa por encima de 0.7, lo cual indica que el instrumento cuenta con adecuada confiabilidad.

3.6. Procesamiento de los datos

El proceso de recolección de datos se efectuó mediante la aplicación de los cuestionarios a los 102 trabajadores seleccionados e identificados como muestra de estudio, con el fin de recabar la información necesaria para luego ser procesada. En relación al proceso y análisis estadístico se usó los programas informáticos como: SPSS y Microsoft Excel, las respuestas dadas por los participantes se proyectaron a través de tablas, permitiendo esto el análisis de resultados y la producción de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

4.1.1. Medidas de tendencia central de las variables

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de las variables

Variabes	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>Mo</i>	<i>DS</i>	<i>Asimetría</i>
Clima laboral	190.5	185	186	10.65	-0.04
Apertura a la experiencia	16.9	17	16	0.84	-0.14
Neuroticismo	15.3	18	16	0.75	-0.26
Extraversión	16.2	17	17	0.54	-0.43
Amabilidad	15.1	16	15	1.05	-0.15
Responsabilidad	15.6	16	16	1.01	-0.53

Se puede apreciar en la tabla 2 los resultados estadísticos descriptivos de los puntajes de clima laboral y las dimensiones de personalidad. En relación al clima laboral se halló un puntaje promedio de 190.5 con una desviación estándar de 10.65. En cuanto a la variable dimensiones de la personalidad, la dimensión apertura a la experiencia presento el promedio más alto con un valor de 16.9 y una desviación estándar de 0.84, mientras que la dimensión amabilidad presento el promedio más bajo con un valor de 15.1 y una desviación estándar de 1.05.

4.1.2. Prueba de normalidad de las variables

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables

Kolmogorov-Smirnov ^a	Estadístico	gl	Sig.
Apertura a la experiencia	.144	102	.000
Extraversión	.142	102	.000
Amabilidad	.096	102	.025
Responsabilidad	.163	102	.000
Neuroticismo	.132	102	.000
Clima laboral	.102	102	.012

H0: Los datos (variable) provienen de una distribución normal ($p > 0.05$).

Ha: Los datos (variable) no provienen de una distribución normal ($p < 0.05$).

Se puede apreciar en la tabla 3 que las variables de estudio (dimensiones de la personalidad y clima laboral) presentan un valor de significancia estadístico menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que los datos tienen distribución no normal. Considerando el resultado anterior, se decide utilizar estadísticos no paramétricos, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

- **Hg:** Existe relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.
- **H0:** Existe relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

Tabla 4

Resultados de correlación para el objetivo general

N=102	Clima laboral	
	Rho de Spearman	Sig.
Apertura a la experiencia	0.420	0.000
Extraversión	0.363	0.000
Amabilidad	0.228	0.000
Responsabilidad	0.390	0.000
Neuroticismo	-0.377	0.000

En la tabla 4 se puede observar los resultados del análisis estadístico de correlación entre las variables de estudio. Se halló que el clima laboral presenta correlaciones positivas y significativas con las dimensiones apertura a la experiencia

($\rho=0.420$; $p<0.01$), extraversión ($\rho=0.363$; $p<0.01$), amabilidad ($\rho=0.228$; $p<0.01$) y responsabilidad ($\rho=0.390$; $p<0.01$), mientras que con la variable neuroticismo ($\rho=-0.377$; $p<0.01$) se halló una correlación indirecta y significativa. Tomando en cuenta el valor de significancia estadístico, se pudo comprobar la hipótesis general, la cual afirma que si existe relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

4.2.2. Hipótesis específicas

- **He1:** Existen diferencias significativas en las dimensiones de la personalidad según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.
- **He0:** No existen diferencias significativas en las dimensiones de la personalidad según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

Tabla 5

Resultados de comparación para el objetivo específico 1

	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann Whitney	Z	p
Apertura a la experiencia	Hombre	44	81.05	1987.000	-0.820	0.358
	Mujer	58	83.12			
Extraversión	Hombre	44	78.26	1647.500	-4.045	0.075
	Mujer	58	79.23			
Amabilidad	Hombre	44	72.15	1771.500	-3.182	0.275
	Mujer	58	75.52			
Responsabilidad	Hombre	44	71.36	1694.500	-4.532	0.081
	Mujer	58	72.45			
Neuroticismo	Hombre	44	80.63	1914.500	-3.051	0.120
	Mujer	58	79.71			

En la tabla 5 se observa los resultados del análisis de comparación entre grupos, se halló que las dimensiones apertura a la experiencia, extraversión, amabilidad, responsabilidad y neuroticismo no presentan diferencias significativas ($p>0.05$) en función al sexo. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis específica 1 y se acepta la hipótesis nula, la cual afirma que no existen diferencias significativas en las dimensiones de la personalidad según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

- **He2:** Existen diferencias significativas en el clima laboral según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.
- **He0:** No existen diferencias significativas en el clima laboral según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

Tabla 6

Resultados de comparación para el objetivo específico 2

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	p
Clima laboral	Hombre	44	90.42	2562.50	-2.042	0.09
	Mujer	58	87.36	2784.50		

En la tabla 6 se observa los resultados del análisis de comparación entre grupos, se halló que el clima laboral no presenta diferencias significativas ($p>0.05$) en función al sexo. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis específica 2 y se acepta la hipótesis nula, la cual afirma que no existen diferencias significativas en el clima laboral según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar si las dimensiones de la personalidad tienen relación con la variable clima laboral en trabajadores de una organización privada del Cercado de Lima durante la pandemia por COVID-19 en el año 2022. A continuación, se presenta la discusión de los resultados encontrados y su relación con diversos estudios anteriores.

En cuanto al objetivo general, se encontró que la variable clima laboral guarda relación directa y significativa con las dimensiones apertura a la experiencia ($\rho=0.420$; $p<0.01$), extraversión ($\rho=0.363$; $p<0.01$), amabilidad ($\rho=0.228$; $p<0.01$) y responsabilidad ($\rho=0.390$; $p<0.01$), mientras que con la variable neuroticismo ($\rho=-0.377$; $p<0.01$) se halló una correlación indirecta y significativa. Por lo tanto, se puede apreciar que cuando los colaboradores de la empresa privada participante presentan mayor rasgo de extraversión (sociabilidad, asertividad, comunicación fluida, trabajo en equipo, etc.), apertura a la experiencia (creatividad, tolerancia, ideas nuevas, sensibilidad, imaginación, etc.), amabilidad (solidaridad, amabilidad, confianza, etc.), responsabilidad (competente, orden, disciplina, necesidad de logro, etc.) y menor neuroticismo (ansiedad, depresión, impulsividad, baja tolerancia al estrés, hostilidad, etc.) se verá reflejado con una percepción favorable sobre el clima laboral. Tomando en cuenta el valor de significancia estadística, se pudo comprobar la hipótesis general, la cual afirma que si existe relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

Los datos reportados coinciden con diversos estudios que también han analizado la relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en trabajadores. Como el estudio de Salleres (2020) quien evaluó a 60 trabajadores de

una empresa de seguros en Arequipa, encontrando que el clima laboral correlacionó de forma significativa con las dimensiones extraversión ($\rho=0.249$; $p<0.05$), amabilidad ($\rho=0.308$; $p<0.05$), responsabilidad ($\rho=0.300$; $p<0.05$), estabilidad emocional ($\rho=0.351$; $p<0.01$) y apertura a la experiencia ($\rho=0.128$; $p<0.05$). De igual manera Gonzales (2021) al evaluar a 170 colaboradores de una organización privada de Lima Sur, halló que el clima laboral presenta correlaciones significativas con las dimensiones extraversión ($\rho=0.450$; $p<0.01$) y neuroticismo ($\rho=-0.202$; $p<0.01$). Mientras que Tenorio y Bustamante (2021) al evaluar a personal de salud en un hospital en Chota, encontró que las dimensiones tesón ($\rho=-0.341$; $p<0.05$) y apertura a la experiencia ($\rho=0.357$; $p<0.05$) se relacionan con el clima laboral. Así mismo, Hauser y García (2017) evaluaron a 110 trabajadores del sector salud de un centro médico en San Luis, en Argentina, encontrado que las dimensiones extraversión ($\rho=0.237$; $p<0.05$), amabilidad ($\rho=0.225$; $p<0.05$) y apertura a la experiencia ($\rho=0.297$; $p<0.01$) se relacionan con el clima laboral.

Estos datos coinciden con lo que indica Uria (2011) quien afirma que el clima laboral está estructurado por distintos aspectos de los trabajadores, de todos ellos, la personalidad jugaría un rol importante, ya que según la manera en que los trabajadores suelen comportarse, se irá estructurando la percepción del clima de trabajo, como también de la satisfacción de la misma, es decir, según la personalidad del trabajador, se tendrá una percepción particular del ambiente de trabajo, a excepción de ciertas condiciones muy marcadas que pueden ser percibidas de forma parecida por todos los colaboradores. Ello concuerda con lo mencionado por Rabasa et al. (2016) quienes afirman que, aunque las condiciones de trabajo en cualquier puesto sean muy parecidos, cada colaborador va a responder de forma única o particular, en donde, jugaría un rol importante la historia personal, las capacidades, cualidades y

rasgos de personalidad de los colaboradores, lo cual va a favorecer o atenuar el nivel de satisfacción laboral.

De igual manera, Hauser y García (2017) indican en relación a las dimensiones de neuroticismo, extraversión y amabilidad, que aquellos trabajadores que suelen tener “emociones positivas, tolerancia al estrés, asertividad y habilidades sociales, facilitarían la resolución de conflictos laborales, generando sentimientos positivos sobre el clima laboral. El altruismo, el cooperativismo, la sensibilidad y la modestia correspondientes a la amabilidad se destacan en los trabajadores que perciben un buen clima de trabajo” (p. 45). Mientras que en relación a las dimensiones de apertura a la experiencia y la responsabilidad, Arredondo-Canepa (2003) citado por Hauser y García (2017) indican que aquellos trabajadores que se caracterizan por poseer cualidades como la responsabilidad, flexibilidad e imaginación, suelen realizar sus funciones laborales de manera exitosa, no solo por los beneficios económicos o materiales que pueda conseguir por ello, sino también, por la retribución de bienestar y satisfacción por realizar su trabajo de manera ecuánime, lo cual se verá reflejado en su percepción positiva sobre el clima de trabajo.

En función al primer objetivo específico, se encontró que no existen diferencias significativas ($p > 0.05$) en las dimensiones de la personalidad en relación al sexo. Por lo tanto, se rechazó la primera hipótesis específica, aceptándose la hipótesis nula, la cual afirma que no existen diferencias significativas en las dimensiones de la personalidad según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022. Estos resultados coinciden con los hallados por Gonzales (2021) quien reportó que no existen diferencias en los puntajes de las dimensiones de personalidad según el sexo ($p > 0.05$) en colaboradores de una organización privada de Lima Sur. De igual manera, Paredes (2020) encontró que las

dimensiones extraversión y neuroticismo no presentan diferencias significativas ($p>0.05$) según el sexo en profesores de un centro educativo privado de Lima Sur. Así mismo, Portilla (2020) halló que las dimensiones de la personalidad no presentan diferencias significativas ($p>0.05$) según el sexo en estudiantes de diversas carreras profesionales de una universidad de Lima Sur. Por lo tanto, se puede concluir que el sexo no necesariamente es un factor que intervenga en las dimensiones de la personalidad.

En función al segundo objetivo específico, se encontró que no existen diferencias significativas ($p>0.05$) del clima laboral en relación al sexo. Es por ello que se rechazó la segunda hipótesis específica, aceptándose la hipótesis nula, la cual afirma que no existen diferencias significativas en el clima laboral según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022. Estos resultados coinciden con los reportados por Gonzales (2021) quien halló que no existen diferencias en los puntajes de clima laboral según el sexo ($p>0.05$) en colaboradores de una organización de Lima Sur. Como también, Paredes (2020) encontró que no existen diferencias significativas ($p>0.05$) del clima laboral según el sexo en profesores de un centro educativo privado de Lima Sur. Por lo tanto, se puede concluir que el sexo no es un factor que intervenga en la percepción del clima laboral.

5.2. Conclusiones

- En relación al objetivo general, las dimensiones de la personalidad; amabilidad, extraversión, apertura a la experiencia, responsabilidad y neuroticismo presentan una relación estadísticamente significativa con la variable clima laboral en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

- En relación al primer objetivo específico, se encontró que no existen diferencias significativas ($p>0.05$) en las dimensiones de la personalidad en relación al sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.
- En función al segundo objetivo específico, se encontró que no existen diferencias significativas ($p>0.05$) del clima laboral en relación al sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

5.3. Recomendaciones

- Se sugiere a la empresa tomar en cuenta los rasgos de personalidad de sus trabajadores y contratar a un conocedor del tema en el área de recursos humanos, esto con el fin de hacer una selección más acertada del personal.
- Se recomienda a la empresa privada hacer una vez al año una medición del clima laboral y tomar medidas para mejorar el nivel de esta variable.
- Se recomienda a futuros investigadores elaborar un plan para la mejora del clima laboral de la empresa privada.
- Se sugiere a futuros investigadores analizar si esta correlación se cumple en diferentes rubros de empresas.

REFERENCIAS

- Afanador, L. (2019). *La influencia del clima organizacional sobre la simulación de enfermedades en los empleados* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio de la Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/13774>
- Anicama, J. y Chumbimuni, A. (2017). *Manual del Cuestionario Big Five de la Personalidad- Versión Corta*. CIPMOC.
- Blais, M., Smallwood, P., Groves, J., Rivas-Vasquez, R. y Hopwood, C. (2018). *Personalidad y trastornos de la personalidad*. SNC Pharma.
- Cano, J., Rugama, B. y Zsamora, E. (2017). *Rasgos de personalidad y clima laboral en las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú", Unam-Managua, segundo semestre de 2016 empleados* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio digital de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/10532/1/9171.pdf>
- Carrasco, D. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos.
- Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar, N. y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13.
- Gonzales, N. (2021). *Clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima sur* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1330>
- 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.

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill.
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327-334. doi:<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Lara, D. (2021). Análisis correlacional entre clima organizacional y compromiso laboral: Un estudio de caso. *Revista Multidisciplinaria de Avances de Investigación*, 7(1), 1-11.
- Macaya, X., Pihan, R. y Parada, B. (2018). Evolución del constructo de salud mental desde lo multidisciplinario. *Humanidades médicas*, 18(2), 215-232.
- Marqués, F. (2017). La salud integral de los trabajadores: un reto para la sostenibilidad empresarial. *Seguridad y salud en el trabajo*, 2(90), 14-23.
- Mendoza, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio de la Universidad Peruana de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1479>
- Ministerio de Salud. (2021, mayo). *Salud mental: El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia*. Gobierno del Perú. <https://www.minsa.gob.pe/newsletter/2021/edicion-72/nota4/index.html>
- Morales, M. (2019). *Rasgos de personalidad en operadores de buses en una empresa de transporte de servicio público de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4520>
- Morales, X. y Acosta, P. (2020). *Los rasgos de personalidad y el clima laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica* [Tesis de maestría,

Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio digital de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30602>

Organización Mundial de la Salud. (2020, abril). *Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19 en la mayoría de los países, según un estudio de la OMS*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disrupting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey>

Organización Panamericana de la Salud. (2020, octubre). *No hay salud sin salud mental*. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>

Palma, S. (2004). *Manual de la escala clima laboral CL-SPC*. Share Books.

Paredes, K. (2020). *Dimensiones de personalidad y estrés laboral en docentes de una corporación educativa de Lima Sur* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1102?show=full>

Parent, A., Marchand, A. & Saade, S. (2021). A multilevel analysis of the role personality play between work organization conditions and psychological distress. *BMC Psychology*, 9(200), 22-34. doi:<https://doi.org/10.1186/s40359-021-00703-6>

Pop, B. (2013). *Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio digital de la Universidad Rafael Landívar. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>

- Portilla, A. (2020). *Violencia de pareja y rasgos de la personalidad en estudiantes de una universidad privada de Lima Sur* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1236>
- Rabasa, B., Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. y Llorca-Pellicer, M. (2016). El papel de la culpa en la relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo y la inclinación al absentismo de profesores de Enseñanza Secundaria. *Revista de Psicodidáctica*, 21(1), 103- 119.
- Reyes, J., Rodríguez, E. y Ruiz, M. (2017). El trabajador que sufre un trastorno de personalidad obsesiva en el trabajo. Caso práctico. *Revista de Enfermería del Trabajo*, 7(3), 80-85.
- Rodríguez, M. y Sánchez, N. (2020). *Personalidad y compromiso laboral en los empleados del consorcio de seguridad y vigilancia Security Covigser Cajamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1449>
- Salleres, M. (2021). *Personalidad y clima laboral en los trabajadores de una empresa de seguros* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de la Universidad Católica de Santa María, Perú. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10515>
- Tenorio, J. y Bustamante, L. (2021). Relación de las relaciones de personalidad y el clima laboral del personal de consultorios externos del Hospital del Distrito de Chota. *Revista Científica de Enfermería*, 10(1), 77-93.

- Topino, E., Di Fabio, A., Palazzeschi, L. & Gori, A. (2021). Personality traits, workers' age, and job satisfaction: The moderated effect of conscientiousness. *Journal PLoS ONE*, 16(7), 23-35. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252275>
- 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]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1376>
- Villanueva, B. y Alcántara, L. (2021). *Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4912>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Existe relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Og: Determinar la relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Oe1: Determinar si existen diferencias significativas en las dimensiones de la personalidad según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Hg: Existe relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.</p> <p>H0: Existe relación entre las dimensiones de la personalidad y clima laboral en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas He1: Existen diferencias significativas en las dimensiones de la personalidad según el sexo en el personal de una empresa privada del</p>	<p>Variable 1</p> <p>Personalidad</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apertura a la experiencia • Extraversión • Amabilidad • Responsabilidad • Neuroticismo <p>Variable 2</p> <p>Clima laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización • Involucramiento laboral • Supervisión 	<p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correlacional <p>Diseño de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental de corte transversal. <p>Técnicas e instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo.

Oe2: Determinar si existen diferencias significativas en el clima laboral según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

He0: No existen diferencias significativas en las dimensiones de la personalidad según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

He2: Existen diferencias significativas en el clima laboral según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

He0: No existen diferencias significativas en el clima laboral según el sexo en el personal de una empresa privada del Cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022.

- Comunicación
- Condiciones laborales

- Cuestionario Big Five de la Personalidad.

Anexo 2. Instrumento 1

CUESTIONARIO BIG FIVE DE LA PERSONALIDAD

Adaptado al Perú por Anicama y Chumbimuni (2017)

Instrucciones

A continuación, se les presenta una serie de oraciones sobre tu forma de actuar y pensar en tu vida diaria, sobre algunas situaciones de tu vida diaria, lee atentamente cada una de las oraciones e indica el grado de acuerdo que tienes según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Opinión neutra	Un poco de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Recuerda no hay respuesta correcta, así que responde lo más sincero posible

	Me veo a mi mismo/a como a alguien	1	2	3	4	5
1	Es original, a menudo tiene ideas nuevas					
2	Le gusta hablar, expresa sus opiniones					
3	Tiende a criticar a los demás					
4	Trabaja a conciencia, hace bien las cosas que debe hacer					
5	Tiende a estar deprimido/a con facilidad, triste					
6	Es curioso/a acerca de muchas cosas diferentes					
7	Es reservado/a o tímido/a, tiene dificultad para acercarse a los demás					
8	Ayuda y es generoso/a con los demás					
9	Puede ser un poco descuidado/a y poco aplicado/a					
10	Generalmente esta relajado/a, maneja bien el estrés					
11	Es ingenioso/a, reflexiona mucho					
12	Está lleno/a de energía, le gusta estar siempre activo/a					
13	Provoca riñas o discusiones con los demás					
14	Es un/a estudiante-trabajador/a fiable, con quien se puede contar					
15	Puede estar tenso/a, estresado/a					
16	Tiene mucha imaginación					
17	Es un/a líder, capaz de convencer a los demás					

18	Es benévolo/a, perdona fácilmente					
19	Tiende a ser desorganizado/a, descuidado/a					
20	Se preocupa mucho por la mayoría de las cosas					
21	Tiene imaginación, creativo/a					
22	Es más bien reservado/a no habla mucho					
23	Generalmente confía en los demás					
24	Tiende a ser perezoso/a					
25	Es estable emocionalmente, no se disgusta fácilmente					
26	Le gusta las experiencias artísticas o estéticas					
27	Muestra autoconfianza, es capaz de actuar decisivamente					
28	Puede ser distante y frío/a con los demás					
29	No deja una tarea hasta que está acabada					
30	Puede tener cambios frecuentes de humor					
31	No está muy interesado/a en otras culturas, sus costumbres y valores					
32	Es tímido/a					
33	Es considerado/a y amable con casi todo el mundo					
34	Hace las cosas eficientemente, trabaja bien y con rapidez					
35	Permanece calmado/a en situaciones tensas o estresantes					
36	Le gusta reflexionar, intenta entender cosas complicadas					
37	Es extrovertido/a, sociable					
38	Puede ser grosero/a con los demás					
39	Planea las cosas que hay que hacer y las realiza de principio a fin					
40	Puede ponerse nervioso/a fácilmente					
41	Tiene pocos intereses artísticos					
42	Le gusta las actividades estimulantes, que proporcionen sensaciones fuertes					
43	Le gusta colaborar con los demás					
44	Se distrae con facilidad, le cuesta mantener la atención					
45	Tiende a sentirse inferior a los demás					
46	Es sofisticado/a cuando se trata de arte, música o literatura					

47	Tiende a reír y divertirse con facilidad					
48	Puede engañar y manipular a la gente para conseguir lo que quiere					
49	Puede hacer cosas impulsivamente sin pensar en las consecuencias					
50	Tiende a irritarse fácilmente					

Anexo 3. Instrumento 2

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

Palma (2004)

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	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la organización					
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 lograrlo					
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 valora 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 4: Matriz operacional de la variable personalidad

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Tipo de respuesta	Escala
Personalidad	La personalidad se conoce como un modelo complejo de particularidades psicológicas radicadas con profundidad en el ser humano, en su mayoría son inconscientes y dificultosas de transformar y se manifiestan de manera automática en casi todos los ámbitos donde opera el individuo. Estos rasgos intrínsecos manan de una matriz compleja de aprendizajes y factores biológicos; en consecuencia, conforman el modelo idiosincrásico de sentir, percibir, pensar, enfrentar y comportarse del individuo (Mendoza, 2021).	La personalidad se medirá a través del Cuestionario Big Five de la Personalidad.	Apertura a la experiencia Extraversión Amabilidad Responsabilidad Neuroticismo	1,2,3,4 6,7,8,9 11,12,13,23 14,15,16,17 19,20,21,22	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca algunas veces • Casi siempre • Siempre 	Ordinal

Anexo 5: Matriz operacional de la variable clima laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Tipo de respuesta	Escala
Clima laboral	El clima laboral es la percepción que tienen los colaboradores de los factores medioambientales que se generan en el sitio de trabajo, donde se involucran diversos elementos, entre ellos, personales, ambientales, de trabajo, infraestructuras, entre otros (Palma, 2004).	El clima laboral se medirá a través del Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo.	<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46</p> <p>2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47</p> <p>3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42 y 48</p> <p>4, 9, 14, 19, 24, 27, 34, 39, 44 y 49</p> <p>5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Poco • Regular • Mucho • Siempre 	Ordinal

Anexo 6: Revisión del porcentaje de Turnitin

EVELIN LEÓN CANO 4

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	1library.co Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%