



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



TESIS

**“RELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE LA
PERSONALIDAD Y EL CLIMA LABORAL EN UNA CLÍNICA
OCUPACIONAL CHICLAYO – 2018”**

Para optar por el Título Profesional de:

PSICOLOGÍA

AUTOR

BACH. RAFAEL SMIT RIOJA ABURTO

ASESOR

PS. MARTIN VALDIVIEZO ITURREGUI

CHICLAYO – PERU

2019

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme sabiduría, inteligencia y entendimiento para lograr culminar esta tesis.

A mis padres, por que permanecen a mi lado en todo momento, dándome en cada instante su apoyo.

A mis hermanos, que en cada instante me alentaron a culminar la presenta investigación.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento al profesor Juan Colchado Aguilar, por brindarme su apoyo constante, dedicando sus conocimientos en la parte estadística y gran parte de su tiempo, siendo uno de los artífices en la culminación de esta investigación.

Un agradecimiento al profesor Martin Valdiviezo Iturregui, que me ayudo en la asesoría de esta investigación, quien dedico parte de su tiempo, a su vez me brindo parte de sus conocimientos en la psicología para lograr concluir la investigación.

INDICE

I.	RESUMEN	4
II.	INTRODUCCIÓN	6
2.1.	Marco Teórico	7
a.	Situación Problemática.....	7
b.	Antecedentes.....	8
c.	Base Teórica.....	17
2.2.	Problema.....	33
2.3.	Hipótesis.....	33
a)	Hipótesis general	33
b)	Hipótesis específica	33
2.4.	Objetivos	33
a.	Objetivo General	33
b.	Objetivos Específicos	33
2.5.	Justificación e Importancia.....	34
2.6.	Definición y Operacionalización de Variables.....	35
III.	MATERIAL Y METODOS	37
3.1.	Tipos de Investigación	38
3.2.	Diseño de Contratación.....	38
3.3.	Población y Muestra.....	39
3.4.	Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos:	39
3.4.1.	Técnicas.....	39
3.4.2.	Instrumentos	40
3.5.	Análisis Estadísticos:.....	43
IV.	RESULTADOS	43
V.	CUADROS.....	45
VI.	DISCUSIÓN	59
VII.	CONCLUSIONES	61
VIII.	RECOMENDACIONES	62
IX.	ASENTAMIENTO BIBLIOGRAFICO	63
X.	ANEXOS.....	67

I. RESUMEN

La siguiente investigación tuvo como objetivo lograr relacionar las dimensiones de la personalidad y el clima laboral de una clínica ocupacional Chiclayo 2018, siendo el estudio de tipo descriptivo correlacional. Para esto utilizamos los instrumentos del Inventario de la personalidad - forma B de Eysenck y la escala del clima laboral de Sonia Palma. La población la conforman 19 colaboradores, siendo la misma para la muestra, conformados por ambos sexos. En la dimensión N, presenta que los colaboradores mantienen una tendencia a la inestabilidad, mientras en la dimensión E el porcentaje de los colaboradores arrojó alta introversión. Al momento de cruzar las tablas, vemos que los colaboradores muestran una alta introversión con tendencia a la Inestabilidad. Mientras que, en el clima laboral, se obtuvo que la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión y comunicación mostraron un valor medio, mientras que las condiciones laborales se obtuvo un valor medio desfavorable. Calculando el coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo un valor de -0.036 ($p = 0.939$), indicando que no existe relación significativa entre las dimensiones personalidad y el clima laboral en la clínica ocupacional.

Palabra clave: Dimensiones de la personalidad y clima laboral

ABSTRACT

The following investigation had like objective to relate the dimensions of the personality and the labor climate of an occupational clinic Chiclayo 2018, being the study of correlational descriptive type. For this we use the instruments of the Inventory of the personality - form B of Eysenck and the scale of the labor climate of Sonia Palma. The population is of 19 collaborators, being the same for the sample, conformed by both sexes. In the N dimension, it shows that the collaborators maintain a tendency to instability, while in the E dimension the percentage of the collaborators showed high introversion. At the moment of crossing the tables, we see that the collaborators show a high introversion with a tendency to instability. While in the work environment, it was found that self-realization, labor involvement, supervision and communication showed an average value, while working conditions obtained an average and unfavorable value. Calculating the Spearman correlation coefficient, obtaining a value of -0.036 ($p = 0.939$), indicating that there is no significant relationship between personality dimensions and work environment in the occupational clinic.

Keyword: Dimensions of personality and work environment.

II. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha incrementado el desarrollo de un mejor clima laboral en las organizaciones a través de una selección previa de los colaboradores, siendo luego que van a formar parte de la organización, que a su vez formarán parte de la cultura organizacional del cual se aprecian diferentes aspectos.

Eysenck y Eysenck, (1985) afirma. “La personalidad es la organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única al ambiente. El carácter denota el sistema más o menos estable y duradero de la conducta conativa (voluntad) de una persona; el temperamento, su sistema más o menos estable y duradero de la conducta afectiva (emoción); el intelecto, su sistema más o menos estable y duradero de la conducta cognitiva (inteligencia). (p. 9).

Las subdividió en 3 escalas, dentro de estas tenemos la escala L (veracidad), escala N (Estabilidad – inestabilidad emocional) y la escala E (Extroversión - Introversión).

Palma, S (2004) define. “El clima laboral se define como la percepción de los integrantes de una organización que tienen los componentes que describen y diferencian a la misma. Estos componentes están referidos a proceso o estructuras tales como: Estilos de supervisión, políticas, prácticas, relaciones humanas, apoyo, recompensas, entre otras; que influyen en las actividades y conductas de los miembros de una organización” (p.21).

El clima laboral se presenta en 5 categorías: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales.

La presente investigación pretende buscar la relación entre las dimensiones de la personalidad y el clima laboral en una clínica ocupacional, para lograr conocer cómo pueden afectar en la actualidad a las organizaciones y a la producción.

Una buena selección del personal, ayudará significativamente al incremento del clima laboral favorable, esto equivale en diferentes aspectos como la productividad, satisfacción laboral.

2.1. Marco Teórico

a. Situación Problemática

En el ámbito organizacional de la clínica ocupacional hemos visto la necesidad de poder relacionar las variables tanto dimensiones de la personalidad como clima laboral para lograr tener una idea más clara sobre la situación problemática de la clínica.

Dentro de las diferentes dimensiones de la personalidad, lo que podría repercutir es el neuroticismo, lo que nos da a entender es que el colaborador está predispuesto a desarrollar síntomas neuróticos incluso durante una condición de estrés congruentemente sumiso, un nivel elevado implicaría un clima laboral inestable y poco satisfactorio para la clínica ocupacional; sin poder dejar de lado la extroversión – introversión creando una excitabilidad aumentada o un aumento de la inhibición, pudiendo afectar considerablemente en la comunicación, rindiéndolo inestable entre colaborador–paciente y los entre los colaboradores, esto repercute significativamente en la productividad.

La diversidad de personalidades de los colaboradores dentro de la clínica hace que las condiciones laborales sean en algunos casos favorables y en otras no, el lado no favorable nos ayuda a estudiar a profundidad estos aspectos que van a ser perjudiciales para la organización ya que ocasiona que los trabajadores no se adapten al equipo por las diferentes personalidades, por otro lado los diferentes rasgos como el tipo narcisista, que en muchos casos no llegan a reconocer los logros de otros trabajadores haciendo notar su falta de empatía, estima, del mismo modo sus relaciones interpersonales se ven afectadas, muy susceptibles a las críticas constructivas reaccionando de mal manera a estas, sin dejar de lado la percepción de ambiciones personales por el poder.

Otro rasgo que se presentan es el paranoide, creyendo que otros trabajadores complotan en su contra viéndose a menudo desconfiados temiendo ser traicionados en que otro trabajador pueda quitarle el puesto de trabajo, en muchas ocasiones son reservados en no mostrarle o enseñarles a otros como hacer su mismo trabajo, sintiéndose amenazados y sintiendo celos de su puesto laboral.

Uno de los problemas del clima laboral dentro de la clínica es la mala comunicación interna, muchas veces ocasionados por rumores dando como resultado disputas y conflictos; generando desmotivación entre los empleados sintiéndose insuficiencia y desconfianza en el liderazgo; la desigualdad salarial, el ausentismo, falta de capacitación; en todas estas van dar una gran deficiencia y una baja productividad; teniendo como producto final un peyorativo clima laboral.

b. Antecedentes

A NIVEL MUNDIAL

Villanueva S. (2016) El presente trabajo de investigación es titulado Personalidad, género y vulnerabilidad a la depresión, esta es una Tesis doctoral realizada en la Universidad Complutense de Madrid, España. Realizo una investigación internacional para poder ver la relación existente entre las características de personalidad, género y la presencia de depresión, los lugares en donde se realizó la investigación fueron en los países de España y Chile. Teniendo como objetivo examinar las relaciones existentes encontrando perfiles para determinar rasgos entre hombres y mujeres. Las poblaciones fueron los alumnos de la carrera de psicología de la Universidad de Tarapacá y la Universidad Complutense de Madrid, la investigación se llevó a cabo en dos muestras de distintos países y culturas por separado: Chile (N= 448, 257 varones (57.37%) y 190 mujeres (42.41%), y un rango etario de 17-65) y España (N = 578, 196 varones (33.9%) y 381 mujeres (65,9%), y un rango etario de 17-67). Para esto se utilizó el método de bola de nieve, en la muestra española los Cuestionarios de Personalidad aplicados fueron: EPQ-A y NEO- PI y en Chile el EPQ-R y NEO PI-R. En ambas muestras se aplicaron test clínicos como e BDI, STQ y el SCL 90-R, así como otras medidas de características emocionales como la escala de THARL, PULES y de habilidades sociales como el SPSS. Teniendo el coeficiente de correlación más alto corresponde a $R^2 = 0,31$, del factor Neuroticismo (N) del EPQ-R, que significa que el 31% de la varianza del nivel de depresión (BDI) es explicada por la variación del nivel de Neuroticismo del EPQ-R. Por lo tanto, llegando a la conclusión que la mujer chilena presenta una inestabilidad del Neuroticismo, con rasgos depresivos,

aunque no acusa mayor repertorio de estímulos emocionales negativos, experimentando emociones negativas intensas y siguiendo las positivas. Por otro lado, el hombre chileno presenta un repertorio de estímulos emocionales negativos, con características de personalidad extrovertidas. Por otra parte, la mujer española tiene un perfil psicológico caracterizado por el Neuroticismo y la Vulnerabilidad al estrés (p.14).

Caminos L. (2017) Esta investigación lleva como título Burnout, conflicto, clima laboral y otros factores organizacionales en auxiliares de enfermería que trabajan en residencias de ancianos, esta es una tesis doctoral realizada en la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), España. El objetivo de su investigación es analizar las relaciones existentes entre el burnout o síndrome del quemado, clima organizacional y conflicto en auxiliares de enfermería que trabajan en residencias de ancianos; de los cuales fueron analizados 114 auxiliares de enfermería de diferentes residencias de ancianos, usando el instrumento de medida de conflictos interpersonales en el trabajo (CIT) que incluye dos sub-escalas: Una escala de cuatro ítems del conflicto de tareas propuesta por Jehn y la escala del conflicto de relaciones de cinco ítems propuesta por Cox; el clima organizacional fue medido mediante la escala FOCUS-93. Teniendo por resultado que demuestran que la discordia o el conflicto relacional en los colaboradores que se asocia con un entorno laboral poco reglado y el aumento del síndrome del quemado. Haciendo las conclusiones que el conflicto de tarea aumentaba en las puntuaciones de innovación y su vez que reducían los niveles del síndrome de estar quemado, mientras que en el incremento del conflicto relacional disminuye el clima de reglas y aumenta el nivel del síndrome del quemado (p.12).

Fernández I. (2017) La siguiente investigación se titula Salud percibida, Dimensiones de la personalidad y Riesgos Psicosociales como Predictores de la Siniestralidad laboral en mujeres en el sector servicios (limpieza), siendo una Tesis doctoral realizada en la Universidad Pública de Navarra, España. Ejecuto la presente investigación con fin de conocer que variable

predictoras van a predominar el accidente laboral con el fin de mejorar la seguridad y la salud de los colaboradores. Desarrollandose entre los años 2013 y 2017 tuvo una muestra de 502 trabajadores del sector servicios (actividad limpieza) en la que se logró seleccionar únicamente a las mujeres para el presente estudio (n = 455). Se utilizaron los instrumentos de análisis de las variables sociodemográficas, de la percepción del estado de salud (SF-36), de las dimensiones de la personalidad (SURPS) y de los riesgos psicosociales (MPF). En esta investigación se logró detectar subgrupos de trabajadoras que presentan 17,6 veces más probabilidades de sufrir accidentes laborales con baja médica en el año posterior. Concluyendo optimizar de las intervenciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, con identificación de subgrupos sobre los que se deban actuar en materia de prevención de riesgos laborales (p.14).

A NIVEL LATINOAMERICANO

Zans (2017) El presente estudio tuvo como título el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, el lugar de la institución en donde fue desarrollado es la Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua, En Nicaragua. Teniendo como objetivo principal describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

La población total fue de 88 entre trabajadores y funcionarios, la muestra fue de 59 entre trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología cuantitativa no experimental, utilizando instrumentos necesarios como la entrevista dirigida y encuesta establecida por la UNAN Managua. Dentro de los resultados muestra que el Clima Organizacional presenta un optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo tanto, es medianamente Favorable y Desfavorable (p.15).

Llegando a la conclusión que mejorando el Clima Organizacional aumentaría significativamente el Desempeño Laboral y mejorando las relaciones interpersonales.

Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., y Padilla Pérez, A. (2017) Esta investigación tiene como título Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena, Chile. Tiene como objetivo Determinar la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior, teniendo un Estudio cuantitativo, correlacional, en 166 trabajadores, utilizando el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, el Instrumento para Clima Organizacional y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes. Teniendo por resultado que el 95% de los docentes y el 90,6% de los administrativos indican sentirse satisfechos laboralmente. En cambio, el 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un nivel alto de clima organizacional. Los funcionarios que se sienten más satisfechos y que perciben un más alto del nivel del clima organizacional, siendo aquellos que mantienen una edad entre 15 a 29 años de antigüedad en la universidad y los que trabajan menos de 40 horas semanales. Los que mantienen un contrato de titular se perciben más satisfechos laboralmente y los a contrata perciben un nivel mucho más alto. La correlación entre los puntajes de las variables del clima organizacional y satisfacción laboral fue estadísticamente significativa, tanto en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$). Concluyendo que la percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos (p.15).

Jiménez, D y Jiménez E. (2016) Tiene por título Clima laboral y su Incidencia en la Satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo, Ecuador. La institución en donde se realizó el análisis descriptivo, que pretende medir la caracterización del clima laboral. Tiene como

objetivo determinar ver la manera que el clima laboral está afectando el grado de satisfacción de los empleados, tratando de diagnosticar los niveles en que se presentan las dimensiones del clima laboral en los trabajadores de la empresa, para ello se utilizaron de los cuestionarios estandarizados OPS y S10/12 para el Liderazgo, Motivación, Reciprocidad, Participación y Satisfacción Laboral; se aplicaron a 102 trabajadores de la empresa de consumo masivo, teniendo las áreas de administración, almacén, bodega y ventas, Durante el transcurso de la investigación se utilizaron métodos lógicos y empíricos; los métodos empíricos utilizados fueron la observación y el método estadístico. Los resultados dan a evidenciar que el clima laboral no es completamente satisfactorio. Concluyendo que, en la mayoría de variables, pero en especial atención el área de administración presenta un promedio más bajo y en todas sus subvariables se presentan como no satisfactorias (p.4).

A NIVEL NACIONAL

Chávez (2016) La presente investigación se titula La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores en la oficina descentralizada de procesos electorales Chachapoyas – 2016. Se desarrolló en la universidad César Vallejo de la ciudad de Chachapoyas, Perú. Realizándose con los trabajadores de la Oficina Descentralizada en Procesos Electorales de Chachapoyas, teniendo como objetivo principal determinar la relación entre ambas variables, constituyendo una población de 36 trabajadores y una muestra constituida de 18. Los materiales para ambas variables fueron la escala Lickert adaptado de Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham y el segundo se titula ODI – Organizational Dynamics Incorporated, teniendo el método el inductivo deductivo sientido asistido del analítico sintético. Los resultados han permitido apreciar que la mayoría de los trabajadores tienen un nivel bajo en motivación laboral y de clima laboral; teniendo una relación que es alta y directa de acuerdo al valor estadístico del coef. Correl que resulto ser de 0.83. Llegando a la conclusión que, Mejorando el nivel de clima laboral, se incrementaría el nivel de la motivación de los trabajadores (p.9).

Butrón M. y León M. (2016) El título de su investigación se titula Clima laboral y rasgos de personalidad en los trabajadores de la empresa distribuidora Palmyra S.A.C. de la Ciudad de Arequipa, 2016, Perú. Teniendo como lugar en donde se realizó la investigación la misma empresa distribuidora Palmyra. Siendo el objetivo principal en dar a conocer y determinar la relación existente entre el clima laboral y los rasgos de Personalidad de los trabajadores de la empresa Distribuidora Palmyra S.A.C. Siendo la investigación descriptiva correlacional, siendo la muestra lo mismo que la población conformados por 130 trabajadores, de los cuales 79 son hombres y 51 mujeres, entre edades oscilantes de 18 años hasta los 60 años. Se utilizó el método de correlación lineal y para la selección de la muestra es no probabilística y transversal, para lo cual se utilizan los instrumentos de Clima Laboral CL – SPC siendo la autora Sonia Palma y BFQ Cuestionario BIG FIVE de Personalidad. Los resultados que se obtuvieron nos muestran que el 40.8% de los trabajadores logran percibir el Clima Laboral como Favorable (agradable); para lograr la realización de sus actividades diarias. Se logró evidencian la existencia de una relación directa y positiva del Clima Laboral con la Dimensión de Estabilidad Emocional y Apertura Mental. Llegando a la conclusión que los trabajadores tienen un mayor control de emociones y que son de mente abierta, teniendo disposición a escuchar opiniones contrarias a las suyas, van a percibir un Clima Laboral más favorable para el desarrollo de las actividades diarias (p.8).

Ríos D. (2017) Tiene por investigación Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo del Poder Judicial de Lima Norte, 2017, Perú. El lugar de la investigación fue el poder judicial siendo la investigación en la universidad Cesar vallejos. Tuvo como objetivo general lograr determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo del Poder Judicial de Lima Norte, 2017, El tipo de investigación fue básica, con un nivel descriptivo – correlacional, tiene un método hipotético deductivo, tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. La

población se conformó por 515 colaboradores, la muestra por 220 del personal administrativo del Poder Judicial de Lima Norte, teniendo como muestro el de tipo probabilístico. Utilizando una técnica empleada para recolectar información con encuesta, los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, los cuales fueron revisados para determinar su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20). En los resultados de la estadística descriptiva el 67,73% del personal lo que indica que el clima organizacional es medio; mientras que el 20,91% considera que ello es alto; mientras un grupo pequeño se conforma por el 11,36% percibiéndolo como bajo. Asimismo, el 67,73% del nivel de la variable satisfacción laboral es medio; mientras que el 20,91% lo considera alto; mientras un grupo pequeño, conformado por el 11,36% afirma que la variable satisfacción laboral es bajo. Llegando a la conclusión que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo del Poder Judicial de Lima Norte, 2017; con una correlación positiva considerable de 0,942 (p.12).

A NIVEL REGIONAL

Mino, E. (2014) Realizo la investigación titulada Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque. El lugar de la investigación fue el departamento de Lambayeque en un restaurante de parrillas, realizándose en la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Tiene por objetivo determinar la correlación del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490. Siendo la población de 21 trabajadores las mismas que se tomaran para la muestra; utilizando los instrumentos de la encuesta de la Escala de Likert teniendo por dimensiones la productividad, procedimiento del cargo, compromiso, conductas, aspectos corporales, perspectiva de servicio, perspectiva de producto que corresponden al desempeño laboral y la estructura, la responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones y tolerancia al conflicto que corresponde a la evaluación del clima laboral utilizando como método las

medidas descriptivas. Teniendo por resultado el grado entre la variable clima y la variable desempeño es de 0.281, situándose en la escala entre el 0,2 a 0,3 es decir, que existe una correlación positiva baja que nos indica que la variable clima influye en un grado bajo a la variable desempeño. Llegando a la conclusión que la falta de trabajo en equipo, coordinación y compromiso de los colaboradores para con la empresa, lo que desencadenaría un clima laboral desfavorable que estaría produciendo menos productividad hacia la empresa e influye en sus servicios de atención al cliente, del mismo modo falta de una estructura organizacional y el mal programa en las remuneraciones (p.5).

Torres, M. (2016) Presentó la investigación titulada Relación Del Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Oficina De Logística Del Gobierno Regional Lambayeque 2016. Teniendo por lugar las oficinas del gobierno regional de Lambayeque, realizándose en la Universidad Cesar Vallejo, Perú. Tiene por objetivo el Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Logística del Gobierno Regional Lambayeque; teniendo la población conformada por 38 trabajadores que serán la misma para la muestra; tiene por método el inductivo y el hipotético deductivo; utilizando los instrumentos para el clima laboral y el cuestionario para el desempeño laboral; teniendo por resultados que el 52% de se encuentran comprometidos con la organización y existe colaboración, por otro lado un 31% que existe poca colaboración, mientras el 62% indican que existe un trato igualitario hacia a sus compañeros, por ultimo solo un 21% refieren que se brindan premios de forma injusta y reconocen llegar tarde a la institución. Por el contrario la dimensión de capacitación un 61% logran reconocer que se necesitan capacitaciones, por último el 11% refieren que asisten a capacitaciones que organiza la entidad; llegando a la conclusión que existe una relación directa entre las dimensiones analizadas del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, afirmando que el clima organizacional se encuentra favorable, teniendo oportunidad de lograr mejorar algunas dimensiones que pueden limitar o hacer lenta la mejora (p.9).

A NIVEL LOCAL

Uceda (2017) El título de la siguiente investigación es Clima laboral y satisfacción laboral del usuario interno en el centro de salud Atusparias-Chiclayo, 2017, realizándose en la Universidad Cesar Vallejo, Perú. El objetivo de la investigación es determinar la relación existente entre las dos variables; siendo la muestra de 43 colaboradores de ambos sexos; aplicándose dos instrumentos en cuestionarios de Clima Laboral y Satisfacción laboral de Sonia Palma; utilizando el método descriptivo-correlacional con un análisis cuantitativo teniendo un diseño no experimental-transversal. Teniendo como resultado que el clima laboral con un 72.1% presenta un nivel medio, mientras el 25.6% retiene que el clima es favorable, y por último solo un 2.3%, en cuanto a la satisfacción laboral el 86% presenta una satisfacción nivel medio. Por último, llegando a las conclusiones que existe la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en un nivel regular, percibiendo el ambiente de manera regular, mientras nivel de satisfacción laboral mantienen un 86 % de satisfacción regular (p.10).

Baltazar D. y Chirinos J (2013) Tienen por título de su investigación Clima Laboral Y Dimensiones De La Personalidad En Colaboradores De Una Empresa De Servicios En El Norte Del Perú, 2013. Siendo en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, teniendo la investigación como objetivo principal el lograr determinar la relación entre clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013; Dentro de sus métodos, utilizo el estudio no experimental, teniendo un diseño descriptivo correlacional, Teniendo con una población de 92 trabajadores de ambos sexos con edades oscilantes entre los 18 a 30 años. Los instrumentos a utilizar para el clima laboral fue la “Escala de Clima Laboral” de Sonia Palma (2004) y para la medición de la personalidad se empleó el “Cuestionario BFQ”, versión española (1995), en los resultados el 62% de los colaboradores lo percibe como favorable, mientras el 33% como no favorable, teniendo solo el 5% como mediamente favorable y en las dimensiones de la personalidad como la dimensión en energía nivel alto con 46% y muy alto con 36%, en la

dimensión afabilidad, nivel alto 48% y muy alto 33%, dimensión tesón alto 42% y muy alto 40%, dimensión estabilidad emocional nivel alto 41% y promedio 34% y por ultimo dimensión apertura mental con nivel alto 38% y promedio 24%. La conclusión es que existe relación positiva altamente significativa entre clima laboral y la dimensión de afabilidad, mientras no existe relación entre clima laboral y las dimensiones de estabilidad emocional y apertura mental, y finalmente el clima laboral es percibido entre los colaboradores como favorable (p.5).

c. Base Teórica

DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD

HISTORIA DEL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD

Fadiman & Frager (2010) El estudio de la personalidad empieza desde muchos siglos atrás desde el 400 a.C con Hipócrates considerado el padre de la medicina occidental, desarrollando una teoría de la personalidad basándose en cuatro humores corporales, dentro de ellas tenemos la melancolía (deprimida) caracterizándose por tener un cuerpo con mas bilis negra. Por otro lado tenemos el colérico (irritable, que se enfada con facilidad) se caracteriza por tener mas bilis amarilla o adrenalina; en cambio el flemático (calmado teniendo un trato fácil) tiene mas flema, teniendo un fluido de la linfas y las mucosas); por último tenemos el temperamento sanguíneo (optimista) asociándose al humor de la sangre.

Platón hace mas de dos mil 300 años, escribió en su República sobre tres importantes fuerzas de la personalidad, dentro de estas tenemos el intelecto, emociones y voluntad, que para Platon la voluntad (espíritu) asiste al intelecto en la superacion de las influencias de las emociones (p.3).

TEORÍA PSICOANALÍTICA

Fadiman & Frager (2010) Freud es el mayor exponente del psicoanálisis, intentó crear una teoría abarcando toda la actividad mental partiendo de un modelo biológico, teniendo uno de sus conceptos más significativos encontrándose en la división estructural de las partes de la mente, etapas del desarrollo, aprovechamiento de la energía y factores que la impulsan.

Describe a la mente en tres partes:

El consciente: se explica por sí mismo, interesándole los lados menos evidentes y explorados como el preconscious e inconsciente.

El preconscious: Es una parte del inconsciente, pero siendo una parte fácilmente que puede ser consciente; teniendo en la memoria fragmentos que forman parte del preconscious y comprenden, por ejemplo, recuerdo de lo que hizo hace dos días, nombres, direcciones, fecha de la independencia, muchas veces hace de almacén de los recuerdos de la consciencia funcional.

El inconsciente: Cuando los pensamientos o un sentimiento consciente que no parece tener relación con el pensamiento y sentimiento que le preceden, todo esto se debe aquellas conexiones que son reales pero inconscientes; toda esta discontinuidad se resuelve cuando se detectan lazos inconscientes ya que hay elementos instintivos que nunca han sido conscientes y a los que la consciente jamás podrá acceder.

La estructura de la personalidad:

Freud propone tres estructuras básicas de la psique:

El ello: Siendo el núcleo del cual deriva el resto de la personalidad, posee una naturaleza biológica y tiene reserva de energía de todas las áreas de la personalidad, siendo nuestro lado primitivo y desorganizado, dejando a la lógica sin efecto no pudiendo ser modificado, ni mucho menos la experiencia ejerce influencia en él, que parte de la mente no tiene contacto con el mundo exterior; teniendo como beneficio reducir la tensión, minimizar el dolor e incrementar el placer.

El yo: Es la parte de la psique que logra mantener el contacto con la realidad externa desarrollándose fuera del ello; el yo protege al ello, pero al mismo tiempo sustrae energía; teniendo como misión principal poder preservar la salud, seguridad, y la cordura de la personalidad. Tiene como características principales lograr influir en el control de movimientos voluntarios y cualquier actividad que tenga por fin la auto conservación. Una de sus principales funciones es el regular el nivel de tensión siendo producido por estímulos externos o internos. Así que el yo fue creado por el ello intentando controlar la tensión.

El superyó: Siento la última parte de la estructura, esta surge del yo, se activa como juez o censor de actividades y reflexión del yo. En esta se almacenan las normas de conducta, códigos morales y la construcción que conforman las inhibiciones de la personalidad. Unas de sus funciones son: la autoobservación, la consciencia, y por último la formación de ideas; teniendo parte de la conciencia del superyó el limitar, prohibir o juzgar actividades del consciente, pero también interviene de manera inconsciente (p.25).

TEORÍA DE EXTRAVERSIÓN – INTROVERSIÓN DE JUNG

Fadiman & Frager (2010) Dentro de la teoría de la personalidad de Jung tenemos dos actitudes principales básicas: La introversión y la extraversión; y también las cuatro funciones, dentro de estas tenemos el pensamiento, sentimiento, intuición y sensación.

Jung descubrió que es posible conocer a las personas orientadas hacia el interior o bien al exterior, refiriendo que no hay introvertidos ni extrvertidos completamente puro, sin embargo, comparó estos dos procesos con el ritmo cardiaco, afirmando que hay una velocidad rítmica entre el ciclo de contracción (introversión) y el de expansión (extraversión). Para ver las diferencias entre ellas, tenemos:

Introvertidos: Se caracterizan por defender sus propios sentimientos y pensamientos, lo que nos hace creer que viven en su propio mundo interior, tienden a ser introspectivos, corriendo el riesgo a que mientras van entrando en su propio mundo interior, pierden el contacto con el mundo exterior, mirando el mundo de acuerdo con el modo en que los afecta, sintiéndose mejor en su mundo interior de los sentimientos y reflexión.

Extrovertidos: Ellos logran participar del mundo exterior de las cosas y las personas, siendo más sociables, atentos a lo que pueda ocurrir alrededor. Muchas veces se protegen de sucesos externos y evitando alimentarse a sí mismo, también se ocupan mucho más de su propio impacto sobre el mundo.

Funciones principales: Cada persona tiene sentimiento, pensamiento, sensación e intuición.

Cada persona siente, concibe y vive el mundo de forma diferente, cada una de estas funciones se pueden experimentar de una manera introvertida o extrovertida, cada una de las funciones mantiene un grado mayor de desarrollo y dominio sobre otras, a esto le llamaba *superior* a dicha función que puede operar con una actitud dominante, ya sea para la introversión y la extroversión; y las últimas tres funciones se pueden encontrar en el fondo del inconsciente y con menos desarrollo, a esto lo llamó *inferior*.

El pensamiento: Se encarga del juicio, la verdad objetiva y el análisis interpersonal. En pensamiento se pregunta ¿Qué significa esto? Estas personas pensantes planifican mejor las cosas.

El sentimiento: Centrada en el valor, incluye el juicio que se tiene sobre una persona buena o mala, correcta o incorrecta; el sentimiento se genera la siguiente interrogante ¿Cuál es el valor de esto?

La sensación: Mantiene una preferencia por la experiencia sensorial directa, la percepción de los detalles y el hecho concreto, lo que podemos ver, tocar y oler; la sensación se pregunta ¿Qué es exactamente lo que percibo?

La Intuición: Aprovecha la información sensorial por la experiencia, por las posibilidades, la experiencia pasada, metas y por último los procesos inconscientes; preguntándose ¿Qué podría suceder, que es posible? (p.63).

TEORÍA DE LA IDENTIDAD DE ERIK ERIKSON.

Fadiman & Frager (2010) Parte de las obras principales de Erikson son las ocho etapas del desarrollo, dando una extensión a la teoría psicoanalítica más allá de la niñez y abarcando completamente el ciclo vital humano. Cada una de estas etapas tiene aspectos psicológicos, biológicos y sociales.

Las ocho etapas del desarrollo humano

Las primeras tres etapas es una ampliación del concepto de Freud enfatizando las cuatro etapas: oral, anal, fállica y genital. Erikson las extendió para realizar el concepto del desarrollo humano:

1. Confianza básica versus desconfianza básica: Empieza cuando nos encontramos más desamparados y dependientes de los demás para lograr satisfacer las necesidades tanto emocionales y físicas.

2. Autonomía versus vergüenza y duda: Da inicio en el momento de la maduración muscular y el acompañamiento de la habilidad de retener o liberar; rápidamente adquiere el niño diferentes destrezas mentales y físicas como trepar, hablar, sostener y se comunica de mejor manera. El niño empieza a interactuar con el mundo de diferentes modos como al tomar y soltar y el control de esfínteres; teniendo como modalidad básica en esta etapa el de retener y liberar.
3. Iniciativa versus culpa: En esta etapa el niño empieza a ganar movilidad y se convierte en inquisitivo, va creciendo su imaginación como su lenguaje, tiene más dominio y responsabilidad. Al niño empieza a interesarle todo, le gusta atacar y tener una conquista sobre el ambiente; teniendo ansias por aprender y tener un mejor desempeño, su frase favorita es el *por qué*, teniendo como raíz el juego y fantasía.
4. Diligencia versus inferioridad: El niño hace una entrada en la vida fuera del núcleo familiar, correspondiendo esta etapa con la latencia de Freud que comparándola a nuestra cultura se empieza la edad escolar. La virtud de esta etapa es la competencia, antes hacia las cosas sin importarle el resultado, ahora tiene la satisfacción de poder dar un mejor resultado; esperando que pueda dominar las destrezas y tareas, tienen por importante la actitud y opinión de las demás personas.
5. Identidad versus confusión de la identidad: Empieza en la etapa de la adolescencia en la cual integran las experiencias adquiridas en un todo nuevo, tiene como pregunta en esta etapa ¿Quién soy?, apareciendo un nuevo sentido de la identidad del yo. La adolescencia es un proceso importante de transición de la niñez y la vida adulta; las limitaciones sociales y las presiones pueden tener un efecto muy fuerte, la identidad sexual y la atracción son también muy comunes; teniendo como su fuerza básica la fidelidad.
6. Intimidad versus aislamiento: Ocurre durante la juventud, creándose independencia de los padres y la escuela, adquiriendo responsabilidad adulta. Tiene como fase importante la pareja amorosa, *el amor* siendo para Erikson como la virtud más importante y relevante.

7. Productividad versus estancamiento: Predomina en la mayor parte de nuestra adultez, ampliándose el compromiso con los demás teniendo una preocupación por apoyar y guiar a nuestros hijos. Teniendo como fuerza en esta etapa el *cuidado*.
8. Integridad versus desesperación: La etapa final de la vida, llega con la vejez, lo que para Erikson llamó las últimas preocupaciones; sino nos logramos aceptar es probable que caigamos en desesperación por sentir que el tiempo es corto, tanto como para lograr empezar de nuevo; aquellos que terminan desesperados pueden llegar a amargarse, arrepentirse de lo que pudieron haber sido y lamentarse diciendo *si yo hubiera*, teniendo una fuerte desesperación por miedo a la muerte (p.176).

TEORÍA DE ABRAHAM MASLOW

Fadiman & Frager (2010) Una de las principales teorías de Maslow es el modelo de las jerarquías de las necesidades, que van a incluir lo referente a la motivación humana; teniendo como aspecto más importante la autorrealización siendo la necesidad más importante para los seres humanos. Definía la neurosis y las disfunciones psicológicas como enfermedades de deficiencia, que son causadas por la no satisfacción de las necesidades básicas, del mismo modo en que la ausencia de vitamina provoca enfermedades; la privatización de las necesidades tipo fisiológicas como hambre, sueño y sed producen enfermedades y el único modo de curarlas es satisfaciendo aquellas necesidades.

JERARQUÍA DE NECESIDADES

Dentro de estas tenemos:

Las necesidades fisiológicas

Dentro de estas incluimos las necesidades como oxígeno, alimento, agua, sueño y sexo. Para Maslow, nos indica que cuando una persona está muriendo de sed no le interesa satisfacer ninguna otra necesidad, va a dirigir todas las energías en satisfacerla, cuando termine de aplacar la sed, esta pierde importancia, lo que va a dar lugar en satisfacer la siguiente necesidad.

Necesidades de seguridad

Se relaciona a que cada individuo que tiene la necesidad de vivir en un lugar seguro, estable, predecible y ordenado; un lugar en donde los libre de la ansiedad, temores y caso en donde estén bien gobernados, estables y brinden protección.

Necesidades relacionadas con el sentido de pertenencia y el amor

Maslow afirma que a las personas los motiva la búsqueda de las relaciones íntimas y de sentirnos parte de diferentes grupos como la familia y los pares; la frustración de esta necesidad suele darse por la causa de la inadaptación psicológica.

Necesidades de estima

Describe dos tipos de necesidades de estima, siendo la primera en que tenemos el deseo de competir y de sobresalir como individuos; mientras el segundo es referente al respeto por las demás personas, siento estas la fama, posición, reconocimiento y apreciación de nuestros méritos.

Autorrealización

Lo define como el uso pleno, y exploración de los talentos, potencias, capacidades, etc. No es un estado estático, sino es un proceso continuo en que se utiliza las propias capacidades de manera plena, creativa y gozosa; cuando se auto realizan ven la vida con mejor claridad, menos emocionales, y más objetivas y muy pocas veces permiten que los temores, esperanzas o los mecanismos del yo puedan distorsionar sus observaciones, disfrutar la vida a pesar del dolor, decepciones y penas (p.348).

TEORÍA DE CARL ROGERS

Fadiman & Frager (2010) Para Rogers el concepto que van a conformar la parte central de su teoría de la personalidad, de terapia y de las relaciones personales con las siguientes:

La esfera de experiencia

Existe una esfera en que cada persona que tiene todo lo que esta sucediendo dentro de la envoltura de organismo, pudiendo ocurrir en cualquier momento y que se vuelve mas posible acceder a la conciencia. Esto va a incluir los sucesos, percepciones y las sensaciones de la persona que no tiene

conciencia, pero que podría adquirirse si se concentra en los datos empíricos. Se encuentra sujeta a tipo psicológico (lo que queremos tomar conciencia), biológico (lo que se puede tomar conciencia). Cuando tenemos hambre, nuestra esfera se posiciona con pensamientos de alimentos.

Self como proceso

Dentro de nuestras experiencias se encuentra el self, presentándose como inestable y mutable. El self es un proceso que hace cambios constantes, no pudiendo captarse con una imagen fija, siendo una gestalt organizada y coherente con procesos constantes de la formación y reformación cuando las situaciones van cambiando.

El self ideal

Es el concepto que tiene de sí mismo en que el individuo anhela y logra asignarse un valor superior, siendo un modelo en la que se dirige hacia todos los esfuerzos. Es una estructura que se encuentra en un constante cambio, por lo cual requiriendo una redefinición continua; cuando el self ideal empieza a diferir sobre el self real, la persona empieza a sentirse insatisfecha y disconforme, por lo tanto empiezan a tener neurosis. El self ideal podría convertirse en un obstáculo para la salud de la persona cuando empieza a diferir del self real.

Tendencia a la autorrealización

Es parte de la naturaleza humana, siendo parte de un proceso de cada ser vivo: siendo un impulso que puede apreciarse de parte de todas las formas de vida orgánica y humana como extenderse, expandirse, desarrollarse, autonomía, madurar y teniendo la capacidad de poder expresar y activar las capacidades del organismo cuando se va enriqueciendo al organismo o al self.

Congruencia e incongruencia

Rogers no divide a los individuos en enfermos o sanos, adaptados o inadaptados, normales o anormales; todo lo contrario, prefiere verlos de acuerdo a sus capacidades para lograr percibir una realidad de sus situaciones.

Congruencia: Es el equilibrio que se da entre la comunicación, experiencia y la conciencia; teniendo en cuenta que una persona con un alto grado de

congruencia implica que la comunicación (lo que se expresa) y la experiencia (lo que ocurre) con casi iguales. Los niños tienen niveles altos de congruencia, logrando expresar con rapidez, precisión en medida que la comunicación, experiencia y la conciencia, integran para ellos la misma cosa.

Incongruencia: Se da cuando existen diferencias entre la conciencia, la comunicación y la experiencia, por ejemplo cuando una persona parece estar molesta presentan incongruencia (gritos, maldiciones, puños apretados), pero no reconocen sentirse de ese modo aunque indique todo lo contrario. Se puede también describir una incongruencia en las personas cuando dicen estar divirtiéndose aunque parezcan solitario, luciendo aburridos.

La incongruencia es la incapacidad de lograr percibir con exactitud, la resistencia o incapacidad de poder comunicarse con base en la realidad o ambas. Cuando la incongruencia empieza adoptar la forma de una contradicción entre la comunicación y la conciencia, el individuo no logra expresar lo que siente, experimenta o piensa en realidad; estas personas vienen percibidos como falsos, hipócritas o deshonestos (p.319).

TEORÍAS DE LOS RASGOS DE LA PERSONALIDAD

GORDON ALLPORT

Liebert & Spiegler (2000) Nos da una definición de la personalidad siendo que “Es una organización dinámica dentro del individuo, como también de los sistemas psicofísicos, que van a determinar su conducta y el pensamiento característico”.

Para Allport existen ocho unidades básicas de la personalidad, dentro de estas tenemos:

1. Los rasgos no tienen más que una existencia nominal, ósea que son parte de una persona.
2. Los rasgos están más generalizados que los hábitos, como por ejemplo lavarse a cara al levantarse es quizás un hábito.
3. Los rasgos son dinámicos y determinan la conducta, son directos y no necesitan otra fuente de energía.

4. Es posible establecer los rasgos empíricamente, aceptada de modo equivocado que los psicólogos deberían de someterse a sus datos.
5. Los rasgos solo son independientes de unos y de otros.
6. Los rasgos no pertenecen a los juicios morales o sociales.
7. Los rasgos pueden ser contemplados, a través de la personalidad que los contiene, o también por la distribución en la población.
8. Todo acto, incluido con los hábitos que son inconsistentes con un rasgo, no pueden aprobar que esto exista. Por ejemplo, la persona que mantiene una conducta pasiva con un rasgo de asertividad, no indica que carezca de este rasgo, sino que aquel rasgo no se nota expresado.

Capacidad de penetración de los rasgos específicos:

Disposiciones cardinales: Para Allport los rasgos van difiriendo de acuerdo al grado, en que poco a poco van entrando en la personalidad de los individuos, siendo rasgos más penetrantes.

Disposiciones centrales: Son un pequeño número de rasgos que son parte de la persona, según Allport, tenemos ciertas disposiciones centrales que nos caracterizan.

Disposiciones secundarias: Funcionan sobre limitados entornos, estas características podemos encontrarlas en categorías como la preferencia de alimentos, en algunas actitudes o determinadas por las situaciones.

Rasgos comunes

Existen algunos rasgos en las personas que podemos dominarlas comunes. Se hacen comparaciones aproximadas y amplias en las personas día a día, como la elección de un candidato, a un ingresante de alguna universidad, la pareja de toda la vida, al médico, abogado, etc., durante toda la vida tenemos que elegir al mejor candidato.

Individualidad modelada

Afirma que solo podemos entender la personalidad de un individuo si la abordamos singularmente; cada individuo mantiene una interna organización única de motivaciones, estilos de personalidad y rasgos (p.195).

TEORÍA DE LA PERSONALIDAD DE EYSENCK

Cueli. J, Reidl. L, Marti. C, Lartigue. T y Michaca. P (2008) Eysenck durante sus investigaciones se concentró en un pequeño número de tipos de personalidad, desarrollando un esquema en la cual las dimensiones en las que todas las personas difieren, teniendo un modelo jerárquico. Según sus investigaciones, podemos entender la personalidad con tres factores básicos: psicoticismo, extraversión y neuroticismo, llamándole la atención de estas dos últimas.

- El psicoticismo (P) : Es un trastorno mental se que caracteriza por la falta del contacto con la realidad y creandose una incapacidad para lograr desempeñar actividades diarias, llamandola el lado opuesto de la fuerza del *superyo*.

Los individuos con psicoticismo presentan las siguientes características 10 disposiciones:

1. Solitarios, no suelen interesarse por los demás.
 2. Problemáticos
 3. Crueles
 4. Agresivos
 5. Suelen preferir las cosas inusuales
 6. Se encuentran en búsqueda de sensaciones
 7. Osados ante el peligro
 8. No tienen un buen trato social
 9. No suele aceptar las costumbres sociales
 10. Tratan de evitar relaciones cercanas, prefiriendo el sexo impersonal
- Extraversión (E): Caracteriza a las personas de acuerdo con su orientación en dirección externa de estímulos del ambiente (físicas y sociales) frente al lado interior del opuesto externo (introversión).

Describía al extravertido como personas: Sociables, amigable, activo, impulsivo, optimista, de trato fácil, se divierte en las fiestas

Describe al introvertido como personas: Sobrias, pasivas, reflexivas, reservados, controladores.

- **Neuroticismo (N):** Esta última dimensión de la personalidad, se presenta como una medida básica de la estabilidad o inestabilidad emocional. Para Eysenk existía el neuroticismo elevado que tienen una mayor inestabilidad caracterizado por ansiedad, inquietud, malhumor, agresividad e irritabilidad. Por el otro lado el extremo emocional estable o sea Bajo, se caracterizan por ecuanimidad, confianza, calma, control emocional y confianza.

Del mismo modo que la extraversión, el neuroticismo ha sido muy aceptado por parte de los teóricos contemporáneos como un dominio principal de la personalidad (p.515).

Siendo esta la teoría que se va a trabajar durante toda la investigación y al mismo tiempo se usará para el proceso de la sustentación.

CLIMA LABORAL

DEFINICIÓN

Los siguientes autores nos dan las siguientes definiciones:

Alles (2005) La palabra Clima deriva del latín “Clima” (ambiente) que significa conjuntos de condiciones que caracterizan una situación o su consecuencia, o de circunstancias que rodean a una persona. (p.18).

Bergeron (1983) La palabra “Laboral” hace referencia al trabajo, por lo tanto, Clima Laboral denota: “Conjunto de condiciones que caracterizan a una situación o circunstancia que rodea a la persona en su trabajo”. (p.30).

Teorías de algunos autores

Para Chiavenato (2000) señala que el clima laboral tiene influencia sin duda por la cultura del negocio, refiriéndose a las instituciones laborales que participan, viven y tienen desarrollo personal y profesional. Situación que se expresa en un cúmulo de experiencias, valores y expectativas que cada trabajador asimila de sus propios intereses y metas. Esto es también una forma de relación con la empresa. La empresa opera en un espacio que les rodea con todos sus sistemas abiertos donde se percibe las formas de comportamientos y patrones individuales. De ese modo, afirma el autor que

el clima organizacional es una cualidad o propiedad del espacio de la organización e influye en su comportamiento. (p.110).

Por otro lado, Palma (2004), en el Manual de Escala de Clima Laboral, se refiere a la percepción de los integrantes de una organización que tienen los componentes que describen y diferencian a la misma. Estos componentes están referidos a proceso o estructuras tales como: Estilos de supervisión, políticas, practicas, relaciones humanas, apoyo, recompensas, entre otras; que influyen en las actividades y conductas de los miembros de una organización”.

Por último, para Hall (1996) “El Clima Laboral viene a ser un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibida directa o indirectamente por los empleados y se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo”.

TIPOS DE CLIMA

Según Robbins (1998) nos menciona que hay dos tipos de clima Laboral:

Tipo Autoritario

Autoritarismo Explotador: la dirección no confía en sus empleados; la gran mayoría de las decisiones son tomadas en la cima de la organización. Los trabajadores perciben y trabajan en una atmósfera tensa, con muy poca recompensa, donde predomina el miedo y la desconfianza; las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con base al miedo, la comunicación solo existe en forma directa, con instrucciones específicas. (p.32).

Autoritarismo Paternalista: existe cierta confianza entre la dirección y los subordinados; aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores. Los castigos y las recompensas son usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades de los empleados o trabajadores, pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado. (p.32).

Tipo Participativo

De acuerdo a Robbins (1998) en el tipo participativo:

Participativo consultivo: La dirección tiene confianza en sus empleados; las decisiones se toman en la cima, pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos. Para motivar a los empleados, usan la recompensa y los castigos ocasionales; satisfacen las necesidades de prestigio y de estima, existe la interacción por ambas partes. Perciben un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar. La comunicación que establece es de tipo descendente.

Participativo en grupo: La dirección tiene plena confianza en sus empleados, la toma de decisiones se da de forma equitativa en toda la organización, la comunicación es de forma ascendente, descendente y lateral. La forma de motivar es la participación e implicación, por el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica. (p.33).

CARACTERÍSTICAS

Para Brunet (2004), menciona que el clima laboral se reforzó con una distribución de características de trabajo, como las propiedades personales de un trabajador pueden confeccionar su personalidad, el clima laboral interviene en la conducta del individuo en su trabajo. También se puede deshacer términos de orden organizacional medios de comunicación, modo de liderazgo, tamaño de organización, etc. y se mencionan las siguientes características:

- ✓ El clima es el orden particular de variables situacionales que influyen el aprendizaje.
- ✓ Sus componentes que integran pueden variar, aunque el clima sigue siendo lo mismo.
- ✓ El clima es determinado en su más grande parte por las características, las actitudes, las habilidades, los panoramas de otras personas, por las efectividades sociológicas y culturales del centro laboral.

- ✓ El clima frente al trabajador quien, puede sentirse como un agente que contribuye a su ciudadanía.
- ✓ El clima está establecido en características de sinceridad externa como percibe el trabajador.
- ✓ Puede ser trabajoso describirlo con un debate, luego los resultados pueden identificarse cómodamente.
- ✓ Tiene un cierto cambio de verificar las situaciones coyunturales. Significa que puede relatar con un cierto equilibrio de clima organizacional, con cambios relativamente graduales.
- ✓ Obtiene fuerte efecto sobre el comportamiento de los trabajadores de empresa. Un clima inoportuno, adicionalmente, hará extremadamente desconcertante la conducción de organización y coordinación de las actividades.
- ✓ Afecta el tiempo de cargo y filiación de los socios de una organización con ésta. La organización con un excelente ambiente tiene una inscripción de probabilidad de alcanzar un nivel representativo de filiación de sus miembros: la organización el clima sea deficiente no podrá esperar un cargo de filiación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores “no tienen la camiseta puesta”, normalmente tienen un angustioso clima organizacional.
- ✓ Es afectado por las conductas de los trabajadores de la organización a la sucesión, afecta dichas actitudes y comportamientos. En otras palabras, un trabajador puede ver cómo el ambiente de su organización es grato, y sin notar, contribuir con su propia conducta a que este clima sea agradable (p.35).

LOS CINCO FACTORES CLIMA LABORAL

Para Palma (2004) existen cinco factores importantes:

- Involucramiento Laboral. “Hace referencia a la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización” (p.4)
- Supervisión. “Describe las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto

relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario” (p.4)

- Comunicación. “Se refiere a la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma” (p.4)
- Condiciones Laborales. “Alude al reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas” (p.4)
- Autorrealización. “Se refiere apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva al futuro” (p.4).

ELEMENTOS DEL CLIMA LABORAL

Para Moos (1989) nos describe que el Clima Laboral está integrado por los siguientes elementos como:

- a) El aspecto individual de los empleados en el que se considera actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización;
- b) Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles.
- c) La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo
- d) Liderazgo, poder políticas, influencias, estilo,
- e) La estructura con sus macro y micro dimensiones
- f) Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

2.2.Problema

¿“Cuál es la relación entre las Dimensiones de la personalidad y el Clima laboral en una clínica ocupacional Chiclayo–2018”?

2.3.Hipótesis

a) Hipótesis general

“Existe relación entre las dimensiones de la personalidad y el clima laboral en una clínica ocupacional Chiclayo – 2018”

b) Hipótesis específica

“Existe relación significativa entre la variable de la dimensión de la personalidad E (extraversión-introversión) y N (estabilidad-inestabilidad) y los factores del clima laboral en una clínica ocupacional Chiclayo – 2018”.

2.4. Objetivos

a. Objetivo General

- “Determinar la relación entre las Dimensiones de la personalidad y el Clima laboral en una clínica ocupacional Chiclayo–2018”.

b. Objetivos Específicos

- Conocer los niveles de las dimensiones de la personalidad en los colaboradores en una clínica ocupacional Chiclayo-2018.
- Conocer los niveles de clima laboral en los colaboradores en una clínica ocupacional Chiclayo-2018.
- Cuantificar la relación entre las dimensiones de la personalidad y del clima laboral en los colaboradores en una clínica ocupacional Chiclayo-2018.

2.5. Justificación e Importancia

La presente investigación se justifica teniendo la necesidad de dar a conocer la relación existente entre las dimensiones de la personalidad y el clima laboral de los colaboradores de la clínica ocupacional de la ciudad de Chiclayo, las cuales son variables de gran importancia ya que nos darán a conocer una mayor información sobre las condiciones laborales.

Tenemos en cuenta que cada colaborador presenta una personalidad diferente que va a ser de suma importancia dentro de la organización, las diferentes dimensiones nos dan una idea de la calidad del talento humano dentro de cada puesto laboral, esto va a generar un cierto Clima organizacional dentro de la estructura de la clínica ocupacional.

En esta organización la apreciación del clima laboral no es muy agradable, dando como resultado que el medio laboral no pueda favorecer al desarrollo profesional, impidiendo en algunos casos a comprometerse con la organización, a no poder superar inconvenientes que podrían presentarse y obstaculizar la fluidez de la información tanto hacia los pacientes como a los mismos colaboradores dándonos un bajo contexto del bienestar, una baja productividad dentro del ámbito laborativo.

Recalcamos el gran valor de esta investigación para conocer más de cerca la problemática dentro de la clínica ocupacional, del mismo modo poder conocer las causas que podrían presentarse de acuerdo a la gran variedad de personalidades en los diferentes colaboradores. Dando una detallada y completa diversidad de teorías por ambas partes con la finalidad de una mejor comprensión en las dos variables de estudio, con la finalidad de incrementar y promover el estudio del mismo de parte de otros investigadores.

2.6. Definición y Operacionalización de Variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	INDICES	ESCALA	INSTRUMENTOS
V1. VARIABLE Dimensiones de la personalidad	Eysenck y Eysenck (1985) La personalidad es la organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única al ambiente. El carácter denota el sistema más o menos estable y duradero de la conducta conativa (voluntad) de una persona; el temperamento, su sistema más o menos estable y duradero de la conducta afectiva (emoción); el intelecto, su sistema más o menos estable y duradero de la conducta cognitiva (inteligencia); el físico, su sistema más o menos estable y duradero de la configuración corporal y de la dotación neuroendócrina” (p. 9).	El <u>neurotismo</u> se caracteriza por dimensiones como estabilidad e inestabilidad emocional, siendo señalado por la escala N; por otro lado tenemos la escala E que nos indica la dimensión de extroversión - introversión; teniendo por último la escala de mentira L indicando veracidad. Por el cuestionario cuyos reactivos son de respuesta dicotómicas (SI o NO) y se da puntuación de 1 a las respuestas afirmativas y 0 a las respuestas negativas.	Extrovertido	• Sociable • Impulsivo • Activo • Vivaz • Excitable	1, 3, 5, 8, 10, 13, 15, 17, 20, 22, 25, 27, 29, 32, 34, 37, 39, 41, 44, 46, 49, 51, 53, 56.	0=No 1=Si	Inventario de la personalidad - forma B Hans Jurgén Eysenck y Sybil blanca Eysenck (1964)
			Introvertido	• Persistente • Rígido • Subjetivo • Tímido • Irritable			
			Estabilidad	• Emocionalmente estable • Calmado • Ecuánime • Descuidado	2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.		
			Inestabilidad	• Emocionalmente inestable • Tenso • Ansioso • Exaltado			

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	INDICES	ESCALA	INSTRUMENTOS
V2. VARIABLE Clima laboral	Palma, S (2004) El clima laboral se define como la percepción de los integrantes de una organización que tienen los componentes que describen y diferencian a la misma. Estos componentes están referidos a proceso o estructuras tales como: Estilos de supervisión, políticas, practicas, relaciones humanas, apoyo, recompensas, entre otras; que influyen en las actividades y conductas de los miembros de una organización” (p.21).	El clima laboral podemos medirlo a través de las diferentes dimensiones tales como autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, y condiciones laborales sustentadas.	Autorrealización	Oportunidad de progreso. Interés en aprender y desarrollarse.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	1= Ninguna o Nunca 2= Poco 3= Regular o Algo 4= Mucho 5= Todo o siempre	Clima laboral CL-SPC Sonia Palma Carrillo
			Involucramiento laboral	Colaborar se considera importante. Comprometidos con la organización.	2,7,12,22,27,32,37,42,47		
			Supervisión	Ayuda en la supervisión de obstáculos. Evaluación del trabajo.	3,8,13,18,23,28,33,38,42,48		
			Comunicación	Acceso a la información. Fomenta la comunicación interna.	4,9,14,19,24,34,39,44,19		
			Condiciones laborales	Remuneración atractiva. Dispone de tecnología necesaria.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50		

2.6.1. Tipos de Variables:

- V1. Dimensiones de la personalidad
- V2. Clima Laboral

III. MATERIAL Y METODOS

- Fuente de los datos

Información tomada de los colaboradores de la clínica ocupacional.

- Diseño de la investigación

a) Descripción detallada de la muestra

La muestra ha sido conformada por los 19 colaboradores de la clínica ocupacional.

b) Técnica de muestreo

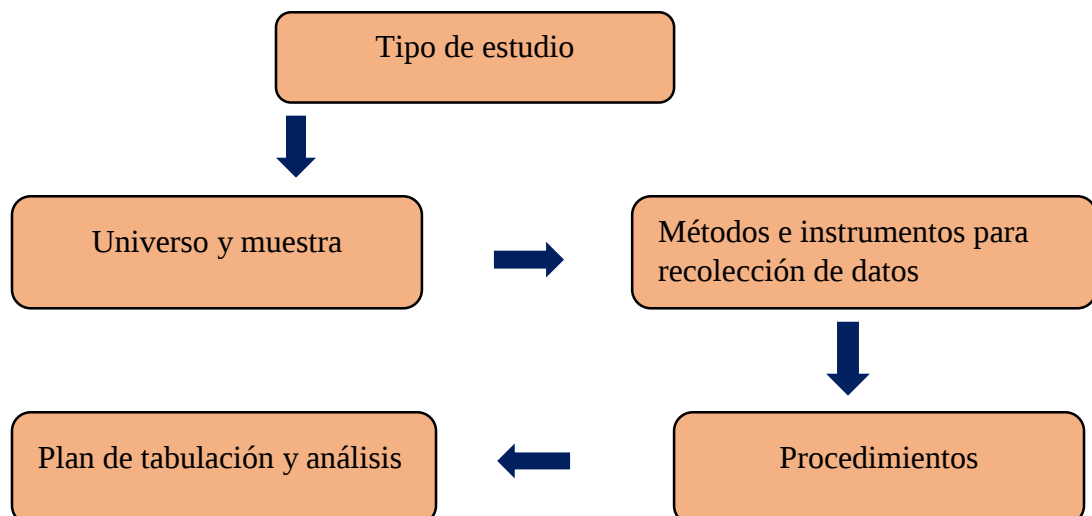
Valderrama y León, (2009): “Las técnicas vienen a ser un conjunto de herramientas que emplea el investigador con la finalidad de obtener, procesar, conservar y comunicar los datos que servirán para medir los indicadores, las dimensiones, las variables y de esta manera contrastar la verdad o falsedad de la hipótesis” (p. 44).

La técnica a utilizar fue el modelo aleatorio simple, aparte la utilización de pruebas psicométricas en cuestionarios para ambas variables, ambas pruebas cuentan con la estandarización en el Perú.

c) Definición del universo

El universo son los 19 colaboradores de la clínica ocupacional.

- Presentación del diseño o el esquema (método) de la investigación.



- Procedimiento de obtención de los datos

Para lograr elaborar el procedimiento de obtención de datos, tenemos lo siguiente:

- Las fuentes y su localización.
- Los medios o métodos para recolectar los datos.
- El instrumento para medir la realidad que queremos medir.

Para desarrollar debemos tener:

- Las variables de la investigación.
- Las definiciones operacionales de las variables.
- La muestra.
- Los recursos disponibles.

3.1. Tipos de Investigación

Para la siguiente investigación se realizará del tipo “Descriptivo correlacional”

Descriptivo:

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) Nos dice que es buscar específicamente las propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se esté analizando; describiendo las tendencias de una población o grupo (p.92).

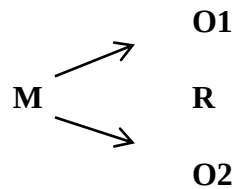
Correlacional:

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) Se asocian las variables mediante un patrón que es predecible para una población o grupo (p.93).

3.2. Diseño de Contrastación

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) Es un plan o estrategia para lograr obtener la información que deseamos con la finalidad de poder responder al planteamiento del problema (p.128).

El siguiente esquema del diseño de investigación que vamos a utilizar es el siguiente:



Donde

M: Representa los trabajadores que conforman la muestra de estudio propuesto

O1: Representa a las dimensiones de la personalidad

O2: Representa el clima laboral

R: Resultado de la correlación de las variables.

3.3. Población y Muestra

Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014)

Población: También se le considera universo conjunto de todos los casos que van a concordar con determinadas especificaciones (p.174)

Para la siguiente investigación se trabajó con toda la población, constituida por 19 evaluados (N=19).

Muestra: Es considerada un subgrupo de la población o universo conjunto del cual se recolectarán los datos, siendo representativa de esta (p.173).

La muestra se obtuvo de toda la población y serán de 19 trabajadores de la clínica ocupacional.

3.4. Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos:

3.4.1. Técnicas

Valderrama y León, (2009): “Las técnicas vienen a ser un conjunto de herramientas que emplea el investigador con la finalidad de obtener, procesar, conservar y comunicar los datos que servirán para medir los indicadores, las dimensiones, las variables y de esta manera contrastar la verdad o falsedad de la hipótesis” (p. 44).

La técnica a utilizar fue la utilización de pruebas psicométricas en cuestionarios para ambas variables, ambas pruebas cuentan con la estandarización en el Perú.

3.4.2. Instrumentos

FICHA TÉCNICA CLIMA LABORAL CL-SPC

Nombre de la escala: Clima Laboral CL-SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Administración: Individual o colectiva

Duración: 15 minutos aproximadamente

Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la:

- Autorrealización
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Tipificación: Baremos percentiles general para muestra laboral por sexo, Jerarquía laboral y tipo de empresa.

La siguiente escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, tratándose de un instrumento diseñado con la técnica de Likert en su versión final en un total de 50 ítems que lograron explorar a variable Clima Laboral para lograr ver la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral.

Tenemos los cinco factores que se determinaron en el análisis estadístico y cualitativo:

- Autorrealización (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46)
Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.
- Involucramiento laboral (7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47)
Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.
- Supervisión (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48)

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

- Comunicación (4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 19)
Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como la atención a usuarios y/o clientes de la misma.
- Condiciones laborales (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50)
Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Categorías diagnósticas escalas CL-SPC

Categorías	Factores I al V	Puntaje Total
Muy favorable	42 - 50	210 – 250
Favorable	34 - 41	170 - 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 –
Muy desfavorable	10 -17	50 - 89

CONFIABILIDAD

Se analizó con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 97 y 90 respectivamente; lo que permite referir de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

Método de análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	97
Split Half de Guttman	90

FICHA TÉCNICA DE LAS DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD

Nombre: Inventario de Personalidad – Eysenck Forma B para adultos (EPI)

Autor: Hans Jurgen Eysenck – Sybil Blanca Eysenck

Procedencia: Universidad de Londres, Inglaterra

Aparición: 1964

Significación: Evalúa de manera indirecta las dimensiones de la personalidad.

Permite ser usada como prueba de entrada, ya que su uso es rápido y economiza tiempo para el empleo de otras pruebas psicológicas que se desee usar.

Administración: Para sujetos adultos tanto varones como mujeres. También se aplica desde los 16 años. Básicamente colectiva pudiendo tomarse también de forma individual. De tomarse en grupo, el número de examinados será fijado por el examinador, guardando en criterio de distancia entre los sujetos. La lectura de las instrucciones será hecha por el examinado en voz alta. El objetivo será dado a conocer por el examinado antes de las instrucciones.

Tiempo: Este inventario no cuenta con un tiempo determinado, aun cuando el tiempo promedio es de 15 minutos

Aspectos que evalúa: Dimensión “E” Introversión – extroversión
Dimensión “N” Estabilidad - Inestabilidad

Tipo: Esta prueba es estructurada de tipo verbal – escrita y con respuesta dicotómicas

Técnica: Emplea la técnica de elección forzada: SI – NO

Utilidad: Orientación del educando, clínica y consejo psicológico

Normas: Con fines de experimentación, pero con el propósito de obtener normas nacionales una vez experimentado en nuestro medio, es que en la actualidad se usa las normas de Inglaterra.

Características del inventario: “L” 9 ítems: Veracidad (Escala de mentiras).

Áreas que evalúa: “E” 24 ítems: Introversión – Extroversión

“N” 24 ítems: estabilidad – Inestabilidad

3.5. Análisis Estadísticos:

Para el análisis estadístico de los datos se utilizaron las siguientes opciones: tablas estadísticas de porcentajes unidimensional y con los gráficos de barras para tener un orden de los resultados en una tabla generados por el programa SPSS con la ayuda del EXCEL. Luego para una determinar de una mejor manera si existe una relación entre dos variables, se utilizó el Coeficiente de Correlación de Rho-Spearman y el Alfa de Croonbach. Se utilizó para la variable del Clima laboral su mismo software.

IV. RESULTADOS

La investigación se desarrolló con 19 colaboradores de una clínica ocupacional, de los cuales 10 fueron hombres (53.6 %) y 9 mujeres (47.4 %) como se muestra en la Tabla 1.

La aplicación del Inventario de Personalidad – Eysenck Forma B para adultos (EPI), avaluó de manera indirecta las dimensiones de la personalidad de los 19 colaboradores de una clínica ocupacional. Se evaluó las dimensiones E: Introversión- extroversión y N: Estabilidad- Inestabilidad.

Se computo en primer lugar la ESCALA L (Veracidad), para establecer que prueba debe ser invalidada en caso de superar el puntaje 4 ($X = 3.80$ J. Anicama. N. de red) como se muestra en la Tabla 2. Doce colaboradores no fueron veraces en sus respuestas (63.2 %); solo siete fueron veraces en sus respuestas (36.8 %). Significa este resultado que para el análisis de relación entre las dimensiones de la personalidad y el clima laboral se excluirán del análisis los doce colaboradores que no fueron veraces con sus respuestas.

- La Tabla 3 evidencia los resultados de la Escala N (Estabilidad - Inestabilidad), el 26.3 % de los colaboradores que respondieron el test con veracidad tienen tendencia a la inestabilidad y el 10.5 % son altamente inestables.
- La Tabla 4 evidencia los resultados de la Escala E (Extroversión - Introversión), el 21.1 % de los colaboradores que respondieron el test con veracidad tienen Alta Introversión y el 15.8 % tienden a la extroversión.

- En la tabla 5, si cruzamos las Tablas 3 y 4 considerando solo los SIETE que respondieron con veracidad, se evidencia que los colaboradores muestran una alta introversión con tendencia a la Inestabilidad (42.9 %). El 28.6 % tienden a la Extroversión y a la Inestabilidad.
- (Tabla 6) Analicemos ahora los niveles de clima laboral. En primer lugar, estudiamos la AUTORREALIZACION este factor es de término medio (21.1 %), mostrando además un 10.5 % de AUTORREALIZACION desfavorable.
- (Tabla 7) Estudiamos el INVOLUCRAMIENTO LABORAL este factor es de término medio (21.1 %), mostrando además un 15.8 % de INVOLUCRAMIENTO LABORAL favorable.
- (Tabla 8) Respecto a la SUPERVISION, muestra un valor medio (15.8 %), evidenciando niveles favorables (10.5 %) y desfavorables (10.5%).
- (Tabla 9) Respecto al factor COMUNICACION, muestra un valor medio (26.3 %), evidenciando niveles favorables (5.3 %) y desfavorables (5.3%).
- (Tabla 10) Respecto al factor CONDICIONES LABORALES, muestra un valor medio Y DESFAVORABLE (15.8 %), evidenciando UN nivel favorable de 5.3 %.

Analizamos ahora si existe relación entre las dimensiones de la personalidad y el Clima laboral en una clínica ocupacional, para el efecto tomamos los puntajes Totales de Eysenck y del Clima laboral. Con estos puntajes calculamos el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman obteniendo un valor de -0.036 ($p = 0.939$), valor que nos indica que no existe relación significativa entre las dimensiones personalidad y el clima laboral.

Estudiamos la relación entre las Escalas de personalidad y los factores de clima laboral, la tabla 12 evidencia que no existe relación significativa entre las escalas de las dimensiones de la personalidad y los factores de clima laboral.

V. CUADROS

Tabla 1

Distribución por sexo de la población analizada de los colaboradores de una clínica ocupacional.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	10	52.6%
Femenino	9	47.4%
Total	19	100.0

En el presente cuadro tenemos un total de 19 colaboradores, de los cuales 10 fueron de sexo masculino teniendo un porcentaje del 52.6% y 9 de sexo femenino con un porcentaje del 47.4%.

Tabla 2

Escala L de veracidad de la prueba aplicada a 19 colaboradores de una clínica ocupacional.

Veracidad	Frecuencia	Porcentaje
No veraz	12	63.2%
Veraz	7	36.8%
Total	19	100.0

En la Tabla 2, tenemos a 12 colaboradores que no fueron veraces en sus respuestas (63.2 %); solo siete fueron veraces en sus respuestas (36.8 %). Significa este resultado que para el análisis de relación entre las dimensiones de la personalidad y el clima laboral se excluirán del análisis de los 12 colaboradores que no fueron veraces con sus respuestas.

Tabla 3

Niveles de dimensiones de personalidad Escala N (Estabilidad-Inestabilidad) y la Escala de veracidad L de la prueba aplicada a 19 colaboradores de una clínica ocupacional.

Escala N (Estabilidad- Inestabilidad)	ESCALA L (Veracidad)		Total
	No veraz	Veraz	
Altamente inestable		10.5 %	10.5 %
Altamente Inestable	5.3 %		5.3 %
Tiende a Inestable	57.9 %	26.3 %	84.2 %
Total	63.2 %	36.8 %	100.0 %

La Tabla 3 evidenciamos los resultados de la Escala N (Estabilidad - Inestabilidad), obtuvimos que el 26.3 % de los colaboradores que respondieron el test con veracidad, estos presentan una tendencia a la inestabilidad y el 10.5 % son altamente inestables.

Tabla 4

Niveles de personalidad Escala E (Extroversión - Introversión) y la Escala de veracidad L de la prueba aplicada a 19 colaboradores de una clínica ocupacional.

Escala E (Extroversión - Introversión)	ESCALA L (Veracidad)		Total
	No veraz	Veraz	
Alta Introversión	52.6 %	21.1 %	73.7 %
Tiende a extroversión	10.5 %	15.8 %	26.3 %
Total	63.2 %	36.8 %	100.0 %

En la Tabla 4, se evidencian los resultados de la Escala E (Extroversión - Introversión), mostrando que el 21.1 % de los colaboradores que respondieron el test con veracidad, tienen una Alta Introversión y el 15.8 % tienden a la extroversión.

Tabla 5

Tabla Cruzada Escala E y Escala N de siete colaboradores de una clínica ocupacional que respondieron con veracidad.

Extroversión - Introversión)	Estabilidad- Inestabilidad		Total
	Altamente Inestable	Tiende a Inestable	
Alta Introversión	14.3 %	42.9 %	51.7 %
Tiende a extroversión	14.3 %	28.6 %	49.9 %
Total	28.6 %	36.8 %	100.0 %

En la tabla 5, si cruzamos las Tablas 3 y 4 considerando solo los 7 que respondieron con veracidad, se evidencia que los colaboradores muestran una alta introversión con tendencia a la Inestabilidad (42.9 %). El 28. 6 % tienden a la Extroversión y a la Inestabilidad.

Tabla 6

Autorrealización de los 19 colaboradores de una clínica ocupacional.

		VERACIDAD		Total
		No veraz	Veraz	
AUTOREALIZACION PERSONAL	Favorable		5,3%	5,3%
	Media	26,3%	21,1%	47,4%
	Desfavorable	10,5%	10,5%	21,1%
	Muy Desfavorable	26,3%		26,3%
Total		63,2%	36,8%	100,0 %

La tabla 6, analicemos ahora los niveles de clima laboral. En primer lugar, estudiamos la AUTOREALIZACION este factor es de término medio (21.1 %), mostrando además un 10. 5 % de AUTOREALIZACION desfavorable.

Tabla 7

Involucramiento Laboral de los 19 colaboradores de una clínica ocupacional.

		VERACIDAD		Total
		No veraz	Veraz	
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Favorable	5,3%	15,8%	21,1%
	Media	47,4%	21,1%	68,4%
	Desfavorable	10,5%		10,5%
Total		63,2%	36,8%	100,0 %

En la tabla 7, estudiamos el INVOLUCRAMIENTO LABORAL este factor es de término medio (21.1 %), mostrando además un 15.8 % de INVOLUCRAMIENTO LABORAL favorable.

Tabla 8

Factor Supervisión de los 19 colaboradores de una clínica ocupacional

		VERACIDAD		Total
		No veraz	Veraz	
SUPERVISION	Favorable	5,3%	10,5%	15,8%
	Media	26,3%	15,8%	42,1%
	Desfavorable	26,3%	10,5%	36,8%
	Muy Desfavorable	5,3%		5,3%
Total		63,2%	36,8%	100,0%

En la tabla 8, tenemos a la SUPERVISION, muestra un valor medio (15.8 %), evidenciando niveles favorables (10.5 %) y desfavorables (10.5%).

Tabla 9

Factor Comunicación de los 19 colaboradores de una clínica ocupacional.

		VERACIDAD		Total
		No veraz	Veraz	
COMUNICACION	Favorable	5,3%	5,3%	10,5%
	Media	31,6%	26,3%	57,9%
	Desfavorable	21,1%	5,3%	26,3%
	Muy Desfavorable	5,3%		5,3%
Total		63,2%	36,8%	100,0%

En la tabla 9, respecto al factor COMUNICACION, muestra un valor medio (26.3 %), evidenciando niveles favorables (5.3 %) y desfavorables (5.3%).

Tabla 10

Factor Condiciones Laborales de los 19 colaboradores de una clínica ocupacional.

		VERACIDAD		Total
		No veraz	Veraz	
CONDICIONES LABORALES	Favorable	5,3%	5,3%	10,5%
	Media	31,6%	15,8%	47,4%
	Desfavorable	15,8%	15,8%	31,6%
	Muy Desfavorable	10,5%		10,5%
Total		63,2%	36,8%	100,0 %

La tabla 10, Respecto al factor CONDICIONES LABORALES, muestra un valor medio Y DESFAVORABLE (15.8 %), evidenciando UN nivel favorable de 5.3 %.

Tabla 11

Distribución de la muestra CL-SPC de los 19 colaboradores de una clínica ocupacional.

		VERACIDAD		Total
		No veraz	Veraz	
PUNTAJE TOTAL	Favorable	5,3%	5,3%	10,5%
	Media	21,1%	21,1%	42,1%
	Desfavorable	31,6%	10,5%	4 2,1%
	Muy desfavorable	5,3%		5,3%
Total		63,2%	36,8%	100,0 %

La tabla 11 de distribución de la muestra de los 19 colaboradores presenta un puntaje de 21.1% que equivale a la media, luego un 10.3% desfavorable y por solamente un 5.3 % favorable.

Tabla 12

Relación entre dimensiones de la personalidad (Escala E) y el clima laboral en los colaboradores de una clínica ocupacional.

			E
Rho de Spearman	E	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	7
	A	Coeficiente de correlación	,037
		Sig. (bilateral)	,938
		N	7
	IL	Coeficiente de correlación	-,147
		Sig. (bilateral)	,753
		N	7
	S	Coeficiente de correlación	,200
		Sig. (bilateral)	,667
		N	7
	C	Coeficiente de correlación	,231
		Sig. (bilateral)	,617
		N	7
	CL	Coeficiente de correlación	,327
		Sig. (bilateral)	,474
		N	7

En la tabla 12 nos muestra que no existe relación significativa entre las escalas de personalidad y los factores del clima laboral.

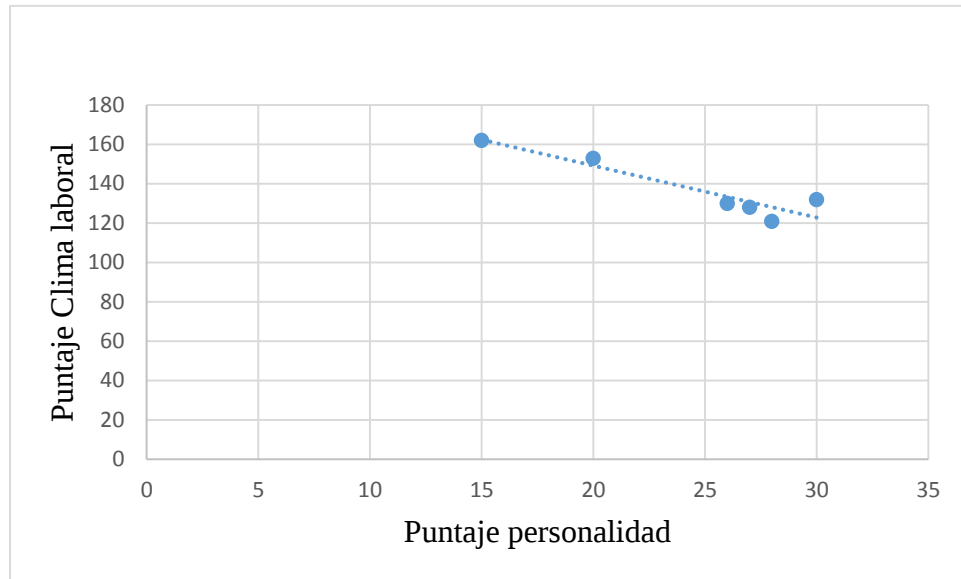
Tabla 13

Relación entre dimensiones de la personalidad (Escala N) y el clima laboral en los colaboradores de una clínica ocupacional.

			N
Rho de Spearman	A	Coeficiente de correlación	,054
		Sig. (bilateral)	,908
		N	7
	IL	Coeficiente de correlación	-,054
		Sig. (bilateral)	,908
		N	7
	S	Coeficiente de correlación	-,286
		Sig. (bilateral)	,535
		N	7
	C	Coeficiente de correlación	-,109
		Sig. (bilateral)	,816
		N	7
	CL	Coeficiente de correlación	-,429
		Sig. (bilateral)	,337
		N	7
	N	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	7

Grafico 1

Correlación entre los puntajes de clima laboral y personalidad de los colaboradores.



Para establecer el análisis de correlación, se prefirió el análisis de correlación lineal. En el grafico número 1 se observa un punto atípico, para aceptar una relación lineal, lo que conlleva, al aplicar el análisis de correlación un coeficiente de correlación del orden de menos -0.036 (afecto el análisis de correlación por el valor atípico).
(Ver anexo)

VI. DISCUSIÓN

La investigación buscó establecer una relación entre las dimensiones de la personalidad y los factores del clima laboral, los primeros medidos por el cuestionario de Eysenck y por el segundo por un cuestionario específico del clima laboral.

Consideramos que en el estudio tiene preponderancia el análisis de la personalidad en la medida que el cuestionario de Eysenck tiene una escala de veracidad que nos permitió eliminar aquellos colaboradores que no cumplían el requisito de veracidad de acuerdo a la misma. Se investigaron a 19 colaboradores de los cuales 7 cumplieron el requisito de la veracidad de Eysenck en consecuencia que no con los 7 colaboradores que desarrollamos los niveles de relación entre las variables de las dimensiones de la personalidad y del clima laboral.

De acuerdo al modelo teórico planteado al respecto de las dimensiones de la personalidad ocupan un valor fundamental en nuestro estudio en aspecto de la extroversión que tiene que ver con el marco del neuroticismo y que lo relacionamos con el factor de inestabilidad, comunicación del clima laboral, elementos que estableceremos criterios de productividad en los colaboradores de la clínica ocupacional al tratar de conocer los niveles de las dimensiones de la personalidad de los colaboradores, se evidencia que los colaboradores tienen un alto nivel de introversión con tendencia a la inestabilidad, resultado que coordina con (Chávez 2016), que por cierto no mide directamente las dimensiones de la personalidad, pero si la motivación que resulta un nivel bajo que conllevaría a una inestabilidad, del mismo modo (Villanueva 2016) que tipifica la presencia de neuroticismo con factores de inestabilidad.

Analicemos el comportamiento del clima laboral, encontraremos que la autorrealización 21.1%, involucramiento laboral 21.1%, seguridad 15.8%, comunicación 26.3%, muestran un nivel preponderante de medio y las condiciones laborales entre medio y desfavorable, se evidencia que el factor del clima laboral de mayor nivel sería la comunicación e involucramiento laboral siendo similares al resultado de (Uceda 2017) y (Zans 2017).

A respecto a la relación de las dimensiones de la personalidad y del clima laboral no existe relación significativa entre las variables en estudio.

De acuerdo a los antecedentes, la aplicación del test de las dimensiones de la personalidad de Eysenck, siempre se consignó un esquema para establecer la veracidad de las respuestas y en consecuencia definir los niveles de personalidad de un individuo. En cuanto a las variables de los niveles de las dimensiones de la personalidad, es utilizada para buscar relacionar con otras variables, no indican si se ha considerado el establecimiento de la veracidad del test de Eysenck, esta acción llevara a la duda de haber considerado en el análisis de relación los resultados que es establecen veracidad y no veracidad del test; esto modifica los niveles de relación entre las variables en nuestro estudio, ensayamos estas dos posibilidades y al considerar los resultados los de veracidad y no veracidad se muestra una cierta relación pero que esté de acuerdo a lo establecido en el test de Eysenck, incluirá a personas que han mentido en la que respecta a las respuesta del test de personalidad excluyendo estos, se observa que el nivel de correlación disminuye hasta niveles no significativos .

Con los siete colaboradores, cinco tienen una dimensión N, con tendencia a la inestabilidad y dos altamente inestables, siendo el valor atípico con tendencia a la inestabilidad que toman el mejor puntaje en la escala de personalidad como también en referencia al clima laboral, valores medios en los factores de involucramiento laboral y supervisión, poniendo en segundo nivel la comunicación y condiciones laborales pero tiene un bajo nivel respecto a la realización personal; esto hace que tenga un valor alto de clima laboral.

Al graficar los niveles de las dimensiones de la personalidad y el clima laboral con solo los trabajadores que indican veracidad en el test de Eysenck, se observa un caso atípico que obedece a un estado de las dimensiones y es justamente el factor que hace una probable selección o en consecuencia es este elemento que el nivel de todo el personal este afectando ciertos factores del clima laboral.

Un nivel elevado de las dimensiones de la personalidad en la escala E, convirtiéndolo en este valor como atípico y que descarta la posibilidad de una tendencia lineal.

VII. CONCLUSIONES

- Se pretendió demostrar que “Existe relación entre la personalidad y el clima laboral en una clínica ocupacional”, se concluye que no existe relación significativa entre la personalidad y el clima laboral en una clínica ocupacional.
- Respecto a las dimensiones de la personalidad los colaboradores de la clínica ocupacional Tienden a la inestabilidad y muestran Alta Introversión. En relación al clima laboral se concluye que los colaboradores muestran un nivel medio respecto al total y en cada uno de los factores.
- También se pretendió demostrar que “Existe relación significativa entre las dimensiones de la personalidad y los factores del clima laboral”, las evidencias estadísticas permiten concluir que no existe relación significativa entre las dimensiones de la personalidad (E, N) y los factores del clima laboral: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.

VIII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar una selección de personal más exhaustiva, de ese modo con un personal más adaptado, puedan favorecer a tener un mejor clima laboral y puedan lograr una mayor satisfacción.
- Se recomiendan realizar charlas para lograr mejorar el nivel bajo de los factores del clima.
- Se deben escuchar las diferentes sugerencias, opiniones de los colaboradores para lograr mejorar las condiciones laborales.
- Se recomiendan que todos los test psicológicos deban tener escala de veracidad.
- Se recomiendan hacer la evaluación con otros test psicológicos.

IX. ASENTAMIENTO BIBLIOGRAFICO

- Alles, M. (2005), *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*, Ediciones Gránica, S.A. Buenos Aires – Argentina.
- Allport, G (1964). *La estructura del ego*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- Baltazar, D. M. y Chirinos, J. A. (2014). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013* (Tesis de pregrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperada de <http://repositorio.usat.edu.pe/handle/usat/1085>
- Bergeron, J. (1983). *Aspectos humanos de la organización*. Costa Rica: Gaitán Morin.
- Butrón Bustamante, M. y León Gallegos, M. (2016). *Clima laboral y rasgos de personalidad en los trabajadores de la empresa distribuidora Palmyra S.A.C. de la Ciudad de Arequipa, 2016*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional De San Agustín, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3625>.
- Caminos Casado L. (2017). *Burnout, conflicto, clima laboral y otros factores organizacionales en auxiliares de enfermería que trabajan en residencias de ancianos*. (Tesis doctoral). Universidad Del País Vasco (Upv/Ehu), España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=155650>.
- Cueli. J, Reidl. L, Marti. C, Lartigue. T y Michaca. P (2008) *Teorías de la personalidad* Mexico: Editorial Trillas.
- Chavez, S. (2016). *La motivación y su relación con el clima laboral*. (Tesis de Maestria). Universidad Cesar Vallejo, Peru.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Eysenck, H. J. y Eysenck, M. (1985). *Personalidad y diferencias individuales*, N.Y .: Plenum Press.

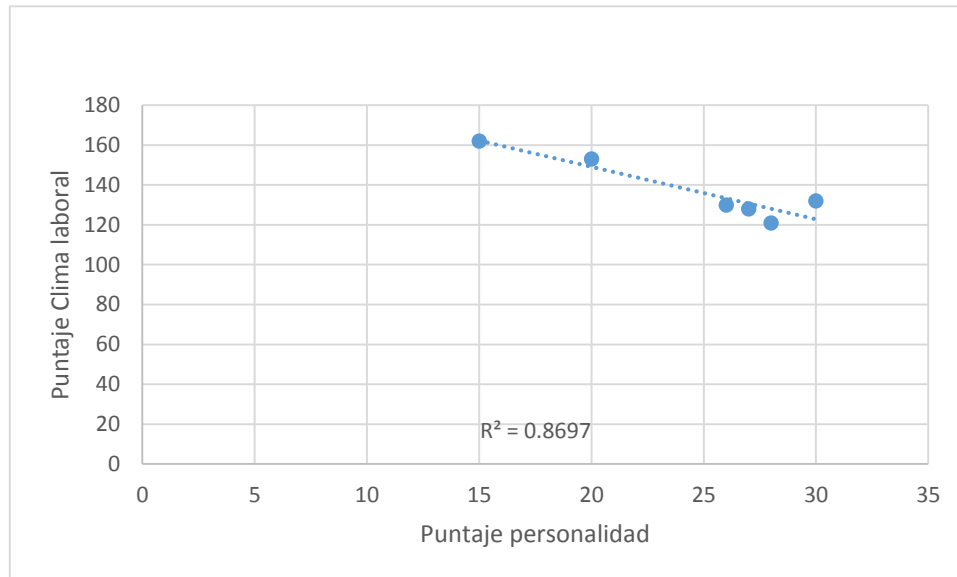
- Fernández Suarez, I. (2017) *Salud Percibida, Dimensiones De La Personalidad Y Riesgos Psicosociales Como Predictores De La Siniestrabilidad Laboral En Mujeres En El Sector Servicios (Limpieza)*. (Tesis doctoral). Universidad Pública de Navarra, España. Recuperado de <https://www.educacion.gob.es/teseo/mostrarSeleccion.do>.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. Segunda Edición. México: Editorial Printice Hall.
- Hernandez, S., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Jiménez Bonilla, D. Jiménez Bonilla, E. (2016) *Clima Laboral Y Su Incidencia En La Satisfacción De Los Trabajadores De Una Empresa De Consumo Masivo*. Ciencia Unemi, Ecuador. Recuperado de <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/301/263>
- Liebert, y Spiegler (2000). *Personalidad Estrategias y Temas de Liebert y Spiegler*. International Thomson Editores.
- Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque* (Tesis de pregrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperada de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/108>.
- Mori Chuquimbalqui, D. M., y Salazar Chafloque, A. J. M. (2016). *Dimensiones de la personalidad y estilos de aprendizaje en estudiantes de 4to Y 5to Año de Secundaria* - 2016. Universidad Señor de Sipan.
- Moos, D. (1989). *Clima Laboral como una calidad interna relativamente perdurable de la organización*.
- Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M. y Padilla Pérez, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Chile. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007.

- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima*. (Tesis de Maestría). UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, Lima, Peru.
- Prado Alvarez, C. G. (2016). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Palma, S. (2004). Obtenido de http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Palacios Estrada, J. Y. (2018). *Nivel de clima laboral del personal policial de la unidad de servicios especiales "USE" - Tumbes, 2017*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Palma, S. (2004) *Manual de escala de Clima Laboral*. (1ª ed.). Lima (Perú).
- Prado Alvarez, C. G. (2016). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Pérez Tamay, J. R. (2015). *Satisfacción y Clima Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2015*. Universidad César Vallejo, Perú.
- Santos Ríos Carrasco, D. (2017) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo del Poder Judicial de Lima Norte, 2017*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24025/Rios_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Torres, M. (2016). *Relación Del Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Oficina De Logística Del Gobierno Regional Lambayeque 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16611/Torres_SMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Torrejón L. (2017). *Rasgos de personalidad y estrés en trabajadores de una empresa del área de publicidad digital, San Isidro*. Universidad Cesar Vallejo, Peru. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3393/Torrejón_ALG.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Uceda, I. (2017). *Clima Laboral Y Satisfacción Laboral Del Usuario Interno En El Centro De Salud Atusparias- Chiclayo, 2017*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Villanueva, S. (2016). *Personalidad, género y vulnerabilidad a la depresión*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Williams Rodríguez, L. V (2013) *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* (Tesis de Maestría) Universidad Autónoma De Nuevo León, Mexico.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua, Matagalpa, Nicaragua.

X. ANEXOS

Análisis de correlación eliminando el punto atípico



Se observa que existe una fuerte correlación entre la personalidad y el clima laboral al eliminar el valor atípico.

INVENTARIO DE PERSONALIDAD - EYSENCK Y EYSENCK		
HOJA DE RESPUESTAS		
Apellidos y Nombres:		
Fecha de Nacimiento: Fecha de Aplicación: Edad:		
Ocupación: Estudios: Sexo:		

	SI	NO		SI	NO		SI	NO
01.	☐	☐	20.	☐	☐	39.	☐	☐
02.	☐	☐	21.	☐	☐	40.	☐	☐
03.	☐	☐	22.	☐	☐	41.	☐	☐
04.	☐	☐	23.	☐	☐	42.	☐	☐
05.	☐	☐	24.	☐	☐	43.	☐	☐
06.	☐	☐	25.	☐	☐	44.	☐	☐
07.	☐	☐	26.	☐	☐	45.	☐	☐
08.	☐	☐	27.	☐	☐	46.	☐	☐
09.	☐	☐	28.	☐	☐	47.	☐	☐
10.	☐	☐	29.	☐	☐	48.	☐	☐
11.	☐	☐	30.	☐	☐	49.	☐	☐
12.	☐	☐	31.	☐	☐	50.	☐	☐
13.	☐	☐	32.	☐	☐	51.	☐	☐
14.	☐	☐	33.	☐	☐	52.	☐	☐
15.	☐	☐	34.	☐	☐	53.	☐	☐
16.	☐	☐	35.	☐	☐	54.	☐	☐
17.	☐	☐	36.	☐	☐	55.	☐	☐
18.	☐	☐	37.	☐	☐	56.	☐	☐
19.	☐	☐	38.	☐	☐	57.	☐	☐

L:	E:	N:
----------	----------	----------

.....
.....
.....

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (SONIA PALMA)

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una **X** en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

Área de trabajo: _____ Cargo que ocupa: _____ Sexo: ☐ M ☐ F Fecha: _____



La escala utilizada es del 1 al 5

PREGUNTAS	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2. Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
18. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los jefes expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					

PREGUNTAS	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe una buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La organización fomenta y promueve la comunicación.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36. La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Organización.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconoce los logros en el trabajo.					
47. La Organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la Organización.					
49. Se conoce los avances en otras áreas de la Organización					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Activar Windows

Ir a Configuración de PC para activar