

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
PSICOLOGÍA**

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA  
MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO**

**AUTORA: KATHERINE BESSIE RODRÍGUEZ SALGADO**

**ASESORA: MARIA CELESTE FERNANDEZ BURGOS**

TRUJILLO – PERÚ

2020

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA  
MUNICIPALIDAD DE TRUJILLO**

## **PRESENTACIÓN**

Cumpliendo con los estatutos vigentes, emitidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación de la presente investigación titulada “Rasgos de Personalidad y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo” y, realizado con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

El presente estudio tuvo como objetivo analizar si existe relación entre rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo.

Con la seguridad de que otorgará el valor merecido y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco de antemano por las sugerencias y consideraciones que se brinden a la investigación.

Trujillo, Noviembre 2020

Katherine Bessie Rodríguez Salgado

## **DEDICATORIA**

A mis papás por el apoyo  
brindado y su contribución  
en mi crecimiento personal  
y profesional.

A mis hermanos quienes  
comparten conmigo mis  
logros y me motivan a  
superar las dificultades.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por el hermoso obsequio de la vida, y por darme fortaleza para superar las adversidades que se me presentan.

A mis padres quienes contribuyen en mi crecimiento personal, y me motivan a ser mejor hija, persona y profesional.

A los colaboradores de la entidad evaluada por su colaboración en el estudio de mi investigación.

A mis profesores, por sus exigencias y asesoramiento para el desarrollo de la investigación.

## INDICE

CONTRA CARÁTULA.....	ii
PRESENTACIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
<b>CAPITULO I: MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. EL PROBLEMA .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1.1. Delimitación del problema.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1.2. Formulación del problema .....</b>	<b>17</b>
<b>1.1.3. Justificación del estudio .....</b>	<b>17</b>
<b>1.1.4. Limitaciones .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2. OBJETIVOS.....</b>	<b>19</b>
<b>1.2.1. Objetivos generales .....</b>	<b>19</b>
<b>1.2.2. Objetivos específicos .....</b>	<b>19</b>
<b>1.3. HIPÓTESIS .....</b>	<b>20</b>
<b>1.3.1. Hipótesis generales.....</b>	<b>20</b>
<b>1.3.2. Hipótesis específicas.....</b>	<b>20</b>
<b>1.4. VARIABLES E INDICADORES.....</b>	<b>21</b>
<b>1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN .....</b>	<b>22</b>
<b>1.5.1. Tipo de investigación .....</b>	<b>22</b>
<b>1.5.2. Diseño de investigación .....</b>	<b>22</b>
<b>1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....</b>	<b>23</b>
<b>1.6.1. Población.....</b>	<b>23</b>
<b>1.6.2. Muestra .....</b>	<b>24</b>

1.6.3. Muestreo .....	26
<b>1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>26</b>
1.7.1. Técnicas.....	26
1.7.2. Instrumentos .....	26
<b>1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>29</b>
<b>1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO .....</b>	<b>29</b>
<b>CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>31</b>
2.1. Antecedentes .....	32
2.2. Marco teórico.....	38
2.2.2.1. Rasgos de personalidad.....	38
2.2.2.2. Compromiso organizacional.....	52
2.3. Marco conceptual .....	60
2.3.1. Rasgos de Personalidad .....	60
2.3.2. Compromiso Organizacional.....	60
<b>CAPITULO III: RESULTADOS .....</b>	<b>61</b>
<b>CAPITULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>70</b>
<b>CAPITULO V: CONSLUCIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>83</b>
<b>CAPITULO VI: REFERENCIAS Y ANEXOS.....</b>	<b>89</b>
7.1. Referencias .....	90
7.2. Anexos.....	99

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Distribución según género de la población de colaboradores que se encuentran laborando de una municipalidad de la Provincia de Trujillo el año 2017.....	23
<b>Tabla 2:</b> Distribución según género de la muestra de colaboradores que se encuentran laborando de una municipalidad de la Provincia de Trujillo el año 2017.....	25
<b>Tabla 3:</b> Distribución según Rasgo de personalidad predominante en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	62
<b>Tabla 4:</b> Nivel de Compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	63
<b>Tabla 5:</b> Nivel en dimensión de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	64
<b>Tabla 6:</b> Correlación del rasgo de personalidad Energía con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	65
<b>Tabla 7:</b> Correlación del rasgo de personalidad Afabilidad con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	66
<b>Tabla 8:</b> Correlación del rasgo de personalidad Tesón con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	67
<b>Tabla 9:</b> Correlación del rasgo de personalidad Estabilidad emocional con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	68
<b>Tabla 10:</b> Correlación del rasgo de personalidad Apertura mental con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	69
<b>Tabla A1:</b> Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones del Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	99
<b>Tabla A2:</b> Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones en el Cuestionario Big Five (BFQ), en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	100
<b>Tabla A3:</b> Correlación ítem-test corregido del Cuestionario Big Five (BFQ), según dimensión, en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	101
<b>Tabla A4:</b> Correlación ítem-test corregido del Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	103

<b>Tabla A5:</b> Confiabilidad de las dimensiones y escala de Distorsión del Cuestionario Big Five (BFQ) en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	104
<b>Tabla A6:</b> Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach del Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo.....	105

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo, la misma que es una investigación con diseño correlacional, se trabajó con una muestra de 150 colaboradores a quienes se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional y el Cuestionario Big Five Questionnaire (BFQ). Se encontró que existe una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre los rasgos de personalidad energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional, apertura mental y compromiso organizacional.

**Palabras claves:** Rasgos de personalidad, compromiso organizacional, colaboradores.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between personality traits and organizational commitment in collaborators of a municipality in the province of Trujillo, which is a research with correlational design, it was worked with a sample of 150 collaborators to whom the Organizational Commitment Questionnaire and the Big Five Questionnaire (BFQ). It was found that there is a direct and highly significant correlation ( $p < .01$ ) between the personality traits energy, affability, tenacity, emotional stability, open-mindedness and organizational commitment.

**Keywords:** Personality traits, organizational commitment, collaborators.

**CAPITULO I**  
**MARCO METODOLÓGICO**

## **1.1. EL PROBLEMA**

### **1.1.1. Delimitación del problema**

Las empresas cuentan con colaboradores que poseen diversas características y que significan un crecimiento organizacional y por el otro lado colaboradores que dificultan el desarrollo de las actividades, es de allí que surge la necesidad de las organizaciones de contar en todo momento con personal calificado que signifique un crecimiento global para la organización y que tenga las características personales más idóneas que le permitan desenvolverse adecuadamente en su entorno laboral, para así poder fidelizarlo y optimizar el desarrollo de sus labores.

Las organizaciones cuentan con el capital más importante, el capital humano, conformado por colaboradores que poseen características personales, a las que se les conoce como rasgos de personalidad. Estos influyen en su manera de pensar, sentir y comportarse y se manifiestan en cada área donde se desarrolla el individuo, influyendo en las decisiones y el comportamiento del ámbito personal, social, familiar y laboral, que es de nuestro interés indagar.

Al respecto Sánchez, F. (2010) señala que las actitudes egocéntricas, imprudentes o impulsivas de las personas, desencadena que el equipo de trabajo se desmotive, merme la productividad y genere una actitud de distanciamiento o antipatía por parte de los compañeros de trabajo hacia el individuo.

Es así que se define la personalidad como un conjunto de atributos o caracteres relativamente perdurables durante el periodo de vida. Caprara, Barbaranelli, y Borgogni (1993), citados en Bermúdez, (1995)

Según el Centro de Estudios Financieros (2010) las conductas y/o características de los trabajadores de una organización pueden afectar la relación entre los mismos, es así que algunas de las toxinas o comportamientos nocivos que afectan a los trabajadores dentro de las organizaciones serían, los rumores entre colaboradores afectando un 32 %, y la mala comunicación entre los mismos afectaría un 62 %.

Antezana, M. (2019), acota que un colaborador con pensamientos negativos actúan como un medio influyente hacia sus compañeros, afectando y disminuyendo la productividad laboral.

Teniendo en cuenta lo planteado y conociendo que la personalidad es la agrupación de atributos personales que inducen al individuo a comportarse de una manera en específico, y considerando las desemejanzas personales de los colaboradores, surge la necesidad de indagar sobre los rasgos de personalidad.

Por otro lado, actualmente se considera al compromiso organizacional como una parte necesaria para el departamento de recursos humanos, ya que posibilita el análisis de la identificación de los colaboradores con la organización, el apego hacia su lugar de trabajo y la fidelidad hacia la institución, siendo que, de estos elementos dependerá la permanencia del colaborador. (Rocha & Böhr, 2010)

El compromiso organizacional sería el grado en que un colaborador se identifica con la organización, sintiéndose parte de ella, de sus metas y objetivos. Las organizaciones solicitan a colaboradores comprometidos que estén dispuestos a desempeñar óptimamente su puesto de trabajo, que se sientan fidelizados con la organización donde laboran con la finalidad de lograr metas a favor del crecimiento personal y laboral, no visualizando su trabajo como una rutina sino como un recurso de crecimiento y compromiso personal.

Royal, K. (2019), en su investigación demuestra que en su mayoría los empleados no están comprometidos con su trabajo, solo el 15% en todo el mundo y solo el 34% en los EE. UU., muestran compromiso hacia su organización.

Deloitte University Press (2015), encuentra que el 87% del mercado laboral mundial y representantes de Recursos Humanos determinan que el principal inconveniente que atraviesan las organizaciones, es la carencia de compromiso que experimentan los colaboradores

Por su parte, Ronald Career Services Group, (2018) concluye que el 74% de trabajadores peruanos abandonarían su empleo por uno nuevo que le genere felicidad.

Agudelo F. (2017) acota que solo el 16% de los peruanos se encuentran comprometidos con su trabajo, el 62% de peruanos no se sienten comprometidos y el 21% de peruanos se encuentran totalmente desmotivados, además, consideran a estos dos últimos grupos como colaboradores tóxicos.

RPP Noticias (2016) en su artículo publicado afirma que solo el 35% de los peruanos se sienten felices en su trabajo, mientras que el 65% se muestran descontentos, el estudio también indagó sobre la confianza de los colaboradores hacia la empresa, determinando que el 27.1% muestra confianza hacia su organización mientras que un 23.8% no lo hace; esto indica el nivel de compromiso que presenta cada colaborador, siendo variable según el nivel de identificación personal con la organización.

Al respecto se puede afirmar que la falta de compromiso en los colaboradores origina la improductividad, a diferencia de los colaboradores comprometidos que son más productivos y es más probable que permanezcan laborando en la organización por más tiempo, originando que las organizaciones ahorren en costos de rotación. Por

otro lado, los empleados que se encuentran identificados con la organización no necesitan ser supervisados, ya que valoran las metas organizacionales, porque las consideran fundamentales en su trabajo y a nivel personal. (Betanzos y Paz, 2007).

En la actualidad se puede evidenciar que, dentro de una organización, muchas personas permanecen en su empleo por diversas razones individuales como: sentirse acostumbrados a la remuneración específica que reciben, pensar en que será muy difícil conseguir otro empleo que le convenga más, sentir lealtad en permanecer en la organización por el apoyo que han recibido por parte de sus jefes inmediatos, entre otras.

Si bien es cierto, cada colaborador posee características personales que influyen en sus decisiones y manera de reaccionar ante diversas situaciones se piensa que, los rasgos de personalidad repercuten en el compromiso organizacional de cada colaborador; identificando a personas comprometidas a desempeñar un buen trabajo y a contribuir con el crecimiento de la empresa, mientras que por otro lado se encuentran las personas que no se sienten comprometidas y desarrollan un trabajo por obligación más que por satisfacción.

La población donde se realizará el presente estudio no es ajena a tal realidad, pues se ha evidenciado que los colaboradores suelen tener dificultades para trabajar en equipo, brindar sus opiniones de manera adecuada, reaccionar positivamente ante los retos que se presentan en la institución, así también, muchos de ellos no se involucran con las metas de la organización puesto que al ser personal nombrado saben que tienen estabilidad laboral, lo cual conlleva a que sean resistentes a capacitarse; por otro lado el personal contratado no se identifica totalmente con la

empresa permaneciendo en la misma por necesidad económica y no por un vínculo afectivo.

Dicho ello, se puede evidenciar que tanto la personalidad, así como el compromiso organizacional de los trabajadores son variables a considerarse como importantes, debido a las repercusiones que traen consigo. Es así que surge el interés por indagar si los rasgos de personalidad se relacionan con el compromiso organizacional al grado de influir en la productividad laboral de los colaboradores y aprovechar esta relación para que las organizaciones puedan fidelizar al talento humano y potenciar sus capacidades, a fin de reducir rotación de personal y disminuir costos ante lo que ello representa.

### **1.1.2. Formulación del problema**

¿Existe relación significativa entre rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad de Trujillo?

### **1.1.3. Justificación del estudio**

La presente investigación cuenta con aporte teórico, pues permitirá profundizar en el estudio de la personalidad y las organizaciones, ampliando el conocimiento de ambas variables, en el quehacer de la psicología.

El presente estudio es conveniente pues hoy en día se conoce la importancia de velar porque los colaboradores que son parte de la empresa se sientan a gusto en la misma, toda vez que ello conlleva a una mejor productividad y permanencia en la

organización, por lo cual es importante abordar la fidelización de los mismos teniendo en cuenta sus rasgos de personalidad .

De igual manera, el presente trabajo cuenta con implicancias prácticas porque en base a los resultados obtenidos se permitirá la elaboración de talleres y/o programas que permitan fidelizar y potenciar el talento humano considerando los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional de los colaboradores.

Además, cuenta con relevancia social, pues el conocer los resultados de la investigación permitirá a los encargados de la institución tomar decisiones acordes a la realidad de la misma, contribuyendo directamente al bienestar de sus colaboradores e indirectamente al bienestar de su contexto social.

El presente estudio cuenta con utilidad metodológica pues servirá como antecedente para futuros profesionales interesados en realizar investigaciones con las variables de estudio abordadas.

#### **1.1.4. Limitaciones**

Los resultados de la investigación sólo se podrán generalizar a otras poblaciones con características similares a las del estudio.

El presente estudio se respalda en la teoría de Costa McCrae para la variable de rasgos de personalidad y en la teoría de los Tres Rasgos de Meyer y Allen para la variable de compromiso organizacional.

## **1.2. OBJETIVOS**

### **1.2.1. Objetivos generales**

Determinar la relación entre rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad de Trujillo

### **1.2.2. Objetivos específicos**

Identificar el rasgo de personalidad predominante de los colaboradores de una municipalidad de Trujillo.

Identificar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de una municipalidad de Trujillo.

Establecer la relación entre el rasgo de personalidad energía y los componentes de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) en colaboradores de una municipalidad de Trujillo.

Establecer la relación entre el rasgo de personalidad afabilidad y los componentes de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) en colaboradores de una municipalidad de Trujillo.

Establecer la relación entre el rasgo de personalidad tesón y los componentes de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) en colaboradores de una municipalidad de Trujillo.

Establecer la relación entre el rasgo de personalidad estabilidad emocional y los componentes de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) en colaboradores de una municipalidad de Trujillo.

Establecer la relación entre el rasgo de personalidad apertura mental y los componentes de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) en colaboradores de una municipalidad de Trujillo.

### **1.3. HIPÓTESIS**

#### **1.3.1. Hipótesis generales**

Hi: Existe relación significativa entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad de Trujillo

#### **1.3.2. Hipótesis específicas**

H1: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad energía y los componentes de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) en colaboradores de una municipalidad de Trujillo.

H2: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad afabilidad y los componentes de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) en colaboradores de una municipalidad de Trujillo.

H3: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad tesón y los componentes de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) en colaboradores de una municipalidad de Trujillo.

H4: Establecer relación significativa entre el rasgo de personalidad estabilidad emocional y los componentes de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) en colaboradores de una municipalidad de Trujillo.

H5: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad apertura mental y los componentes de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) en colaboradores de una municipalidad de Trujillo.

#### **1.4. VARIABLES E INDICADORES**

**Variable de estudio 1:** Rasgos de personalidad, la cual será medida a través del “BFQ

– Big Five”, cuyas dimensiones son:

- Energía
- Afabilidad
- Tesón
- Estabilidad emocional
- Apertura mental

**Variable de estudio 2:** Compromiso Organizacional, la cual será medida a través del

“Cuestionario de Compromiso Organizacional”, cuyos componentes son:

- Componente Normativo
- Componente Afectivo
- Componente de Continuidad

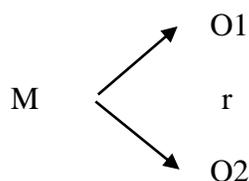
## 1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

### 1.5.1. Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación sustantiva, pues trata de responder a los problemas teóricos sustantivos o específicos, en tal sentido, está orientada a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica (Sánchez & Reyes 2006).

### 1.5.2. Diseño de investigación

El presente estudio es una investigación Correlacional, cuya finalidad es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones no solo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables (Hernández, Fernández & Baptista 2014).



Donde:

- M: Muestra de colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo
- O1: Variable Compromiso Organizacional
- r: Relación entre Compromiso organizacional y rasgos de personalidad
- O2: Variable Rasgos de Personalidad

## 1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 1.6.1. Población

La población estuvo conformada por el total de 200 colaboradores que se encontraban laborando en una municipalidad de la Provincia de Trujillo el año 2017, que cumplían con los criterios de inclusión y de exclusión, cuya distribución se presenta en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Distribución según género de la población de colaboradores que se encontraban laborando en una municipalidad de la Provincia de Trujillo el año 2017*

Género	N°	%
Masculino	152	76,0
Femenino	48	24,0
Total	200	100,0

### 1.6.2. Muestra

Para determinar el tamaño de muestra se utilizó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N * Z^2 * PQ}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * PQ}$$

- P : Proporción de elementos con la característica de interés.
- Q : Proporción de elementos sin la característica de interés (Q=1-P).
- Z : Valor de la distribución normal estándar para un nivel de confianza especificado
- E : Error de muestreo
- N : Tamaño de población
- n : Tamaño de muestra

Asumiendo una confianza del 95% (Z=1.96), un error de muestreo de 4.0% (E=0.04), y una varianza máxima (PQ=0.25, con P=0.5 y Q=0.5) para asegurar un tamaño de muestra lo suficientemente grande respecto al tamaño de la población (N=200) de los referidos colaboradores.

$$n = \frac{200 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(200 - 1) * 0.04^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 150$$

Por tanto, la muestra está conformada por 150 colaboradores de la municipalidad donde se realizó la investigación.

**Tabla 2**

*Distribución según género de la muestra de colaboradores que se encuentran laborando de una municipalidad de la Provincia de Trujillo el año 2017*

Género	Nº	%
Masculino	104	69,3
Femenino	46	30,7
Total	150	100,0

**Criterio de inclusión:**

- Colaboradores que tengan un mínimo de 6 meses laborando formalmente en la institución.
- Colaboradores que deseen participar voluntariamente de la investigación.

**Criterio de exclusión:**

- Colaboradores que no cumplan con entregar el consentimiento informado previamente a la fecha pactada para responder a los instrumentos psicológicos.
- Colaboradores que no asistan a la fecha pactada para responder a los instrumentos psicológicos.

### **1.6.3. Muestreo**

En la presente investigación se utilizó el muestreo estratificado, que es un muestreo de tipo probabilístico, donde cada uno de los colaboradores que formaban parte de la población, en cada uno de los estratos, presentan igual probabilidad de formar parte de la muestra y se aplicó dada homogeneidad de los elementos que conforman los estratos de la población en estudio, para los objetivos de la investigación, usando como criterio de estratificación el género de los colaboradores (Sheaffer y Mendenhall, 2007, p.152).

## **1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **1.7.1. Técnicas**

Se utilizó la técnica de Evaluación Psicométrica

### **1.7.2. Instrumentos**

- **Cuestionario Big Five Questionnaire (BFQ)**

El instrumento fue construido por Caprara, Barbaranelli y Borgogni en el año 1993, siendo adaptada por Bermudez en el año 1995, en Madrid, y más tarde adaptado a Perú por Chempen, Llahuana, Masquez, Ordoñez, Pérez, Rodríguez, Saavedra, Sánchez, Vásquez en el año 2013.

El objetivo de la prueba es evaluar los rasgos de personalidad que predominan en el individuo, está compuesta por 132 ítems, estructurados en 5 dimensiones de la personalidad, Energía, Afabilidad, Autocontrol, Estabilidad emocional y apertura mental. Las instrucciones para la aplicación del cuestionario están basadas en 5 tipos

de respuestas que van desde muy cierto con un puntaje de 5 hasta un totalmente falso con un puntaje de 1.

Respecto a la validez interna de la versión original se evidencia un coeficiente alfa de Cronbach de 0.958, lo cual permite afirmar que el instrumento posee un nivel aceptable de confiabilidad.

Por otro lado, en la adaptación peruana realizada Chiclayo-Perú en el año 2013 a través del proceso de validez de contenido (a través de la técnica de criterio de jueces) se aprobó de manera unánime los 132 ítems. Así también se ejecutó el método ítem- test para la validación de ítems y dimensiones hallándose valores que oscilan entre 0.3766 a 0.8154 lo cual indicando que los elementos y las dimensiones de la prueba mide la variable de manera aceptable. Respecto a la confiabilidad, se utilizó el método de las dos mitades o Split- half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor de los elementos y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman- Brown, hallándose valores de 0.912 (Pearson) y 0.954 (Spearman Brown) respectivamente. Respecto a los índices de confiabilidad para las cinco dimensiones del cuestionario se observa que en la dimensión energía se obtienen índices de 0.972 (Pearson) y 0.986 (Spearman Brown), en la dimensión Tesón 0.979 (Pearson) y 0.989 (Spearman Brown), en la dimensión Afabilidad 0.969 (Pearson) y 0.984 (Spearman Brown), en la dimensión Estabilidad Emocional 0.963 (Pearson) y 0.981 (Spearman Brown) y en la dimensión Apertura Mental 0.966 (Pearson) y 0.983 (Spearman), observándose que el Cuestionario Big Five es confiable.

- **Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)**

El Instrumento fue construido por John P. Meyer y Natalie J. Allen en el año 1997, la prueba es procedente de Estados Unidos, y fue adaptada en Perú por Quispe en el año 2015. El objetivo de la prueba es medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización e incluye 18 ítems, estructurada por 3 componentes, Componente Afectivo, Componente de Continuidad y Componente Normativo cada uno compuesto por 6 ítems, tanto positivos, como negativos. Es de Administración Individual o colectiva y se puede aplicar a partir de los 18 años de edad, el tiempo aproximado para desarrollar es de 15 minutos. Las respuestas del cuestionario incluyen una escala de tipo Likert que pueden ir de 7 (completamente de acuerdo), hasta 1 (completamente en desacuerdo).

La confiabilidad del instrumento original se evaluó mediante consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach para los factores Afectivo es .85, Continuidad es .83 y Normativo es de .77. La confiabilidad del instrumento se halló a través del índice de Alpha de Cronbach encontrando un coeficiente de confiabilidad de .79 para el total del cuestionario y la consistencia interna de los factores afectivo, continuidad y normativo, son .85, .79 y .73 respectivamente.

Por otra parte, la adaptación, estuvo aplicado a una muestra de 323 trabajadores de variadas edades y genero quienes laboraban en doce áreas distintas, de una empresa privada de Villa el Salvador, Perú. Los resultados revelaron que el constructo multidimensional que comprende los tres componentes es válido y confiable, lo cual está adaptado a nuestra realidad. Para la prueba de jueces, la V de Aiken obtuvo valores altos con una  $p < .001$ ; el análisis factorial confirmo las tres dimensiones, en el coeficiente de confiabilidad de Cronbrach es de .737 cuando

$p < .001$ ; el coeficiente de mitades es de .765 para una  $p < .001$ . Se establecieron los baremos según componentes puntaje total. No hubo diferencias significativas por edad, género y tiempo de trabajo.

## **1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la recolección de datos, se coordinó el permiso del Alcalde de la municipalidad una vez conseguido el permiso, se regularizó con una solicitud para luego coordinar los horarios con el jefe de cada área para la aplicación de los instrumentos. En el horario acordado, se reunió a los colaboradores, dándose lectura del consentimiento informado e indicándoles el objetivo de la recolección de datos, se recalcó que su participación sería voluntaria, una vez firmado el consentimiento, se distribuyó primero el Cuestionario de Personalidad Big Five, una vez terminado, se les entregó el Cuestionario de Compromiso Organizacional para su resolución.

Posteriormente culminada la evaluación, se seleccionó los protocolos debidamente contestados procediendo a codificarlos en forma consecutiva.

## **1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Luego de la aplicación de los Cuestionarios Big Five y de Compromiso Organizacional a los colaboradores que componen la muestra, se procedió a realizar al procesamiento de los datos y al análisis de los resultados, aplicado técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. En primer lugar, se verificó el cumplimiento o no de la condición de normalidad de las distribuciones de las puntuaciones en cada

una de las variables en estudios. Luego se realizará el análisis de los ítems utilizando como indicador el coeficiente de correlación ítem-test corregido; Asimismo, en lo que respecta a la confiabilidad de ambas escalas fue evaluada por consistencia interna con el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. Finalmente para establecer la existencia o no de correlación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en los colaboradores participantes en el estudio se aplicó la prueba no paramétrica de correlación de Spearman debido al diferir significativamente de la distribución normal la distribución de las puntuaciones en los rasgos de personalidad y en el compromiso organizacional; identificando el grado de correlación entre las variables de interés con la determinación del tamaño de efecto de la correlación

**CAPITULO II**  
**MARCO REFERENCIAL TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes**

### **Internacional**

Reyes (2016) en Guatemala, realizó su investigación “Relación entre Compromiso Laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la Costa sur”, trabajó con una muestra constituida por 30 individuos, 15 hombres y 15 mujeres que se encontraban laborando activamente en la entidad, y sus edades abarcaban los 18 a 67 años, a quienes se aplicó el cuestionario de compromiso laboral y personalidad. El objetivo fue determinar si existe relación entre el compromiso laboral y personalidad de los colaboradores de dicha área. El estudio fue de tipo sustantivo con un diseño correlacional. Obteniendo finalmente como resultado una relación entre las variables compromiso laboral y personalidad, teniendo una relación moderada positiva en los factores de personalidad extraversión, intencional, iniciativa, nivel de ansiedad y don de mando, así también se encontró que no existe relación en el factor de estabilidad y el compromiso laboral.

Aldana (2013) en Guatemala, realizó su investigación “Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo”, el estudio se llevó a cabo con una muestra de 70 sujetos, conformada por 35 de género masculino y 35 del género femenino, de edades entre 18 a 60 años, se empleó el instrumento Cuestionario de compromiso laboral para con la empresa (Estuardo Ceballos, 2008). El objetivo general fue determinar si existe diferencia significativa en el nivel de compromiso laboral entre el sexo masculino y femenino de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria de

Guatemala. El estudio fue de tipo sustantivo con un diseño correlacional. Se obtuvo como resultado que el compromiso laboral de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, y además, no existe diferencia significativa en el compromiso laboral respecto al sexo masculino y femenino, por consiguiente el género no intervino en los niveles de compromiso laboral.

Pop (2013) en Guatemala, en su investigación “Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz”, el estudio se realizó en una población de colaboradores de la institución ACE, con una muestra representativa de 24 personas, comprendido por 5 colaboradores del área administrativa y 19 colaboradores del área educativa, de variados niveles de instrucción y entrambos géneros, a quienes se aplicó la evaluación del desempeño (Bianca Pop Castro, 2012). Realizó su investigación con el objetivo de determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación Esperanza Cobán, Alta Verapaz. El estudio fue de tipo sustantivo con un diseño correlacional. Finalmente se determinó que no existe correlación entre las variables rasgos de personalidad y desempeño laboral, empero, se encontró correlación positiva entre el rasgo descontrolado/ controlado y el desempeño. Concluyendo que no hay correlación estadísticamente significativa entre la personalidad y el desempeño de los colaboradores y acotando que no es necesario poseer un rasgo de personalidad en específico para desarrollar niveles altos de desempeño laboral.

## **Nacional**

Mancisidor (2017) en Lima, desarrolló su investigación “Percepción del clima organizacional y rasgos de su personalidad mediante el big five en trabajadores de una empresa privada”, se contó con una muestra de 80 colaboradores, a quienes se les aplicó los instrumentos: percepción del clima organizacional y Big Five. El objetivo fue establecer la relación de la percepción del Clima Organizacional con los rasgos de la personalidad del Big Five en los empleados de una empresa privada. El estudio fue de tipo sustantivo con un diseño correlacional. Finalmente, en la investigación se determinó que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con los rasgos de personalidad de los colaboradores de una empresa privada.

Tejada (2016) en Nuevo Chimbote, en su investigación “Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública”, la población estuvo conformada por 200 trabajadores del género masculino con un rango de edad entre 18 y 50 años, se contó con posiciones de trabajo variados entre contratados y estables, priorizando las posiciones de jefe de operaciones, supervisores y agentes de la organización de Chimbote. Se les aplicó la Escala de clima laboral (Sonia Palma, 2004) y el Cuestionario de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991). Teniendo como principal objetivo establecer la relación entre clima laboral y compromiso organizacional. El estudio fue de tipo sustantivo con un diseño correlacional. Finalmente, se obtuvo que existe relación positiva débil entre clima laboral y compromiso organizacional ( $r=0.187^{**}$  y  $p=0.008 < 0.001$ ), determinando que los colaboradores que perciben un buen clima laboral, tienen un buen nivel de compromiso con la organización.

Vilela (2014) en Lima, en su investigación “Burnout y personalidad en enfermeras de un hospital militar”, la muestra estuvo compuesta por 55 enfermeras de la unidad hospitalaria de Medicina Interna de un hospital militar”. Se utilizó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) y el NEO-FFI. Siendo su objetivo determinar las relaciones entre los 5 factores de la personalidad y las 3 dimensiones del burnout. El estudio fue de tipo sustantivo con un diseño correlacional. Como resultado, se obtuvo correlaciones inversas entre los factores de personalidad extraversión, apertura al cambio, agradabilidad y conciencia, y las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Finalmente se acotó que los factores de personalidad se encuentran relacionados con el inicio del síndrome de burnout.

Pérez (2014) en Lima, en su investigación “Motivación y compromiso organizacional en Personal administrativo de universidades Limeñas”, realizada a una población de colaboradores de dos instituciones universitarias, una pública y una privada, reclutando una muestra de 226 personas, a las cuales se les aplicaron dos instrumentos: la escala de motivación en el trabajo (Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni, 2010) y la escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1991). Siendo su objetivo principal determinar si existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional del personal administrativo en las universidades limeñas. El estudio fue de tipo sustantivo con un diseño correlacional. Finalmente, se obtuvo una relación positiva, significativa entre el área de Regulación Introyectada, Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo. Así también, se obtuvo una

relación positiva, significativa y moderada entre la Motivación Intrínseca y el Compromiso Afectivo.

### **Regional o Local**

Abanto (2017) en Trujillo, en su investigación “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana”, la muestra estuvo constituida por 151 colaboradores de una entidad de salud pública, de edades que oscilan entre 18 y 60 años. Se les aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG de Ruíz y Zavaleta (2013), siendo su objetivo determinar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. El estudio fue de tipo sustantivo con un diseño correlacional. Finalmente, se encontró una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral. Así también, una correlación muy significativa, positiva y en grado medio entre las dimensiones del Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral de la muestra evaluada.

Cruz (2016) en Trujillo, en su investigación “Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión”, se contó con una muestra de 60 trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allern y el cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota. Siendo su objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. El estudio fue de

tipo sustantivo con un diseño correlacional. Finalmente, se concluyó que existe una relación de Spearman positiva muy baja con 0,149 entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

López (2016) en Trujillo, su investigación “Compromiso Laboral y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-Trujillo-2016”, la población estuvo constituida por 552 colaboradores de ambos géneros, de la municipalidad en mención, contando con una muestra de 100 colaboradores. Se aplicó el instrumento de compromiso laboral de Meyer y Allen y el instrumento de clima organizacional de Fauziah & Safiah, siendo su principal objetivo determinar la relación entre las variables. El estudio fue de tipo sustantivo con un diseño correlacional. Finalmente, se determinó que existe una relación directa de 0.124 entre el Compromiso Laboral y el Clima Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.2.1. Rasgos de personalidad**

#### **2.2.2.1.1. Definición de personalidad**

Según el DSM IV (1997) la interacción y trato con los demás es determinada por nuestra personalidad, siendo esta peculiar y distintiva de un ser humano a otro.

La personalidad es la agrupación de mecanismos internos y rasgos psicológicos del individuo que son permanentes e intervienen en el individuo y en la interacción con su entorno. (Buss, M. y Larsen R., 2005)

Allport, citado en Robbins y Judge (2013) acota que la personalidad funciona como un proceso dinámico inmerso en el individuo, consistente de procesos psicofísicos, que direccionan sus acciones frente al entorno. En esencia, la personalidad es el producto de la manera en que la persona actúa y se interrelaciona con su medio.

La personalidad es el conjunto de pensamientos y sentimientos de un individuo que pueden ser innatas, o que se van formando a través de sus experiencias, llegando a construir una identidad siendo integrada por elementos cognitivos, motivacionales y afectivos. Además, puede ser influenciada por ciertos factores como la familia cultura y experiencias. (Cloninger, 2003)

Los autores sin duda coinciden al definir la personalidad como la forma particular en que las personas se relacionan y se comportan frente a determinados incidentes, sin embargo algunos autores plantean que las experiencias pasadas influyen en la manera de actuar del individuo. En tal

sentido se coincide con Montenegro (2010), quien acota que la historia del individuo forma parte fundamental de la personalidad, al intervenir sucesos del presente y hechos del pasado inmersos en la vida de la persona.

#### **2.2.2.1.2. Definición de rasgos de personalidad**

Buss y Poley (1979) citado en Gonzales (1987), acota que un rasgo hace referencia a la manera propia de un individuo al actuar frente a las diferentes situaciones de su vida, a su vez resalta que existe similitudes personales en un grupo de individuos, pero aun así existen diferencias en los rasgos de personalidad que hace a las personas únicas.

Allport (1978) determina que los rasgos funcionan en el sistema nervioso para orientar la conducta según la situación en la que se encuentre la persona, llegando a presentarse de manera duradera en nuestros pensamientos, en nuestra forma de actuar y sentir. Estos rasgos que poseemos son: agresividad, sociabilidad, ansiedad y dependencia, sin embargo, no se presentan en el mismo nivel ya que siempre prevalece uno sobre los demás.

Gonzales (1987) añade que una persona posee altos números de rasgos que se interrelacionan y de esta manera el conjunto comprendido forma un modelo estructurado de rasgos, que son denominados en estos grupos: extraversión-introversión o neuroticismo – estabilidad.

Las personas presentan tendencias para comportarse de una manera en específico, la cual es llamada rasgos. En otras palabras, existe la inclinación de que se comporte, sienta o piense de una manera en especial, por ejemplo, un individuo tiene tendencia a actuar de manera extrovertida y amigable, mientras

que otro presenta tendencia a actuar de manera introvertida o cohibida. (Lawrence y Oliver, 2000).

Los rasgos de la personalidad se definen como características personales que posee cada individuo, que permite diferenciarlo uno de otro. Además, permite describir a las personas, explicar el comportamiento y predecir sus acciones futuras. (Buss y Larsen 2005).

La forma determinada de comportarse frente a diversas situaciones que se presentan en nuestra vida, se le llama rasgos de personalidad (Chiavenato 2009)

### **2.2.2.1.3. Enfoques teóricos de la personalidad**

Susan Cloninger (2003), plantea diversos enfoques teóricos de la personalidad.

#### **A. Teoría Psicoanalítica**

Esta teoría se basa en el inconsciente, al afirmar que las personas no son conscientes de las acciones más importantes de su conducta, sin embargo, el inconsciente se muestra de forma dinámica, al dejar influir las motivaciones en el comportamiento.

Diversos autores han planteado algunos aportes sobre el inconsciente. Sigmund Freud considera que los deseos sexuales y agresivos conforman el inconsciente, siendo estos inaceptables para la personalidad consciente. Por otra parte, Carl Jung considera que el inconsciente no abarca exclusivamente el ámbito sexual, sino se complementa con las motivaciones que pueden tener también un enfoque espiritual. Otros teóricos, definieron al inconsciente como el resultado de las relaciones con otras personas y el complemento de las experiencias a lo largo de su vida. A pesar de las

diversas posturas, los psicoanalistas concuerdan con los siguientes postulados:

- Las características inconscientes influyen de manera determinante en la personalidad del individuo.
- El inconsciente actúa de manera dinámica o motivacional, manteniéndose distante de otros aspectos del inconsciente y de la consciencia.
- Las experiencias que surgen en los primeros años del individuo, son determinantes para la formación del inconsciente

## **B. Teoría Analítica**

Jung determinó dos niveles distintos de inconsciente, clasificándolos como el inconsciente personal y el inconsciente colectivo. En primer lugar, el inconsciente personal hace referencia a nuestras experiencias olvidadas o nuestros pensamientos reprimidos, los cuales pueden ser evocados nuevamente en la consciencia al ser relacionados con alguna sensación o incidente. Por otra parte el inconsciente colectivo hace referencia a los recuerdos heredados de generaciones pasadas y patrones conductuales observados a lo largo de la vida

Por otra parte, Jung estableció que las personas nacen con un tipo determinado de temperamento dividiéndose en introvertidos y extrovertidos. Los introvertidos son personas indecisas, inseguros que prefieren visualizar a su entorno con reserva y de forma distante; por otra parte, los extrovertidos

. son personas sociables que presentan facilidad para entablar una conversación fluida con cualquier audiencia.

Jung plantea que las cualidades espirituales y racionales son primordiales para el desarrollo de la personalidad, además de la formación de arquetipos que inician en la infancia hasta llegar a la edad adulta, siendo en esta etapa donde se estructura mejor la personalidad.

### **C. Teoría individual**

Adler sostuvo que cada individuo posee características únicas y que su personalidad se origina de forma innata socialmente, mas no biológica. Estuvo en desacuerdo con Freud en la afirmación que el sexo es una fuente exclusiva de energía, pues el defendía que cualquier táctica determinante para una terapia efectiva, son las metas individuales.

La propuesta de Adler gira en torno al individuo, quien es consciente de sus decisiones y asume un rol activo en dirección de un propósito. Además Adler, enfatiza su postura al crecimiento personal y al rol fundamental del libre albedrio, resaltando también el afán consciente y el rol creativo del individuo; así también, detalló la importancia de la lucha motivacional desde un valor inferior hasta un valor superior.

La psicología individual se centra en la sustentación de la personalidad desde un sentido humano donde el individuo se encuentra presto a tomar sus propias decisiones, prevaleciendo las ganas de superación por llegar a un mejor nivel. A través de esta perspectiva teórica podemos comprender por

qué algunas personas anhelan y concretizan hechos para superarse, mientras que otros se sienten con poca valía, y no conciben la idea de superación

Es importante tener en cuenta que, el éxito de las personas se debe a un equilibrio positivo en el amor, el trabajo y las relaciones sociales; siendo este último un factor clave para la salud psicológica, ya que un ambiente social favorable amplía las opciones del cumplimiento de metas proyectadas, por las vivencias ganadas y los hábitos para lograrlas.

Por último, es importante tener en cuenta, que esta teoría visualiza al individuo como una unidad diligente y no como una consecuencia de un condicionamiento o impulsos que dirigen nuestras acciones.

#### **D. Teoría psicosocial**

Esta teoría fue propuesta por Erikson, quien explica las 8 etapas del desarrollo psicosocial del individuo. Estas etapas surgen a lo largo de la vida de manera secuencial y se forman una sobre otra, sin alterar el orden de aparición.

Erickson definió la fuerza del ego, al logro de las nuevas competencias para la resolución de cada etapa, al adquirir las competencias se podrá asumir con osadía las metas que se presentaran en la siguiente fase

Además, otra particularidad de la teoría psicosocial, es que cada estadio se encuentra constituida también por un conflicto, que al ser resuelto significara el desarrollo individual y crecimiento psicológico. En esta resolución el individuo consigue un gran potencial, pero por otra parte, al no

lograr resolver el conflicto vital de cada etapa, alcanzara un alto nivel de fracaso

A continuación, se mencionan los 8 estadios psicosociales:

- Estadio 1: Confianza versus desconfianza
- Estadio 2: Autonomía versus vergüenza y duda
- Estadio 3: Iniciativa versus culpa
- Estadio 4: Laboriosidad versus inferioridad
- Estadio 5: Exploración de la identidad versus difusión de la identidad
- Estadio 6: Intimidad frente al aislamiento
- Estadio 7: Generatividad frente al estancamiento
- Estadio 8: Integridad del yo frente a la desesperación.

El desarrollo de cada etapa es influido por la cultura y también por la identidad del individuo.

## **E. Teoría de los rasgos**

Allport (1955) indicó que un individuo al nacer no posee personalidad, ya que no se ha desarrollado, no posee el discernimiento para orientar su vida hacia objetivos o determinantes claves que próximamente originarían su personalidad. La personalidad se desarrolla por medio de la interacción con el ambiente, pero influye de manera determinante los rasgos de cada individuo. Allport los caracterizó en tres niveles: rasgos cardinales, centrales y secundarios

Los rasgos cardinales, se refieren a aquel rasgo característico de la persona, a tal punto de asociar al individuo con ese rasgo determinante. Los rasgos centrales, son las características generales que posee el individuo y se encuentran presentes en diversos niveles difiriendo de una persona otra, se calcula que poseemos de 5 a 10 rasgos centrales. Los rasgos secundarios, estos se encuentran presentes dependiendo de la situación o en la interacción que se encuentre el individuo, son cambiantes.

Los rasgos personales son la esencia del ser humano, que se presentan en el trayecto de su vida, en función al desarrollo de sus actividades. Allport consideraba que una persona estable y madura posee la combinación de algunas de las siguientes características: sentido de pertenencia, interacciones asertivas, auto aceptación, autopercepción realista, auto objetivación, proyección de vida.

## **F. Teoría de los Cinco Grandes - Big Five**

Feist & Feist (2007), detallan que Costa y McCrae estaban creando complicadas taxonomías de los rasgos de personalidad a través de la aplicación del análisis factorial pero usaban estas taxonomías para generar hipótesis comprobables, se centraron en dos dimensiones principales: neuroticismo y extraversión, luego descubrieron una tercera dimensión y la nombraron apertura a la experiencia. Cassaretto (2009),

La estructura de la personalidad según el Big Five, está compuesta por factores hereditarios y ambientales superando a otros modelos como el de Cloninger que está guiada por la psicobiología de la conducta, el Big Five

agrupa los patrones individuales de afectividad, nivel de experiencia y motivación, siendo muy conveniente para predecir conductas en un escenario de conflicto (McCrae & Costa, citado en Saputi, 2008).

McCrae (1991), este modelo está basado en la teoría de los rasgos, las personas reconocen sus estilos emocionales, experienciales, actitudinales y de motivación, resumiéndose a cinco factores básicos (Campos, 2009).

#### **2.2.2.1.4. Dimensiones de los rasgos de personalidad**

Caprara et. al. (1993) refiere que las actitudes comunes del individuo ante su personalidad, se componen en 5 dimensiones y 10 subdimensiones.

**A. Energía:** Hace referencia al individuo poseedor de energía y vigor para el desempeño de sus actividades. Así mismo, se encuentra en actividad constante y predispuesto ante cualquier solicitud.

- **Dinamismo (Di):** Individuo que asume con osadía los cambios y retos que se le presentan, manteniendo un desempeño óptimo a pesar de poseer una carga alta de trabajo, sin disminuir su nivel laboral.
- **Dominancia (Do):** Individuo que por su capacidad posee influencia sobre los demás, muestra una postura de autoridad, asumiendo el control frente a la situación en cuestión.

**B. Afabilidad (A):** Hace mención a las personas cordiales, que muestran interés por las necesidades de los demás. Además se muestran alineados al cumplimiento de normas y tendencia al seguimiento de las costumbres de la sociedad.

- Cooperación (Cp): Individuo que muestra interés por las dificultades de los demás, siendo su gran intelecto ese punto clave que le permite facilitar la ayuda necesaria.
- Cordialidad (Co): Individuo veraz que genera un trato respetuoso con los demás y demuestra empatía en sus relaciones sociales.

**C. Tesón:** Individuo afanoso, que ejerce sus actividades con precisión y se muestra perseverante frente a situaciones que dificulten su trabajo

- Escrupulosidad (Es): Persona enfocada al cumplimiento de sus obligaciones, siendo cauteloso y preciso con sus resultados.
- Perseverancia (Pe): Individuo enfocado en conseguir sus metas propuestas y superar las adversidades encontrando soluciones precisas que le permitan continuar su labor, siendo constante hasta obtener resultados

**D. Estabilidad Emocional (EE):** Individuo que cuenta con la capacidad de equilibrar sus emociones y mostrar compostura frente a situaciones desagradables.

- Control de emociones (Ce): Persona que se muestra hábil para regular sus estados de ánimo.
- Control de impulsos (Ci): Individuo capaz de controlar sus impulsos y responder adecuadamente ante situaciones negativas.

**E. Apertura mental (AM):** Individuo que se interesa por renovar sus conocimientos y estar a la vanguardia de los últimos acontecimientos culturales

- Apertura a la cultura (Ac): Individuo que muestra un alto interés por conocer los eventos que se suscitan en su país, región, ciudad; enfocando su atención en el mantenimiento de sus tradiciones culturales.
- Apertura a la experiencia (Ae): Individuo que muestra apertura para ampliar sus conocimientos e incorporar cambios favorables a su rutina de trabajo que signifique el manejo de métodos más eficaces y creativos.

#### **2.2.2.1.5. Componentes de la personalidad**

Robbins y Judge (2013) señala que la personalidad se compone por dos elementos: temperamento y carácter.

- Temperamento: Todas las personas poseemos características transmitidas por nuestros progenitores, tales como las características: fisiológicas, morfológicas y bioquímicas. Siendo más específicos, el temperamento es un componente de la personalidad que se encuentra determinado por la herencia genética del individuo, siendo este el inductor de nuestros pensamientos y comportamientos.
- Carácter: Hace referencia a las características personales influenciadas por el medio, la cultura y el entorno social donde se desarrolla la persona. El comportamiento, el lenguaje que constituye al carácter se muestran bastante flexibles con el tiempo, modificándose a través de las vivencias y medio donde vive el individuo.

Es importante recalcar que el temperamento está determinado netamente por la genética induciéndonos a reaccionar de determinada manera, mientras que, el carácter es la suma de características exclusivamente psicológicas, que se moldean a lo largo de la vida a través de los patrones aprendidos, hábitos, la educación, el entorno familiar, etc.

#### **2.2.2.1.6. Personalidad y organizaciones**

Los colaboradores son un recurso indispensable en las organizaciones, ya que sin personas no existen organizaciones. Todos los recursos que encontramos en las organizaciones como equipos, tecnología, maquinas, necesitan de personas capaces para emplearlas y direccionar el trabajo en fuentes de oportunidades o amenazas, según las capacidades y habilidades que estos reflejen podrán dirigir a la organización a la victoria o al fracaso. (Chiavenato, 2009)

Es cierto que los colaboradores tienen muchas cosas en común, como la motivación que comparten para trabajar, la comunicación y el lenguaje que emplean, pero también presentan características diferenciadoras de un sujeto a otro, como su manera de sentir, pensar y actuar; siendo estas diferencias la esencia de cada colaborador. De tal modo, que cada organización difiere de otra por su cultura, así también cada colaborador es diferente por sus rasos personales.

Si todos los colaboradores contaran con las mismas características, el manejo de la administración de personal sería simple y las organizaciones manejarían una estandarización de manera sencilla; empero, es imposible

suprimir la variedad personal, es por ello que las organizaciones exitosas, aprovechan la diversidad para crecer y aumentar su competitividad. (Chiavenato, 2009)

Anteriormente se veía a los trabajadores solamente como fuente generadora de recursos monetarios pero a lo largo del tiempo esa perspectiva ha ido evolucionando, al visualizar al colaborador en su totalidad, sus características, habilidades, aptitudes, para poder potenciarlas en pro de la organización. Actualmente, las organizaciones se interesan más en sus trabajadores e intentan interactuar con ellos de forma más humana y personal. Los colaboradores son la esencia de la organización, ya que actúan como recurso facilitador de información, aptitudes y competencias, velando por los intereses de la misma y encaminándola al éxito. (Chiavenato, 2009)

Chiavenato (2009) El Comportamiento Organizacional está enfocado en el desempeño y la conducta del trabajador. El comportamiento organizacional comprende las características personales del individuo y características propias de la organización, derivando así, los siguientes principios básicos:

- Los colaboradores poseen diversas habilidades que los distingue unos de otros; es decir, algunos pueden concentrarse y desempeñarse adecuadamente a pesar de encontrarse en un ambiente ruidoso, otros frente a situaciones complejas pueden idear con rapidez las mejores ideas para solucionarlo. Tiempo atrás, los profesionales del área especificaron dos tipos de comportamiento: el aprendido, que se puede cambiar con el paso del tiempo y el innato, que es perenne y no se puede acondicionar. Sin embargo estos

conceptos han ido evolucionándose a lo largo del tiempo, ya que la experiencia y la capacitación, influyen en el comportamiento organizacional y por ende en el desarrollo de las labores de los colaboradores.

- Los colaboradores se encuentran motivados por distintas necesidades y se proyectan en satisfacerlas, priorizando sus carencias, las mismas que a su vez, actúan como un ancla que promueve su desarrollo en la organización.
- Los colaboradores visualizan su futuro y direccionan su comportamiento hacia acciones que les permitirá obtener beneficios y les permitirá satisfacer sus necesidades. Las decisiones que deciden emprender para cada situación se basa en la razón.
- Los colaboradores observan el medio donde interactúan en base a sus experiencias pasadas y necesidades actuales. Es decir, que las acciones de las personas se encuentran orientadas a su autopercepción, y se ciñen en base a lo visualizado
- Los colaboradores actúan de forma subjetiva. Es decir, se dejan influir por sus emociones al momento de decidir sobre sus preferencias personales, esta acción influye en su comportamiento organizacional.
- Los factores externos e internos influyen en las actitudes de los colaboradores. Es cierto que, el comportamiento es relativo según cada persona y la situación en la que se encuentra, por ello las organizaciones pueden influir desde dos aspectos: Modificar los factores que se originan en el ambiente del trabajo como las expectativas y las habilidades aprendidas e identificar el desarrollo en el ambiente de trabajo y eliminar las conductas individuales

## **2.2.2.2. Compromiso organizacional**

### **2.2.2.2.1. Definición**

Se conoce como compromiso organizacional al estado psicológico que comprende el vínculo del colaborador con la institución donde labora, al grado de influir en su decisión de permanencia o abandono a la organización. (Meyer y Allen, 1997).

Dentro de las actitudes implicadas hacia el trabajo se han originado diversas maneras para llamar al compromiso organizacional, entre estas tenemos, compromiso ocupacional, compromiso con los objetivos, compromiso con la tarea, compromiso con el encargado y el equipo de trabajo, siendo el comportamiento del colaborador el que influye en el buen funcionamiento de la organización y el bienestar general de los trabajadores. Podemos definir al compromiso organizacional como un impulso que motiva a la persona al cumplimiento de sus objetivos, teniendo en cuenta que cuando los colaboradores experimentan compromiso presentan la necesidad, deseo y el deber de trabajar en dicha empresa. (Alcover, Martínez, Rodríguez, Domínguez, 2004)

El compromiso organizacional sería el apego emocional que experimenta una persona hacia la organización, objetivos y/o puesto de trabajo, que vendría a ser la visualización del presente del individuo y lo que espera en el futuro. (Conte J. y Landy F.,2007).

El compromiso organizacional se relaciona con la determinación con la que se desempeña un trabajador y el nivel de identificación hacia su

organización. El tiempo de permanencia es un elemento crucial en el nivel de compromiso, puesto que, un trabajador que se mantiene trabajando por una temporada más larga se sentirá más involucrado con la empresa, que aquellos que trabajan una temporada más corta. Las personas comprometidas con su organización, sienten un deseo permanente de continuar laborando ahí, además, se involucran con los objetivos y realizan sacrificios en pro de la organización. Los colaboradores que experimentan el compromiso se consideraran importantes y necesarios para la organización, hablaran de ella con sentido de pertenencia, mientras que los colaboradores menos comprometidos expresaran su insatisfacción en la realización de sus labores y no durara mucho en la organización.

Las expectativas laborales, las experiencias laborales y las características personales determinaran el compromiso de los colaboradores con su organización. (Hellriegel y Slocum, 2009).

El compromiso organizacional abarca la identificación del empleado, con una entidad en específico, así mismo con los objetivos de la misma y el anhelo de permanencia. (Robbins S. y Judge T.,2013).

#### **2.2.2.2.2. Enfoques teóricos**

##### **A. Teoría de Mowday, Porter y Steers**

Mowday, Porter y Seteer (1982) añadieron que el compromiso organizacional es el motor de la filiación del colaborador con la entidad. De los cuales suscitaron varios enfoques para alinear su propuesta teórica.

**a) Enfoque afectivo-actitudinal:**

Este enfoque propone que el colaborador experimenta una identificación emocional con los objetivos de la organización, al grado de involucrarse con ellos y considerarlas como propias. Interviniendo diversos factores como, las recompensas, las relaciones interpersonales, el clima laboral y la remuneración. Entonces, el compromiso organizacional, según esta perspectiva estaría respaldado por los sentimientos, emociones del colaborador hacia la organización.

**b) Enfoque Instrumental**

Este enfoque teórico se basa en que la permanencia del colaborador en la entidad, dependerá únicamente de los beneficios analizados que desencadenarían esa decisión. Entonces esta perspectiva, se ciñe a parámetros psicosociales, cuya decisión estará ligada a las recompensas o costos que determine que podrían influir en su decisión de permanencia.

**c) Enfoque Comportamental**

Este enfoque plantea que la identificación del colaborador dependerá de las acciones que realice en favor de la organización. Para ahondar mejor este enfoque, se planteó que el compromiso depende de los resultados de las propias decisiones de los colaboradores, así mismo, influía la libertad de decisión que sentían en su ambiente de trabajo, este hecho, propiciaba que los colaboradores se sientan capaces y confiados al decidir.

## **B. Teoría de los Tres Rasgos**

El presente estudio se basa en la teoría de los tres rasgos propuesta por Meyer y Allen (1997) quienes formulan tres conceptos claves para asignar al compromiso organizacional

En primer lugar, el compromiso se percibe como un factor afectivo que aproxima al colaborador con la entidad, ya que el individuo experimenta un apego emocional al sentirse atraído por la cultura organizacional u otros factores de la empresa, además de involucrarse con las actividades de la misma. (Meyer y Allen, 1990)

En segundo lugar, el compromiso también se visualiza como un factor de continuidad, al percibir los esfuerzos y los riesgos que significaría el hecho de abandonar la organización. Así mismo el colaborador, realiza una percepción de otras posibilidades de trabajo y analiza el costo que significaría su cese. (Meyer y Allen, 1990)

En tercer lugar, el compromiso se muestra como un factor normativo. El colaborador considera como parte de su moralidad o cumplimiento de su deber el hecho de permanecer laborando en la organización, a pesar de percibir mejores propuestas laborales externas, siente la obligación moral de no abandonar su organización. (Meyer y Allen, 1990)

En conclusión, la similitud de los tres conceptos mencionados anteriormente, son los diversos estados psicológicos que experimenta el colaborador al permanecer en la organización. Sin embargo, la diferencia de cada concepto radica en los diferentes estados que pueden comprender su

compromiso: afectivo, generado por costo u obligación. Meyer y Allen (1997)

### **2.2.2.2.3. Componentes del compromiso organizacional**

Meyer y Allen 1997 (citado en Michael G. Aamodt, 2010) afirman que el desarrollo organizacional se basa en 3 facetas motivacionales; compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

- A. Compromiso afectivo:** Sería el grado de pertenencia que el individuo desarrolla dentro de la organización, estando dispuesto a realizar esfuerzos para permanecer dentro de esta, desarrolla un apego emocional con la organización, siendo su principal interés esta.
  
- B. Compromiso de Continuidad:** Sería el grado en que el colaborador considera su permanencia en la empresa, a causa del esfuerzo y tiempo invertido en la obtención de resultados o por las dificultades que significaría conseguir un nuevo empleo, representa el coste considerado por abandonar la organización.
  
- C. Compromiso Normativo:** Se refiere al grado en el que el colaborador se siente ligado a la entidad por un sentimiento de obligación y como consecuencia, estaría su permanencia en la empresa.

#### **2.2.2.2.4. Importancia del compromiso organizacional**

Según Chiavenato (2001) actualmente los negocios se encuentran a la vanguardia, vivimos en un ambiente competitivo donde el éxito laboral es consecuencia de la excelente gestión de recursos humanos. Los instrumentos tecnológicos, las herramientas financieras independientemente no generan un resultado, pues necesitan ser operados por colaboradores juiciosos que laboren en la organización.

El grado de identificación del colaborador con la organización, evidencia su disposición para cumplir eficazmente lo asignado, cumplir con las metas organizacionales y emprender tareas adicionales fijando su permanencia en la entidad. (Davis y Newstrom, 1999, citado en Bustamante, Santillán y Navarro, 2007).

El compromiso organizacional abarca específicamente el comportamiento del talento humano respecto a la satisfacción en el trabajo. Un colaborador puede sentirse descontento con una zona determinada del trabajo, pero la considera transitoria y aun se siente parte importante de la organización. Pero, en cambio cuando el colaborador se siente descontento con la organización en su totalidad, sin lugar a dudas el individuo considerará su retiro inmediato de la institución. (Robbins, 1999, citado en Bustamante, Santillán y Navarro, 2007).

De este modo, las organizaciones exitosas se preocupan por retener a su personal y evitar la rotación, además, consideran que mientras el colaborador se sienta comprometido con la institución, existirán menos probabilidades que la abandone y menos opciones de obtener baja

productividad por parte de él. Pues un colaborador comprometido se caracteriza por alinearse a las normas y objetivos laborales, siendo productivo y obteniendo un alto nivel en sus resultados. (Hellriegel y cols, 1999, citado en Bustamante, Santillán y Navarro, 2007).

El compromiso organizacional es un factor fundamental para el área de Recursos Humanos, ya que permite identificar el nivel de pertenencia de los colaboradores, la lealtad y el nivel de implicancia con las metas de la entidad. De esta forma, el compromiso generado por los colaboradores afectara positivamente o negativamente a la organización. (Claure y Böhr, 2003, citado en Bustamante, Santillán y Navarro, 2007).

#### **2.2.2.2.5. Factores que influyen en el desarrollo del compromiso organizacional**

Hellriegel y Slocum, (2009) Considera que la remuneración, las relaciones en el trabajo, las condiciones laborales y las oportunidades de crecimiento, son cuatro factores importantes que se encuentran inmersos en el desarrollo de la identificación del empleado con la institución, y actúan favoreciendo o dificultando el compromiso organizacional.

Hellriegel y Slocum, (2009) manifiesta que, a medida que transcurre el tiempo, el compromiso organizacional puede fortalecerse debido a los siguientes factores:

- Los individuos a través de la convivencia laboral, desarrollan vínculos afectivos con la entidad y con sus compañeros de trabajo.
- El tiempo de permanencia permite que los colaboradores desarrollen actitudes favorables hacia su trabajo.

- La edad del colaborador puede ser consecuencia de disminuir las oportunidades dentro del mercado laboral, provocando que los trabajadores sientan un apego a su puesto actual.

#### **2.2.2.2.6. Consecuencias de no existir compromiso organizacional:**

Se considera que, si el colaborador pierde el compromiso organizacional hacia su empresa, puede llegar a afectar su carrera, sus metas y objetivos, llegando incluso a influir en su vida personal y social, conduciéndolo a un estado de salud negativo y repercutiendo en su bienestar. Así mismo, se debe considerar, que el compromiso no surge y se desarrolla espontáneamente, sino que es necesario potenciar o gestionar dentro de las organizaciones algunas condiciones para su existencia, como: considerar las conductas que se requieren para conseguir el cumplimiento de metas, logrando identificar el plan de acción más relevante para el cumplimiento de las labores y metas y potenciar el comportamiento afectivo. (Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., Domínguez, B., 2004)

## **2.3. Marco conceptual**

### **2.3.1. Rasgos de Personalidad**

La personalidad es la suma de características o cualidades que se presentan durante el desarrollo de la vida de manera constante.(Caprara, Barbaranelli, y Borgogni, 1993, citado en Bermúdez ,1995)

### **2.3.2. Compromiso Organizacional**

El compromiso organizacional para Meyer y Allen (1997): “ es una condición interna que experimenta el individuo respecto a su permanencia en la entidad con la que mantiene un vínculo laboral, siendo, su percepción y análisis de esta decisión, determinados por el componente afectivo, normativo y de continuidad”.

**CAPITULO III**  
**RESULTADOS**

**Tabla 3**

*Distribución según Rasgo de personalidad predominante en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo*

Rasgo de personalidad	n	%
Energía	43	28.7
Afabilidad	34	22.7
Tesón	24	16.0
Estabilidad emocional	29	19.3
Apertura mental	20	13.3
Total	150	100.0

Nota:

n: Número de colaboradores según rasgo de personalidad predominante

Los rasgos de personalidad están presentes en cada suceso de nuestra vida, siendo evidenciados en nuestra manera de actuar y/o reaccionar ante determinadas situaciones. En la Tabla 3, se muestra la distribución en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo participantes en la investigación según Rasgo de personalidad predominante, observando que predomina el rasgo de personalidad, Energía en el 28.7% de los colaboradores, luego el rasgo afabilidad que predomina en el 22.7%; La Estabilidad emocional en el 19.3%; el rasgo Tesón se encontró el 16.0%; y el rasgo de personalidad menos predominante fue el de apertura mental con tan solo el 13.3% de colaboradores.

**Tabla 4**

*Nivel de Compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo*

Nivel de Compromiso organizacional	n	%
Bajo	49	32.7
Medio	59	39.3
Alto	42	28.0
Total	150	100.0

En la Tabla 4, se muestra el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, observando el predominio del nivel medio, con un 39.3% de los colaboradores; Asimismo se identificó con nivel bajo de compromiso solo al 32.7%; mientras que con un nivel alto de compromiso organizacional se identificó al 28.0% de los colaboradores.

**Tabla 5**

*Nivel en dimensión de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo*

Nivel en dimensión de Compromiso organizacional	n	%
<b>Afectivo</b>		
Bajo	48	32.0
Medio	59	39.3
Alto	43	28.7
<b>Continuidad</b>		
Bajo	50	33.3
Medio	53	35.3
Alto	47	31.3
<b>Normativo</b>		
Bajo	50	33.3
Medio	56	37.3
Alto	44	29.3
Total	150	100.0

En la Tabla 5, se aprecia que en las dimensiones del Compromiso Organizacional: Afectivo, Continuidad y Normativo, en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, predominó no muy marcado del nivel medio con porcentajes respectivos de 39.3%, 35.3% y 37.3.%, luego el nivel bajo con porcentajes que oscilan entre 32% y 33.3%; Asimismo, se aprecia también que con nivel alto de compromiso organizacional solo se identificó al 28.7% en la escala afectivo, al 31.3% en la escala continuidad y al 29.3% en la escala Normativo.

**Tabla 6**

*Correlación del rasgo de personalidad Energía con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo*

		r	TE
	<b>Compromiso organizacional</b>	0,302**	Mediana
<b>Energía</b>	Afectivo	0,261**	Pequeña
	Continuidad	0,120	Pequeña
	Normativo	0,237**	Pequeña

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Tamaño de efecto

\* $p < .05$

En la tabla 6, se observa la correlación de Spearman aplicada, para obtener como resultado la correlación entre el rasgo de personalidad Energía, con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, estableciendo la existencia de una correlación del rasgo de la personalidad Energía con el Compromiso Organizacional (.302) y con las dimensiones: Compromiso Organizacional Afectivo (.261) y Compromiso Organizacional Normativo (.237); evidenciando que la correlación es directa y difiere de ser nula de manera altamente significativa ( $p < .01$ ); siendo la correlación entre el rasgo de personalidad Energía con un tamaño de efecto de magnitud mediana con el Compromiso organizacional; en tanto que el tamaño del efecto de la correlación del rasgo de personalidad Energía y las dimensiones Afectivo y Normativo es de magnitud pequeña, en los referidos docentes participantes en la investigación.

**Tabla 7**

*Correlación del rasgo de personalidad Afabilidad con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo*

		R	TE
	<b>Compromiso organizacional</b>	0,441**	Mediana
<b>Afabilidad</b>	Afectivo	0,455**	Mediana
	Continuidad	0,164*	Pequeña
	Normativo	0,356**	Mediana

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Tamaño de efecto

\*p<.05    \*\*p<.01

En la tabla 7, muestra como resultados los coeficientes de correlación de Spearman obtenidos entre el rasgo de personalidad Afabilidad con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, estableciendo la existencia de una correlación directa y que difiere significativamente ( $p<.05$ ) o de manera altamente significativa ( $p<.01$ ), entre el rasgo de personalidad Afabilidad con el Compromiso organizacional (.441), y con sus dimensiones: Afectivo (.455), Continuidad (.164) y Normativo (.356), evidenciando que la correlación es directa y difiere de ser nula de manera altamente significativa ( $p<.01$ ); siendo el tamaño de efecto de la correlación del rasgo de personalidad afabilidad, de magnitud mediana con el Compromiso Organizacional y con sus dimensiones Afectivo y Normativo; y de magnitud pequeña con la escala continuidad, en los referidos colaboradores participantes en el estudio.

**Tabla 8**

*Correlación del rasgo de personalidad Tesón con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo*

		R	TE
	<b>Compromiso organizacional</b>	0,289**	Pequeña
<b>Tesón</b>	Afectivo	0,311**	Mediana
	Continuidad	0,051	Trivial
	Normativo	0,260**	Pequeña

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Tamaño de efecto

\*\*p<.01

En la tabla 8, se muestra los resultados de los coeficientes de correlación de Spearman obtenidos entre el rasgo de personalidad Tesón con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, se establece la existencia de una correlación entre la escala Tesón con el Compromiso organizacional (.289), y con sus dimensiones: Afectivo (.311) y Normativo (.260); observando que la correlación es directa y difiere de ser nula de manera altamente significativa ( $p < .01$ ); siendo el tamaño de efecto de la correlación entre el rasgo de personalidad tesón con el compromiso organizacional es de magnitud pequeña y así como con su dimensión Normativo; y de magnitud mediana con su dimensión: Afectivo, en los mencionados colaboradores involucrados en el estudio.

**Tabla 9**

*Correlación del rasgo de personalidad Estabilidad emocional con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo*

		r	TE
	<b>Compromiso organizacional</b>	0,182*	Pequeña
<b>Estabilidad emocional</b>	Afectivo	0,262**	Pequeña
	Continuidad	-0,054	Trivial
	Normativo	0,166*	Pequeña

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Tamaño de efecto

\*p<.05    \*\*p<.01

Se muestra los resultados de la tabla 9, donde los coeficientes de correlación de Spearman obtenidos entre el rasgo de personalidad Estabilidad emocional con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, estableciendo la existencia de una correlación directa y que difiere significativamente de la nulidad ( $p<.05$ ) o altamente significativa ( $p<.01$ ), entre el rasgo de personalidad Estabilidad emocional con el Compromiso organizacional (.182), y con sus dimensiones: Afectivo (.262), y Normativo (.166), notando que el tamaño de efecto de la correlación de la personalidad Estabilidad emocional, es de magnitud pequeña con el Compromiso Organizacional ,y con sus dimensiones: Afectivo y Normativo, en los referidos colaboradores participantes en la investigación.

**Tabla 10**

*Correlación del rasgo de personalidad Apertura mental con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo*

		R	TE
	<b>Compromiso organizacional</b>	0,292**	Pequeña
<b>Apertura mental</b>	Afectivo	0,308**	Mediana
	Continuidad	0,121	Pequeña
	Normativo	0,192*	Pequeña

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Tamaño de efecto

\*p<.05    \*\*p<.01

En la tabla 10, se muestra los coeficientes de correlación de Spearman obtenidos entre el rasgo de personalidad Apertura mental con el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, la misma que establece la existencia de una correlación directa y que difiere significativamente de ser nula ( $p<.05$ ) o de manera altamente significativa ( $p<.01$ ), entre la escala Apertura mental con el Compromiso organizacional (.292), y con sus dimensiones: Afectivo (.308), y Normativo (.192), observando que el tamaño de efecto de la correlación entre la personalidad Apertura mental es de magnitud pequeña con el Compromiso organizacional, y con su dimensión Normativo; y de magnitud mediana con su dimensión: Afectivo, en los referidos colaboradores involucrados en el estudio.

**CAPITULO IV**  
**ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Dentro de las organizaciones tenemos variedad de talento humano, donde cada colaborador es auténtico y posee características personales que influyen en cada área de su vida. Teniendo en cuenta que la forma de pensar y sentir será determinante para las decisiones que el colaborador tome respecto a su actividad laboral, las organizaciones de hoy en día desean contar con el personal más idóneo para cada puesto de trabajo, pues de ello dependerá el grado de compromiso organizacional que experimenten, la implicancia que tengan con las metas organizacionales y la lealtad que presenten hacia la misma, pues además de ello dependerá su permanencia dentro de la organización.

Es así como, la presente investigación busca determinar la relación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo, para lo cual en líneas posteriores se realizará el análisis de cada una de las tablas de resultados.

En la Tabla 3, se presenta la distribución según rasgo de personalidad predominante en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, observando que el rasgo de personalidad que presenta el más alto porcentaje es Energía con un 28.7%, seguido del rasgo afabilidad con un 22.7%, estabilidad emocional con el 19.3%, Tesón con un 16.0%, y finalmente el rasgo de personalidad menos predominante apertura mental con el 13.3% de colaboradores. Esto quiere decir que al existir predominancia del rasgo energía, el mayor porcentaje de colaboradores sienten ímpetu para desempeñar sus actividades, son proactivos y buscan desenvolverse de la mejor manera aportando ideas creativas y soluciones inmediatas para el desarrollo de sus labores. Esto es corroborado por Caprara et al (1993) quien afirma que, la dimensión de personalidad Energía se refiere a las personas vitales, enérgicas, dinámicas y activas, con fuerza muscular y dispuestas a la acción, trabajan activamente en situaciones

cambiantes y son retadoras. Del mismo modo Villafana, D. (2016) identifica en su investigación que el nivel de personalidad predominante del personal de una municipalidad distrital, es extraversión, siendo un 38% de sujetos se caracteriza por ser enérgicos, vivaces, proactivos, positivos, comunicativos y con alta capacidad para adquirir nueva información y obtención de resultados.

En la Tabla 4, se presenta los niveles de Compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, observando que el porcentaje mayor lo representa el nivel medio con un 39.3% de los colaboradores, seguido de un 32.7% con nivel bajo de compromiso, mientras que con un nivel alto de compromiso organizacional se identificó al 28.0% de los colaboradores. Esto quiere decir que los colaboradores del más alto porcentaje realizan sus actividades de manera óptima, cumpliendo con las metas de la organización; sin embargo, en ocasiones suelen sentir más obligación que satisfacción, mostrando dificultad para sentirse totalmente involucrados con las metas organizacionales. Esto es corroborado por De la Puente, L. (2017) quien, en su investigación, identifica predominio del nivel medio respecto a compromiso organizacional en colaboradores quienes presentan poco deseo de continuar laborando en la organización, cumplen con las funciones asignadas, pero no se encuentran motivados al realizar su trabajo. Del mismo modo Davis y Newstrom (1999) afirma que, el nivel de compromiso se evidencia si el colaborador comparte los objetivos y las metas de la organización, además se encuentra dispuesto a realizar acciones extras a favor de la empresa y visualiza una continuidad laboral en la institución

En la Tabla 5, se aprecia los niveles según dimensión de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, evidenciándose que en las dimensiones Afectivo, Continuidad y Normativo predomina un nivel medio con puntajes que oscilan entre

35.3% y 39.3%; en otras palabras dichos colaboradores se sienten involucrados con las actividades de la organización pero no tienen la convicción de continuar laborando en el lugar donde están, presentan un buen rendimiento laboral pero no sienten apego directo hacia la organización, así mismo su permanencia en la organización podría significar más necesidad económica que satisfacción laboral, y a su vez podrían sentir una necesidad de retribución al apoyo brindado por sus jefes inmediatos. Esto es corroborado por Maldonado-Radillo, S. Ramírez Barón, M. García Rivera, M. (2014) quienes en su investigación, al identificar las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores, encontraron un predominio del nivel medio en las dimensiones afectivo, de continuidad y normativo afirmando que los colaboradores tienen una actitud aceptable hacia la organización, pues cumplen con el desarrollo de sus funciones, mas no presentan un deseo perenne de pertenecer a dicha institución, lo cual dificulta su compromiso y el aumento de su productividad.

Después de haber realizado el análisis de las tablas descriptivas, se precede a dar respuesta a las hipótesis planteadas en esta investigación

Es así que en la tabla 6, se evidencia la existencia de una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad energía y compromiso organizacional, esto quiere decir que los colaboradores que se caracterizan por laborar activamente, emprendiendo soluciones inmediatas a sus problemas y que suelen aportar ideas creativas en el beneficio de sus labores suelen sentirse a su vez más identificados con la organización, al grado de compartir los ideales e involucrarse con cada una de las actividades de la misma; ello puede deberse a que dichos colaboradores por sus características de personalidad suelen sentirse a gusto cuando perciben que la organización les da oportunidad de involucrarse activamente y les dan el acceso a generar opciones de respuesta a los inconvenientes que se van presentando en sus puestos de trabajos. Esto es ratificado por

Reyes L. (2016) quien en su estudio evidencia una correlación inversa y positiva entre el compromiso laboral y la dimensión iniciativa de la personalidad, donde los colaboradores que realizan sus actividades con entusiasmo y vigor tienden a involucrarse mejor con la organización.

De igual manera existe una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad energía y las dimensiones afectivo y normativo de compromiso organizacional, esto quiere decir que los colaboradores que se caracterizan por estar dispuestos a la acción, emprendiendo soluciones inmediatas a sus problemas y a desempeñar sus funciones vigorosamente sienten a su vez una necesidad emocional de continuar en la organización, por los lazos sentimentales que forjaron en su ambiente de trabajo, además sienten lealtad por las prestaciones recibidas, considerando que es su deber moral contribuir y retribuir a la mejora continua de la entidad. Esto se corrobora con Arroyo A. (2017) quien en su investigación donde se evidencia relación directa, significativa y baja, entre la personalidad proactiva y el compromiso afectivo, determina que los colaboradores que identifican oportunidades y frente a ellas enfocan sus acciones, mostrando iniciativa y realizando labores que les permita obtener un cambio importante en sus actividades laborales, presentan mayor deseo de permanecer en la organización porque llegan a identificarse con las metas organizacionales. Del mismo modo Ríos M. (2018) en su investigación evidencia que, cuando el colaborador se siente más dinámico, positivo, complacido y agradecido con su existencia, mayor será su compromiso con la empresa, influyendo en su desempeño y actitud al realizar sus labores.

Por otro lado, no existe correlación entre el rasgo de personalidad energía y la dimensión continuidad del compromiso organizacional, esto quiere decir que el que los colaboradores se caractericen por trabajar activamente en situaciones retadoras proponiendo

ideas creativas en su ambiente laboral, al encontrar mejores oportunidades laborales no asegura que permanecerán en la organización debido al esfuerzo, tiempo y dinero invertido; ello puede deberse a que la población estudiada se caracteriza por priorizar el grado de satisfacción que sienten en su organización y no les asusta el poder empezar de cero en una nueva institución siempre y cuando sientan que contribuyen y se sientan a gusto en la misma. Esto es corroborado por Hobart (2012) quien acota que las personas de la Generación Y, son personas prácticas y realistas en su ambiente de trabajo y si perciben que una organización no les brinda las oportunidades que buscan, no temerían en renunciar.

De modo que en la tabla 7, visualizamos la existencia de una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad Afabilidad y el compromiso organizacional, esto quiere decir que los colaboradores que se preocupan e interesan por las dificultades de los demás, que mantienen una actitud cordial y de respeto con su entorno tienden a implicarse más con las labores de la entidad, cumpliendo con los propósitos y participando en la mejora continua de la organización. Esto es corroborado por Reyes L. (2016) en su investigación, donde se evidencia una correlación inversa y altamente significativa entre el compromiso laboral y la dimensión de la personalidad extraversión, donde los colaboradores que tienen facilidad para establecer contacto con los demás se involucran más con la organización.

Así mismo existe una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad Afabilidad y las dimensiones afectivo y normativo de compromiso organizacional, esto quiere decir que los colaboradores que tienen la capacidad para percibir los inconvenientes de sus compañeros y son capaces de comprender las actitudes desencadenantes de estas, tienden a su vez a involucrarse con los problemas de la organización al grado de hacerlas propias y llegar a aportar ideas en favor del beneficio de la

organización. Esto es corroborado por Gastañadui R. y Purizaca C.(2017) en su investigación, donde se evidencia una correlación altamente significativa entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo, donde los trabajadores que se involucran en actividades de grupo y comparten un ambiente laboral divertido se sienten más identificados con la organización.

Por otra parte, existe correlación significativa ( $p < .05$ ) entre el rasgo de personalidad Afabilidad y la dimensión continuidad del compromiso organizacional, esto quiere decir que los colaboradores que son capaces de identificar los problemas de sus compañeros y pueden colaborar gentilmente según sus posibilidades, al encontrar otras oportunidades laborales serán capaces de rechazarlas, porque considerarían que el coste de cese sería muy alto, por el tiempo invertido en su adaptación al puesto de trabajo o los recursos invertidos dentro de la compañía. Esto es corroborado por Gastañadui R. y Purizaca C.(2017) en su investigación, donde se evidencia una correlación directa entre la dimensión continuidad del compromiso organizacional y trabajo en equipo, donde los trabajadores que se preocupan por las dificultades de su entorno y comparten un ambiente laboral agradable tienden a mostrar mayor permanencia dentro de la organización.

En la tabla 8, se muestra la existencia de una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad Tesón y el compromiso organizacional, dicho de otro modo, aquellos colaboradores que emprenden sus labores con determinación, siendo perseverante hasta conseguir sus objetivos, sentirán mayor identificación hacia la empresa, sintiéndose parte imprescindible de la misma, compartiendo los objetivos y direccionándolas a la consecución de sus metas personales, denotando un deseo constante de seguir perteneciendo a la organización. Esto es corroborado por Espinoza, D. (2017) quien en su investigación encuentra que los trabajadores que presentan mayor impulso

manifestarán a su vez mayor deseo de permanencia y el compromiso que desarrollen será más fuerte.

Así mismo existe una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad Tesón y las dimensiones afectivo y normativo de compromiso organizacional, esto quiere decir que los colaboradores que realizan sus actividades con esmero, estando dispuestos a superar las dificultades que se presenten con la finalidad de lograr sus objetivos tienden a su vez a presentar sentimientos positivos de pertenencia hacia la organización y sienten lealtad por el apoyo percibido de los directivos de la organización percibiendo que son considerados como una pieza fundamental para la organización. Esto es corroborado por Valverde, N. (2017) quien en su investigación que los colaboradores que son capaces de pensar precavidamente frente a las diversas circunstancias o crisis que se le presentan en su ambiente de trabajo, tienen éxito en la resolución de sus problemas, vinculándose aún mejor con la organización, al grado de sentir solidaridad con los inconvenientes que surgen en la organización y un sentido de permanecer en esta, además de sentir obligación y retribución con los administrativos de la empresa.

Por otra parte, no existe correlación entre el rasgo de personalidad tesón y la dimensión continuidad del compromiso organizacional, esto quiere decir que el que los colaboradores que realizan sus actividades laborales con ahínco, y son constantes en el cumplimiento de sus objetivos superando las adversidades que se les presentan, no asegura que al encontrar mejores oportunidades laborales permanecerán en la organización por el coste o el tiempo invertido en su adaptación, ello puede deberse a que dichos colaboradores al ser perseverantes no le temen al cambio o a los nuevos inicios, sintiéndose capaces y motivados para laborar en una empresa donde se sientan satisfechos. Esto es corroborado por Hobart (2012) quien señala que las personas pertenecientes a la Generación Y no temen al

hecho de renunciar a su trabajo y continuar actualizándose, o volviendo a estudiar otra rama, otra especialidad; es decir que no trabajan por una remuneración percibida o por mera rutina, sino porque creen que pueden contribuir con sus capacidades.

Por otro lado, en la tabla 9, se evidencia la existencia de una correlación directa y significativa ( $p < .05$ ) entre el rasgo de personalidad Estabilidad emocional y compromiso organizacional, esto quiere decir que los colaboradores que tienen la capacidad para controlar sus emociones, mantener un humor estable frente a oposiciones de los demás y responder adecuadamente ante situaciones externas que se le presentan en el trabajo alterando su rutina habitual tienden a su vez a involucrarse más con las actividades y metas de la organización, compartiendo los ideales de la misma al grado de trabajar con ahínco en pro de la organización, y presentar deseos de permanencia. Esto es corroborado por Valverde N. (2017) quien en su investigación establece que los trabajadores que presentan un mayor manejo de sus emociones se involucran más con las actividades de la organización. Del mismo modo, Gallardo K. (2019) en su investigación determina que los colaboradores que cuentan con un buen manejo, control y aceptación de sus emociones, tienden a identificarse más y alcanzar un mayor grado de compromiso hacia la institución

Así mismo existe una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad Estabilidad Emocional y la dimensión afectiva de compromiso organizacional, esto quiere decir que los colaboradores que tienen la facilidad para equilibrar sus emociones y responder adecuadamente ante diversas situaciones, tienden a sentirse satisfechos dentro de la organización y percibiendo que sus expectativas laborales están siendo realizadas. Esto es corroborado por Valverde N. (2017) quien en su investigación evidencia que los colaboradores que manejan adecuadamente sus emociones y resuelven sus conflictos presentan un mayor vínculo afectivo hacia la organización.

Así también existe una correlación directa y significativa ( $p < .05$ ) entre el rasgo de personalidad Estabilidad Emocional y la dimensión Normativo de compromiso organizacional, esto quiere decir que los colaboradores que regulan sus emociones ante diversas situaciones y logran reaccionar adecuadamente ante los problemas, evitando generar un malestar en su estado de ánimo, tienden a presentar sentimientos positivos de pertenencia hacia la organización, sienten lealtad por lo cual suelen sentirse moralmente obligados en continuar laborando en la organización por las facilidades recibidas y los servicios otorgados. Esto es corroborado por Valverde N. (2017) quien en su investigación evidencia que los colaboradores que resuelven adecuadamente sus problemas o aquellas circunstancias desfavorables de la vida sentirán una obligación moral a continuar laborando en la organización.

Por otra parte, no existe correlación entre el rasgo de personalidad Estabilidad Emocional y la dimensión continuidad del compromiso organizacional, esto quiere decir que a pesar que los colaboradores muestren habilidad para regular sus emociones y reaccionar adecuadamente ante estímulos estresantes que se presentan en su día a día, no asegura que estos tiendan a permanecer en la empresa a pesar de haber invertido tiempo, haber realizado sacrificios en la misma y de percibir escasez de oportunidades laborales en el mercado global. Esto es corroborado por Milkovich y Boudreau (1997), en su modelo integral de decisión de abandono del empleado, quien indica que la percepción de los colaboradores se ve afectada por factores individuales propios de su personalidad, económicos u organizacionales, generando la intención de abandono al comparar su actual puesto de trabajo y el puesto alternativo a alcanzar, visualizándolo como un reto atractivo a lograr.

Finalmente en la tabla 10, visualizamos la existencia de una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad Apertura Mental y compromiso

organizacional, esto quiere decir que los colaboradores que se interesan por las actualizaciones académicas, que tienen disposición para aprender nuevas culturas, creencias y tradiciones tienden a involucrarse más con las metas organizacionales mostrando constancia en el desarrollo de sus labores y eficacia en sus contribuciones, además de sentir un apego directo hacia la organización y visualizar su establecimiento perenne dentro de la misma. Esto es corroborado por Reyes L. (2016) quien, en su investigación, evidencia que los colaboradores que se interesan por la investigación y por realizar su trabajo desde una perspectiva creativa se involucran más con la organización, sintiéndose parte fundamental de la misma. Del mismo modo, Valero B. (2019) en su investigación, evidencia que los colaboradores que constantemente se encuentran en la búsqueda de nuevas experiencias y se muestran flexibles ante las exigencias del trabajo suelen involucrarse más con las actividades de la organización al compartir las metas de la misma.

Así mismo existe una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad Apertura Mental y la dimensión afectiva de compromiso organizacional, esto quiere decir que aquellos colaboradores que se mantienen informados ante los acontecimientos importantes suscitados en el mundo y se interesan por las actualizaciones académicas tienden a presentar mayor deseo de permanecer en la organización, estando dispuestos a realizar esfuerzos para sobresalir dentro de esta por el apego emocional que siente hacia la organización lo que lo motiva a seguir en esta y sentir una satisfacción por trabajar ahí. A diferencia de, De la Puente L. (2017) en su investigación donde no existe correlación significativa entre la motivación de logro y el compromiso afectivo, donde los trabajadores que tienen iniciativa para desarrollarse profesionalmente no necesariamente se sienten ligados emocionalmente con la organización.

Así también existe una correlación directa y significativa ( $p < .05$ ) entre el rasgo de personalidad Apertura Mental y la dimensión Normativo de compromiso organizacional, esto quiere decir que los colaboradores que se interesan por renovarse académicamente, estando a la vanguardia de los últimos acontecimientos y sucesos nacionales y mundiales, muestran mayor tendencia a continuar laborando en la organización como una retribución por los logros obtenidos al trabajar en la organización, además de sentir gratitud por el trato personalizado y los beneficios que se le otorgaron . Esto es corroborado por De la Puente L. (2017) quien en su investigación determina que los trabajadores que tienen impulso para realizar aquellas cosas que consideran importantes se sienten involucrados con la organización por un deber moral.

Por otra parte, no existe correlación entre el rasgo de personalidad Apertura Mental y la dimensión continuidad del compromiso organizacional, esto quiere decir que a pesar que los colaboradores manifiesten disposición para aprender cosas nuevas, preocupándose por investigar y mantenerse actualizados, no asegura que estos a su vez se sentirán comprometidos para continuar laborando en la organización a pesar de percibir pocas oportunidades en el mercado laboral, esto puede deberse a que dichos colaboradores no temen tomar nuevos retos y aprender nuevas funciones que les permitan desempeñarse en una nueva institución. Esto es corroborado por McClelland (1989) en su teoría sobre la motivación de logro, donde encontró que las personas que mantienen un alto deseo por realizar bien las cosas, buscan situaciones en las que puedan emprender metas desafiantes; y obtener éxito como resultado de su interés y preocupación en la adquisición de nuevas herramientas, estrategias o conocimientos, en ese sentido los colaboradores que tengan alta disposición para aprender o estar inmersos en situaciones nuevas, no tendrían temor al iniciar su crecimiento profesional en otra organización.

De esta manera, el presente estudio evidencia de forma general que aun cuando los rasgos de personalidad (energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental) favorecen de cierto modo filiación y/o compromiso laboral de los colaboradores hacia la entidad, también existirían factores externos tales como reconocimiento, condiciones de trabajo y relaciones internas que promoverán el compromiso laboral.

**CAPITULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES

- En la tabla N°3 se muestra la distribución según rasgo de personalidad energía predominante en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, evidenciando que el rasgo de personalidad Energía presenta el más alto porcentaje con un 28.7%,
- De igual manera en la tabla N°4, se muestra el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, observando el predominio del nivel medio con un 39.3%.
- En la tabla N°5, se aprecia los niveles según dimensiones de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, encontrando que, en las dimensiones Afectivo, Continuidad y Normativo, predomina el nivel medio con puntajes que oscilan entre 35.3% y 39.3%,
- Así mismo en la tabla N°6, se evidencia la existencia de una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ); entre el rasgo de personalidad energía y compromiso organizacional. De igual manera existe una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ); entre el rasgo de personalidad energía y las dimensiones afectivo y normativo de compromiso organizacional. Por otro lado, no existe correlación entre el rasgo de personalidad energía y la dimensión continuidad del compromiso organizacional.
- De igual manera en la tabla 7, se evidencia una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ), entre el rasgo de personalidad Afabilidad y el compromiso

organizacional. Así mismo existe una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad Afabilidad y las dimensiones afectivo y normativo de compromiso organizacional. Del mismo modo, existe correlación directa y significativa ( $p < .05$ ) entre el rasgo de personalidad Afabilidad y la dimensión continuidad del compromiso organizacional.

- En la tabla 8, se muestra la existencia de una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad Tesón y el compromiso organizacional. Así mismo existe correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad Tesón y las dimensiones afectivo y normativo de compromiso organizacional. Por otra parte, no existe correlación entre el rasgo de personalidad tesón y la dimensión continuidad del compromiso organizacional.
  
- En la tabla 9, se evidencia correlación directa y significativa ( $p < .05$ ) entre el rasgo de personalidad Estabilidad emocional y compromiso organizacional. Así mismo existe correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad Estabilidad Emocional y la dimensión afectiva de compromiso organizacional. Así también correlación directa y significativa ( $p < .05$ ) entre el rasgo de personalidad Estabilidad Emocional y la dimensión Normativo de compromiso organizacional. Por otra parte, no existe correlación entre rasgo de personalidad Estabilidad Emocional y la dimensión continuidad del compromiso organizacional.
  
- Finalmente, en la tabla 10 se visualiza una correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre el rasgo de personalidad Apertura Mental y compromiso organizacional. Así

mismo existe correlación directa y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre rasgo de personalidad Apertura Mental y la dimensión afectiva de compromiso organizacional.

- Así también existe correlación directa y significativa ( $p < .05$ ) entre el rasgo de personalidad Apertura Mental y la dimensión Normativo de compromiso organizacional.

Por otra parte, no existe correlación entre el rasgo de personalidad Apertura Mental y la dimensión continuidad del compromiso organizacional.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda al departamento de recursos humanos de la institución estudiada, realizar charlas con temas tales como inteligencia emocional, habilidades blandas y actitud proactiva que permita a sus colaboradores mantenerse motivados para desempeñar sus actividades con iniciativa, aportar ideas creativas y soluciones inmediatas para el desarrollo de sus labores.
- De igual manera se recomienda al departamento de recursos humanos realizar capacitaciones constantes, actividades de integración, con la finalidad que ellos perciban el valor que se le brinda a su gestión, se sientan retribuidos y se fomenten las relaciones positivas entre colaboradores permitiendo incrementar los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores.
- Así mismo se recomienda al departamento de recursos humanos gestionar la ejecución de programas de motivación e incentivos con el propósito de favorecer la satisfacción laboral, así como el deseo de continuar laborando en la organización. Del mismo modo talleres donde se concientice a los colaboradores sobre la importancia de cumplir con las normas y políticas de la institución para el beneficio propio y de la institución.
- Del mismo modo se recomienda al departamento de recursos humanos ejecutar programas promocionales con temas tales como asertividad, liderazgo, innovación empresarial con el propósito que los colaboradores a pesar de los rasgos predominantes que posean puedan identificarse con la organización.
- Así también es recomendable realizar programas preventivos donde se aborden temas tales como comunicación efectiva, cultura empresarial y plan de desarrollo organizacional dirigidos a los colaboradores con rasgos de personalidad de

inestabilidad emocional y escasa apertura mental con el propósito de que conozcan las oportunidades que poseen en la organización y puedan tener una posición más objetiva sobre la misma.

- Se solicitará al jefe del departamento de recursos humanos una reunión para informar de manera oral los hallazgos encontrados en la presente investigación.

**CAPITULO VI**  
**REFERENCIAS Y ANEXOS**

## 7.1. Referencias

- Abanto, S. (2017). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana (tesis de grado). Recuperada de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2881/1/RE\\_PSICO\\_SUSAN.ABANTO\\_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2881/1/RE_PSICO_SUSAN.ABANTO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF)
- Agudelo, F. (2017). Un trabajador feliz es 200% más productivo que uno desmotivado. El Comercio. Extraído de: <https://elcomercio.pe/economia/personal/trabajador-feliz-200-productivo-desmotivado-407669-noticia/>
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. España: Mc Graw – Hill.
- Aldana, J. (2013). Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo (tesis de grado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Allport, G. (1966). *La personalidad: su configuración y desarrollo*. Barcelona: Herder
- Antezana, M. (2019). ¿Cómo lidiar con personas tóxicas en la oficina?. *Esan Bussines*. Extraído de: <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2019/05/como-lidiar-con-personas-toxicas-en-la-oficina/>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica*. Sexta Edición. Venezuela: Episteme.
- Arroyo, A. (2017). Personalidad proactiva y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017 (Tesis de grado). Recuperada de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11240/Arroyo\\_VAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11240/Arroyo_VAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bermúdez, J. (1995). *Manual del Cuestionario “Big Five” (BFQ). Adaptación al castellano del cuestionario BFQ de Caprara, Barbaranelli, y Borgogni (1993).* Madrid: Tea Ediciones

Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Anales de Psicología. *Redalyc.org.* (0212-9728). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>

Buss, M. y Larsen, R.(2005) *Psicología de la personalidad (2° Edición).* México: Editorial Mc Graw – Hill.

Bustamante C., Santillán G. y Navarro E. (2007).Clima y Compromiso Organizacional: Una investigación. Serie Libros y Manuales: Finanzas, Contaduría y Administración. Unidad Multidisciplinaria: CIEA. Investigaciones/12:2007\_V.I. Extraído de [http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima\\_y\\_compromiso\\_organizacional-en.pdf](http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf)

Campos, L. (2009). Los estilos de vida y los valores interpersonales según la personalidad en jóvenes del departamento de Huánuco. Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Revista IIPS Electrónica, 12 (2), 89 – 100.

Caprara, G., Barbaranelli, C., Borgogni, L. y Perugini, M. (1993a). The “Big Five Questionnaire”: A new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and Individual Differences.*

Cassaretto, M. (2009).Relación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el afrontamiento en estudiantes pre- universitarios de Lima Metropolitana (tesis de magister).Universidad Nacional de San Marcos, Lima, Perú.

- Chempen A. et al (2013), Adaptación y Estandarización del Cuestionario Big-Five (BFQ) de Caprara, Barbaranelli y Borgogni, Universidad Señor de Sipan, Pimentel-Chiclayo, 2013
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. Segunda Edición. México: McGraw-hill
- Cloninger, S. (2003). Teorías de la Personalidad. Tercera Edición. México: Pearson
- Cruz, J. (2017) Compromiso Organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa Agroindustrial del Distrito de Santiago De Cao,2017 (tesis de grado). Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3437/1/RE\\_PSICO\\_JOSE.CRUZ\\_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3437/1/RE_PSICO_JOSE.CRUZ_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF)
- Cruz, P. (2016). Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. (tesis de grado). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/430/cruz\\_sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/430/cruz_sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Davis, K. y Newstrom, J. (1993). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGraw-Hill.
- De la Puente, L. (2017) Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo (Tesis de grado). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapunte\\_rl.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapunte_rl.pdf)

Deloitte University Press (2015) Tendencias Globales en Capital Humano 2015. Extraído de: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Thomson

DSM IV (1995) Manual Diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. España: Masson SA

Espinoza, D. (2017) Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyecto de archivos de la empresa Imaging Peru S.A.C. Lima, 2016 (Tesis de Maestría), Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza\\_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Feist, J. & Feis, G. (2007). Teorías de la personalidad. España: McGraw-Hill

Fernández, M. (2010). Las 10 Toxinas Empresariales. CEF. Recuperado de: <https://www.cef.es/es/estudio-10-toxinas-empresariales.html>

Figuroa, C. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad. (Tesis de grado). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figuroa\\_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figuroa_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Frank Siteman, citado en N.S. Discaprio (1992). Teoría de la personalidad. Segunda Edición. College Publishing.

Frank J. Landy, Jeffrey M. Conte (2004). Psicología Industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional.

Gallardo, K. (2019) Inteligencia emocional y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui- El Porvenir 2019. Trujillo, 2019 [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37859/gallardo\\_pk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37859/gallardo_pk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gastañaudi, R. y Purizaca, C. (2017) Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, Trujillo 2017 (Tesis de Maestría) Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11756/gasta%C3%B1audi\\_a\\_r.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11756/gasta%C3%B1audi_a_r.pdf?sequence=1)

Gonzales, José Lorenzo (1987). Psicología de la Personalidad. España. Editorial Biblioteca Nueva.

Hernández, Fernandez y Baptista (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. México.

Hernández, J. (2000). La Personalidad, elementos para su estudio. España. Editorial Biblioteca Nueva.

Hobart, B (2012): Understanding Generation Y: What you need to know about the millenials. Recuperado de [www.PrincetonOne.com](http://www.PrincetonOne.com)

Lawrence A. (2000) Personalidad: Teoria e investigacion. México.

Lopez, B. (2016). Compromiso Laboral y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco- Trujillo- 2016. (tesis de grado). Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/440/lopez\\_chb.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/440/lopez_chb.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mancisidor, E. (2016). Percepción del clima organizacional y rasgos de personalidad mediante el big five en trabajadores de una empresa privada. (Tesis de maestría) 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](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)

McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Narcea.

McCrae., citado en Hjelle y Ziegler (1992). Manual de personalidad. Pearson Edition.

Meyer, J., Allen, N., y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*.

Meyer, J., y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Michael, G. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un enfoque aplicado*. 6ta Edición. México: Cengage Learning Editores

Milkovich, G., y Boudreau, J. (1997). *Dirección y Administración de Recursos Humanos: Un enfoque de estrategia* (Sexta ed.). México D.F.: Adisson Wesley

Montenegro, H. (2010). *Estudios sobre la personalidad*. México: Instituto Politécnico Nacional.

- Mowday, R. Porter, L. y Steers R. (1982) Employee Organization Likages. Academic Press. Nueva York
- Palacios, J. (2017). Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017 (Tesis de Maestría) Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8863/Valverde\\_ANI.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8863/Valverde_ANI.pdf?sequence=1)
- Pérez, R. (2014). Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pop, B. (2013) Relación entre los Rasgos De Personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta (Tesis de Grado) Recuperado de <https://es.scribd.com/document/317375164/Relacion-Entre-Los-Rasgos-de-Personalidad-y-Desempeno-Laboral>
- Reyes, L. (2016) Relación entre compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la Costa Sur (Tesis de Grado) Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Reyes-Liliana.pdf>
- Rios, M. (2018) Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional de los trabajadores de hoteles del Centro Histórico de Trujillo, 2018. (Tesis de grado) Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27021/rios\\_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27021/rios_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. (15.ed.). México: Pearson

- Rocha, M. y Böhrst, M. (2015). Tres Dimensiones Del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía y Lealtad. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP.
- Ronald Career Services Group (2018) Día del Trabajo: ¿Los peruanos son felices en sus empleos?. Rpp Noticias. Extraído de: <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-trabajo-los-peruanos-son-felices-en-sus-empleos-noticia-1119772>
- Royal, K. (2019). Lo que los empleados Comprometidos hacen de Manera diferente. GALLUP. Recuperado de: <https://www.gallup.com/workplace/266822/engaged-employees-differently.aspx>
- Sánchez, F. (enero, 2010). Compañeros indeseables: ¿cómo lidiar con ellos?. Mba & Educación ejecutiva. Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/companeros-indeseables-como-lidiar-con-ellos>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y diseños de investigación científica. Perú: Visión Universitaria.
- Saputi, D. (2008). Big Five: estilos de manejo del conflicto y resultados de la negociación. Un análisis de ruta. (Tesis de maestría). Universidad Simón Bolívar.
- Sheaffer y Mendenhall, (2007). Investigación Científica.
- Solo el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo (5 de abril de 2016). RPP Noticias. Extraído de: <https://rpp.pe/economia/economia/solo-el-35-de-los-peruanos-esta-feliz-con-su-trabajo-noticia-951114>
- Tejada, C. (2016) Clima laboral y Compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad Pública. (Tesis de grado). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/236/tejada\\_qc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/236/tejada_qc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Valero, B. (2019) Relación entre Personalidad y Compromiso Organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho 2018. (Tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.udaff.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11936/148/Tesis%20Udaff%2008-07-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valverde, N. (2017) Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud. Lima: Universidad Cesar Vallejo
- Vilela, Y. (2013) Burnout y Personalidad en enfermeras de un hospital militar (Tesis de grado). Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5106/VILELA\\_A\\_ALEMAN\\_YULIANA\\_HOSPITAL\\_MILITAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5106/VILELA_A_ALEMAN_YULIANA_HOSPITAL_MILITAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villafana, D. (2016) La Personalidad y Las Relaciones Laborales del Personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, Periodo 2016. Tesis para optar el título Profesional de Licenciado En Administración. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

## 7.2. Anexos

**Tabla A1**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones del Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo*

	<i>Z de K-S</i>	<i>Sig.(p)</i>
Compromiso Organizacional	,080	,020 *
Afectivo	,122	,000 **
Continuidad	,094	,003 **
Normativo	,122	,000 **

*Nota:*

N :

*Nota:*

KS: Estadístico de Kolmogorov-Smirnov

\*\*p< .01

En la Tabla A1, se muestra que según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov señala que la distribución de las puntuaciones del cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, difiere significativamente ( $p < .05$ ), o de manera altamente significativa de la distribución normal, tanto el Compromiso organizacional, nivel general, como en sus dimensiones: Afectivo, Continuidad y Normativo.

**Tabla A2**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones en el Cuestionario Big Five (BFQ), en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo*

	Z de K-S	Sig.(p)
Energía	,116	,000 **
Afabilidad	,121	,000 **
Tesón	,081	,017 *
Estabilidad emocional	,086	,009 **
Apertura mental	,074	,043 *

*Nota:*

N : Tamaño de muestra

KS: Estadístico de Kolmogorov-Smirnov

\*\*p< .01

Los resultados de la Tabla A2, muestra que según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada, establece que la distribución de las puntuaciones en el cuestionario Big-Five, obtenidas por los colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, difiere significativamente ( $p < .05$ ), o de manera altamente significativa de la distribución normal, en las dimensiones: Energía, Afabilidad, Tesón, Estabilidad emocional y Apertura mental. De los resultados obtenidos se establece que para el proceso estadístico de evaluación de la correlación entre las variables en estudio se usaría el coeficiente de correlación de Spearman.

**Tabla A3**

*Correlación ítem-test corregido del Cuestionario Big Five (BFQ), según dimensión, en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo*

Ítem	ritc <sup>a</sup>	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem1	.362	Ítem2	.178*	Ítem5	.310
Ítem7	.419	Ítem8	.375	Ítem11	.290
Ítem13	.458	Ítem14	.172*	Ítem17	.388
Ítem19	.291	Ítem20	.565	Ítem23	.303
Ítem25	.400	Ítem26	.479	Ítem29	.332
Ítem31	.214	Ítem32	.483	Ítem35	.356
Ítem37	.232	Ítem38	.674	Ítem41	.239
Ítem39	.328	Ítem46	.247	Ítem42	.191*
Ítem51	.416	Ítem49	.324	Ítem47	.492
Ítem53	.521	Ítem54	.235	Ítem55	.587
Ítem59	.404	Ítem57	.341	Ítem56	.376
Ítem61	.339	Ítem66	.429	Ítem60	.575
Ítem68	.163*	Ítem75	.191*	Ítem67	.523
Ítem71	.257	Ítem79	.205	Ítem72	.528
Ítem73	.430	Ítem82	.229	Ítem77	.202
Ítem78	.354	Ítem85	.204	Ítem87	.339
Ítem94	.302	Ítem96	.563	Ítem90	.372
Ítem95	.446	Ítem106	.485	Ítem97	.501
Ítem99	.150*	Ítem107	.355	Ítem103	.111
Ítem102	.433	Ítem110	.220	Ítem105	.614
Ítem114	.627	Ítem115	.271	Ítem112	.140*
Ítem117	.406	Ítem125	.387	Ítem118	.510
Ítem121	.180*	Ítem129	.227	Ítem124	.543
Ítem123	.269	Ítem132	.411	Ítem131	.257
Ítem4	.227	Ítem3	.293		
Ítem10	.306	Ítem9	.404		
Ítem16	.405	Ítem15	.200		
Ítem22	.412	Ítem21	.481		
Ítem28	.246	Ítem27	.519		
Ítem34	.331	Ítem33	.434		
Ítem40	.358	Ítem43	.551		
Ítem44	.214	Ítem45	.397		
Ítem48	.357	Ítem50	.140*		
Ítem52	.365	Ítem58	.150*		
Ítem64	.357	Ítem62	.339		
Ítem65	.481	Ítem63	.491		
Ítem70	.122*	Ítem69	.647		
Ítem74	.327	Ítem76	.522		
Ítem86	.321	Ítem81	.154*		
Ítem88	.227	Ítem83	.200		
Ítem93	.338	Ítem89	.371		
Ítem100	.232	Ítem91	.225		
Ítem108	.263	Ítem98	.555		
Ítem109	.205	Ítem104	.475		
Ítem111	.395	Ítem116	.193*		
Ítem126	.108	Ítem119	.508		
Ítem128	.283	Ítem120	.506		
Ítem130	.620	Ítem122	.180*		

*Nota:*

ritc: Coeficiente de correlación ítem test corregido

(a): Si ritc, es mayor a .20, o es significativo (\*p<.05) el ítem contribuye en medir lo que se pretende medir

En lo que respecta al análisis de los ítems de las escalas de valores interpersonales mostrados en la tabla A3, se puede apreciar que 118 ítems muestran correlaciones mayores a .20; doce ítems presentan índices inferiores a .20, pero significativos ( $p < .05$ ) y solo dos ítems presentan índices menores a .20 y no significativos; sin embargo si se eliminarían los ítems la confiabilidad en vez de aumentar disminuye.

**Tabla A4**

*Correlación ítem-test corregido del Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo*

	Escala		
	Afectivo	Continuidad	Normativo
Ítem 1	.407		
Ítem 2	.498		
Ítem 3	.543		
Ítem 4	.589		
Ítem 5	.594		
Ítem 6	.497		
Ítem 7		.161*	
Ítem 8		.275	
Ítem 9		.404	
Ítem 10		.574	
Ítem 11		.429	
Ítem 12		.395	
Ítem 13			.425
Ítem 14			.525
Ítem 15			.553
Ítem 16			.645
Ítem 18			.340
Ítem 18			.637

*Nota:*

ritc: Coeficiente de correlación ítem test corregido

(a): Si ritc, es mayor a .20, o es significativo (\* $p < .05$ ) el ítem contribuye en medir lo que se pretende medir

Los resultados que se presentan en la tabla A4, corresponden a los coeficientes de correlación ítem-test corregido de los ítems de las escalas del Compromiso Organizacional: Afectivo, de Continuidad, y Normativo, en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, donde se evidencia que sus valores en 17 ítems superan al valor mínimo establecido de .20, en dieciocho ítems; y solamente el ítem siete muestra un valor inferior a .20; sin embargo es significativo ( $p < .05$ ).

**Tabla A5**

*Confiabilidad de las dimensiones y escala de Distorsión del Cuestionario Big Five (BFQ) en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo*

---

Dimensión	N° Ítems	Alpha Cronbach	Nivel
Energía (E)	24	.79	Respetable
Afabilidad (A)	24	.77	Respetable
Tesón (T)	24	.79	Respetable
Estabilidad Emocional (EE)	24	.83	Muy buena
Apertura Mental (AM)	24	.82	Muy buena

---

En la tabla A5, se aprecia la confiabilidad del Cuestionario Big Five, según dimensiones, en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo, obteniendo valores del coeficiente Alpha de Cronbach que califican a la confiabilidad de respetable en las escalas Energía (.79), Afabilidad (.77) y Tesón (.79); en tanto que en las escalas Estabilidad emocional (.83) y Apertura mental (.82) la confiabilidad es muy buena.

**Tabla A6**

*Coefficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach del Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo*

	N° Ítems	A	Nivel <sup>a</sup>
<b>Test global</b>	18	.83	Muy buena
Afectivo	6	.77	Respetable
Continuidad	6	.64	Aceptable
Normativo	6	.76	Respetable

*Nota:*

- Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
- $\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach
- a : El nivel aceptable hace referencia para realizar investigación

En la tabla A6, se presentan los resultados de la confiabilidad por consistencia interna del Compromiso Organizacional calculada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo involucrados en la investigación, donde se observa que el Test Global registró una confiabilidad calificada como muy buena (.83), en tanto que las escalas De Continuidad (.77), califica como respetable al igual que en la escala Normativo (.76), y en la escala Afectivo la confiabilidad es aceptable.

## CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a colaboradores de la municipalidad de Laredo.

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es analizar si existe relación entre rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo
- El procedimiento consiste en contestar las preguntas de dos cuestionarios, el primero sobre rasgos de personalidad y, el segundo sobre compromiso organizacional.
- El tiempo de duración de mi participación es de 10 a 15 minutos.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme en participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Puedo contactarme con la autora de la investigación, Katherine Rodríguez Salgado mediante correo electrónico o llamada telefónica para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo esta condiciones **ACEPTO** ser participante de la investigación.

Trujillo, 24 de octubre de 2017.

### CUESTIONARIO "BIG FIVE"

A continuación encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar, léalas atentamente y marque la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar.

Para contestar utilice la hoja de respuestas y marque en el espacio de uno de los números (5 a 1). Las alternativas de respuesta son:

5	Completamente Verdadero para mí.
4	Bastante Verdadero para mí.
3	Ni Verdadero ni Falso para mí.
2	Bastante Falso para mí.
1	Completamente Falso para mí.

Procure contestar a todas las frases, trate de ser sincero consigo mismo y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado.

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa.
2. No me gusta hacer las cosas razonando mucho sobre ellas.
3. Tiendo a implicarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas
4. No me preocupan las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás.
5. Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo.
6. Nunca he dicho una mentira.
7. No me gustan las actividades que exigen empeñarse y esforzarse hasta el agotamiento.
8. Tiendo a ser muy reflexivo
9. No suelo sentirme tenso.
10. Noto fácilmente cuando las personas necesitan mi ayuda
11. No recuerdo fácilmente los números de teléfono que son largos.
12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás.
13. Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas, más que a condescender con ellas.
14. Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios.
15. Soy más bien susceptible.
16. No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas.
17. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas.
18. Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado
19. No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad.
20. Llevo a cabo las decisiones que he tomado.
21. No es fácil que algo o alguien me hagan perder la paciencia.
22. Me gusta mezclarme con la gente.
23. Toda novedad me entusiasma.
24. Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave.
25. Tiendo a decidir rápidamente.

26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias.
27. No creo ser una persona ansiosa
28. No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de mis amigos
29. Tengo muy buena memoria.
30. Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones.
31. En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás.
32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.
33. Me siento vulnerable a la crítica de los demás.
34. Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.
35. No me atraen las situaciones en constante cambio.
36. Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño.
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.
38. No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo.
39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar.
40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen.
41. Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidos y eternos
42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.
43. En general no me irrito, ni siquiera en situaciones
44. Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo.
45. Cuando me enfado manifiesto mi mal humor.
46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me demande un esfuerzo no previsto.
47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de interés.
48. Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás.
49. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos
50. No suelo sentirme solo y triste.
51. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.
52. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía
53. A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades
54. Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros.
55. No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzo e implicación.
56. Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias.
57. Me molesta mucho el desorden.
58. No suelo reaccionar de modo impulsivo.
59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.
60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia.

61. No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades.
62. Mi humor pasa por altibajos frecuentes.
63. A veces me enfado por cosas de poca importancia.
64. No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien.
65. No me gusta estar en grupos numerosos.
66. No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles
67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos.
68. No dudo en decir lo que pienso.
69. A menudo me noto inquieto.
70. En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás.
71. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.
72. Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras.
73. Si creo que tengo razón intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía
74. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo.
75. Difícilmente desisto de una actividad que no he comenzado.
76. No suelo perder la calma.
77. No dedico mucho tiempo a la lectura.
78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje.
79. A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado.
80. Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado.
81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.
82. Nunca he sido un perfeccionista.
83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.
84. Nunca he discutido o peleado con otra persona.
85. Es inútil empeñarse totalmente en algo porque la perfección no se alcanza nunca.
86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.
87. Siempre me han apasionado las ciencias.
88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás.
89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.
90. No creo que conocer la historia sirva de mucho.
91. No suelo reaccionar a las provocaciones.
92. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor.
93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno.
94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco.
95. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros.
96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo
97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.
98. A menudo me siento nervioso.
99. No soy una persona habladora.
100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.
101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído.
102. Siempre estoy seguro de mí mismo.

103. No comprendo que impulsa a las personas a comportarse de modo diferente a la norma
104. Me molesta mucho que me interrumpen mientras estoy haciendo algo que me interesa.
105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica.
106. Antes de entregar un trabajo, dedico tiempo a revisarlo.
107. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado
108. Si es preciso, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos.
109. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerlo.
110. Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles.
111. Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que compitiendo.
112. Prefiero leer antes que practicar alguna actividad deportiva.
113. Nunca he criticado a otra persona.
114. Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo.
115. Solo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.
116. Cuando me critican no puedo evitar exigir explicaciones.
117. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.
118. Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques.
119. Incluso en situaciones muy difíciles no pierdo el control.
120. A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme.
121. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños
122. No suelo cambiar de humor bruscamente.
123. No me gustan las actividades que implican riesgo.
124. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.
125. Cuando empiezo a hacer algo, nunca se si lo terminaré.
126. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones
127. Siempre he mostrado simpatía por las personas que he conocido.
128. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante
129. Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles
130. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades.
131. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.
132. No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección en la hoja de respuesta, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	
Totalmente de Acuerdo	<b>7</b>
De Acuerdo	<b>6</b>
Levemente de Acuerdo	<b>5</b>
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	<b>4</b>
Levemente en Desacuerdo	<b>3</b>
En Desacuerdo	<b>2</b>
Totalmente en Desacuerdo	<b>1</b>

PREGUNTAS
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi vida en esta organización.
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.
8. Sería muy difícil para mí, dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.
18. Siento que le debo mucho a esta organización.

**PROTOCOLO DE RESPUESTAS  
CUESTIONARIO BIG FIVE**

EDAD: ..... SEXO: ..... ESTADO CIVIL: ..... TIEMPO EN LA EMPRESA.....

<b>5</b>	Completamente Verdadero para mí.
<b>4</b>	Bastante Verdadero para mí.
<b>3</b>	Ni Verdadero ni Falso para mí.
<b>2</b>	Bastante Falso para mí.
<b>1</b>	Completamente Falso para mí.

Marque con un aspa:

#	5	4	3	2	1
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					

#	5	4	3	2	1
37					
38					
39					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					
48					
49					
50					
51					
52					
53					
54					
55					
56					
57					
58					
59					
60					
61					
62					
63					
64					
65					
66					
67					
68					
69					
70					
71					
72					

#	5	4	3	2	1
73					
74					
75					
76					
77					
78					
79					
80					
81					
82					
83					
84					
85					
86					
87					
88					
89					
90					
91					
92					
93					
94					
95					
96					
97					
98					
99					
100					
101					
102					
103					
104					
105					
106					
107					
108					

#	5	4	3	2	1
109					
110					
111					
112					
113					
114					
115					
116					
117					
118					
119					
120					
121					
122					
123					
124					
125					
126					
127					
128					
129					
130					
131					
132					

**PROTOCOLO DE RESPUESTAS**

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

EDAD: .....

SEXO: .....

ESTADO CIVIL: .....

TIEMPO EN LA EMPRESA: .....

<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Totalmente De Acuerdo	De Acuerdo	Levemente de Acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Marque con un aspa

#	7	6	5	4	3	2	1
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							