

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Personalidad y clima laboral en los colaboradores
de una entidad pública del distrito de Mazamari,
2023**

Lizet Galvan Taco
Karinmer Cielo Grande Huarca

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : Dra. Eliana Mory Arciniega
Decano de la Facultad de Humanidades

DE : Mtro. Manuel Jesús Ortega Zea
Asesor de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 21 de marzo de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "Personalidad y clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023", perteneciente a las estudiantes GALVAN TACO, Lizet y GRANDE HUARCA, Karinmer Cielo, de la E.A.P. de Psicología; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 12) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Dedicatoria

A todos quienes nos alentaron durante el proceso de cumplir con nuestras metas profesionales.

Agradecimientos

Damos las gracias a los participantes que hicieron posible el desarrollo de la presente investigación, así como a la institución que abrió sus puertas para el desarrollo de la misma. A nuestro asesor por su compromiso y accesibilidad. Y, finalmente, a la Universidad Continental, en donde adquirimos diversas experiencias significativas que nos ayudaron durante nuestro proceso de aprendizaje y desarrollo profesional.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre la personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023. Para lo cual se contó con una población de 197 y una muestra de 131 colaboradores. Así mismo, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, fue de alcance correlacional y de diseño no experimental. Del mismo modo, los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Personalidad de Eysenck Forma B-Para Adultos y la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES). Finalmente, se empleó un valor en la significancia que resultó mayor a 0,05 ($p = 0,424 > 0,05$) entre las variables. Se concluyó que no existe una relación entre la personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

Palabras clave: personalidad, clima laboral, melancólico, colérico, flemático, sanguíneo, dimensión relaciones, dimensión autorrealización, dimensión estabilidad-cambio, colaboradores.

Abstract

The objective of this research was to identify the relationship between personality and work environment in employees of a public entity in the district of Mazamari, 2023. For which there was a population of 197 and a sample of 131 employees. Likewise, the research had a quantitative approach, was correlational in scope and non-experimental in design. Similarly, the instruments used were the Eysenck's Personality Inventory (EPI) form B and the Work Environment Scale (WES). Finally, based on a significance value greater than 0.05 ($p = 0.424 > 0.05$) between the variables. It was concluded that there is no relationship between personality and work environment in employees of a public entity in the district of Mazamari, 2023.

Keywords: personality, work environment, melancholic, choleric, phlegmatic, sanguine, relationship dimension, self-realization dimension, stability-change dimension, employees.

Índice de contenido

Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenido	VI
Capítulo I	1
Planteamiento del Estudio	1
1.1. Planteamiento y Formulación del Problema	1
1.2. Problema General y Específicos	8
1.2.1. Problema General	8
1.2.2. Problemas Específicos	8
1.3. Objetivo General y Específicos	8
1.3.1. Objetivo General	8
1.3.2. Objetivos Específicos	8
1.4. Justificación e Importancia	9
1.4.1. Justificación Por Conveniencia	9
1.4.2. Justificación Por Relevancia Social	9
1.4.3. Justificación Práctica	10
1.4.4. Justificación Teórica	10
1.4.5. Justificación Metodológica	11
Capítulo II	12
Marco Teórico	12
2.1. Antecedentes del Problema	12
2.1.1. Antecedentes Internacionales	12
2.1.2. Antecedentes Nacionales	16
2.1.3. Antecedentes Locales	20
2.2. Bases Teóricas	21

2.2.1.	Personalidad.....	21
2.2.2.	Clima Laboral.....	28
2.3.	Definición de Términos Básicos.....	34
2.3.1.	Personalidad.....	34
2.3.2.	Clima Laboral.....	34
2.3.3.	Temperamento.....	34
2.3.4.	Flemático	34
2.3.5.	Colérico.....	35
2.3.6.	Melancólico.....	35
2.3.7.	Sanguíneo	35
2.3.8.	Relaciones	35
2.3.9.	Autorrealización.....	35
2.3.10.	Estabilidad-Cambio.....	35
Capítulo III	36
Hipótesis y Variables	36
3.1.	Hipótesis	36
3.1.1.	Hipótesis General	36
3.1.2.	Hipótesis Específicas	36
3.2.	Variables	36
3.3.	Matriz de Operacionalización de las Variables	38
Capítulo IV	41
Metodología	41
4.1.	Método y Alcance de la Investigación.....	41
4.2.	Diseño de la Investigación	41
4.3.	Población, Muestra y Muestreo.....	42
4.3.1.	Población	42
4.3.2.	Muestra y Muestreo.....	43

4.4.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	46
4.4.1.	Técnica	46
4.4.2.	Instrumento de Recolección de Datos de la Variable Personalidad	46
4.4.3.	Instrumento de Recolección de Datos de la Variable Clima Laboral	48
4.5.	Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	49
4.5.1.	Validez y Confiabilidad del Inventario de Personalidad Eysenck.....	49
4.5.2.	Validez y Confiabilidad de la Escala de Clima Laboral (WES).....	50
4.6.	Procedimiento de Recolección de Datos	51
4.7.	Aspectos Éticos	52
Capítulo V		53
Resultados de la Investigación.....		53
5.1.	Resultados del Tratamiento y Análisis de la Información	53
5.1.1.	Prueba de Normalidad.....	53
5.1.2.	Resultados de los Objetivos de Investigación	54
5.2.	Descripción e Interpretación de los Resultados	58
Capítulo VI.....		62
Discusión de Resultados.....		62
6.1.	Discusión de Resultados de Investigación	62
Conclusiones		66
Recomendaciones.....		67
Referencias Bibliográficas		69

Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable personalidad	38
Tabla 2: Operacionalización de la variable clima laboral.....	39
Tabla 3: Distribución de la población	42
Tabla 4: Distribución de la muestra por edad	44
Tabla 5: Distribución de la muestra según la pertenencia a la etnia Asháninka	45
Tabla 6: Confiabilidad del Inventario de Personalidad de Eysenck Forma B-adultos en la presente investigación.....	50
Tabla 7: Confiabilidad de la Escala Clima Laboral en la presente investigación.....	51
Tabla 8: Prueba de normalidad de la variable personalidad	53
Tabla 9: Prueba de normalidad de la variable clima laboral.....	53
Tabla 10: Correlación entre personalidad y clima laboral.....	54
Tabla 11: Tipos de personalidad.....	55
Tabla 12: Niveles de clima laboral.....	55
Tabla 13: Correlación entre personalidad y la dimensión relaciones.....	56
Tabla 14: Correlación entre personalidad y la dimensión autorrealización.....	57
Tabla 15: Correlación entre personalidad y la dimensión estabilidad-cambio	58

Introducción

En la actualidad, al igual que las grandes empresas privadas del país, organizaciones del Estado, como lo son las municipalidades distritales o provinciales, también se encuentran considerando al clima laboral como un aspecto que puede ayudar a estas mismas a mejorar su capacidad de desarrollo y gestión. Esto también lo afirman diferentes autores, un apropiado clima laboral puede proveer al lugar de trabajo de una mejora en relación con la productividad de los trabajadores, el establecimiento de buenas relaciones entre colegas e incluso potencia la imagen externa que posee la entidad, lo que ayudaría también con el hecho de atraer personal capacitado.

Sin embargo, qué ocurre cuando estas organizaciones estatales y, a la vez, políticas no poseen métodos o ideas de cómo conocer, evitar, identificar o mejorar factores que pueden o no estar influyendo en su clima laboral. Probablemente, aquello se vea reflejado en una deficiente organización, en una carga laboral inestable y poco equitativa, además de una baja motivación en los trabajadores. Y es por ello que para la presente investigación se plantea el hecho de identificar la relación entre la personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, ya que al ser esta una población de la cual no se poseen estudios constantes sobre la temática, es que resulta pertinente su abordaje.

Por otro lado, al ser la personalidad una variable que en el presente es analizada por diversas organizaciones para determinar la selección de personal y su designación de puestos laborales, además de su consideración al momento de prevenir conflictos dentro del entorno laboral. Es que se considera necesaria su investigación sobre si puede o no estar influyendo en el establecimiento del clima laboral de la entidad escogida para el presente estudio.

Es así que, en lo que se refiere al contenido de la investigación, el primer capítulo plantea la problemática en relación con las variables y la población escogidas,

así como las preguntas y objetivos que se relacionan con las mismas, además de las justificaciones pertinentes que explican por qué la necesidad de realizar el estudio. Del mismo modo, dentro del segundo capítulo, se encuentra todo el sustento teórico que posee como base la investigación, la cual incluye antecedentes relacionados con la temática y problemática escogidas, y teorías relacionadas con las variables planteadas.

Por otra parte, el tercer capítulo expone las hipótesis que busca comprobar o rechazar el presente estudio, así como la identificación de las variables y la operacionalización de las mismas. Y siguiendo con el cuarto capítulo, se describe la metodología utilizada para la investigación, es decir, se expresan aspectos como el alcance del estudio, su diseño, la población y muestra determinadas, los instrumentos escogidos para la recolección de datos, y la validez y confiabilidad de estos últimos.

Por último, dentro del quinto capítulo se describen e interpretan los resultados obtenidos, así como el hecho de comprobar las hipótesis planteadas con anterioridad, para finalmente, terminar con la discusión de resultados expuesta en el sexto y último capítulo de la investigación.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Planteamiento y Formulación del Problema

En la actualidad cada vez más organizaciones consideran el análisis de la personalidad de sus empleados como un factor importante al asignarles un puesto específico. En ese sentido, Chávez (2023) indica “además del proceso de selección del personal, tomar en cuenta los tipos de personalidad de cada empleado permite comprender su desempeño, productividad y la forma de cómo se relaciona con su entorno laboral” (párr. 3). De igual forma, el mismo autor sostiene que conocer los tipos de personalidad de los empleados, ayuda en la prevención de conflictos dentro de una organización (Chávez, 2023). Es decir, que contemplar el análisis de la personalidad en los colaboradores sería el punto de partida para que los centros de trabajo generen acciones que prevengan el desarrollo de conflictos. Así, esto conduciría a que todos los trabajadores perciban positivamente su entorno, lo que resultaría en un óptimo desempeño y, por ende, en una adecuada producción relacionada a sus funciones para con la organización.

Sin embargo, qué ocurre cuando los conflictos entre colegas son frecuentes y la percepción del entorno laboral es negativo. En este caso, es la renuncia, una de las consecuencias más comunes. Es así que en el 2015, a través de una encuesta realizada por la compañía Adecco en Argentina, reveló que el 53 % de sus colaboradores encuestados, decidieron renunciar a su trabajo alguna vez, debido a una “mala onda” en el entorno (Redacción Día a Día, 2015). De igual manera, en nuestro contexto nacional, un estudio de la agencia Aptitus, en Lima, mostró que el 86 % de los empleados estaría dispuesto a renunciar si perciben un clima laboral negativo (Gil, 2019). Un informe reciente de Bumeran indicó que el 54 % de los empleados peruanos considera renunciar debido a malas relaciones con sus jefes (infobae, 2023). Por otra parte, se considera que

la preocupación por un clima laboral negativo y sus consecuencias no debe limitarse a lo que comúnmente se conoce como empresas, sino que también, dicha preocupación tiene que extenderse a las poblaciones laborales como las que se encuentran en los órganos del estado peruano. Un estudio reciente realizado a los trabajadores del Gobierno Regional Junín mostró que el 64.5 % de los empleados, percibían un nivel de clima laboral regular (Pisco, 2021). Por ello, que la inquietud por conocer cómo se está generando la impresión del clima laboral, en poblaciones similares a la última en mención, va en aumento, lo que lleva al mundo organizacional a considerar estudios de factores que puedan aportar aspectos positivos. Dado que la personalidad también influye en la manera en que la persona interactúa con su entorno, se convierte en un punto clave a considerar para establecer climas organizacionales positivos en todos los centros de trabajo en general.

Tras lo mencionado con anterioridad, es necesario establecer con mayor distinción, las variables seleccionadas que se pretenden analizar dentro del presente estudio. En primer lugar está la personalidad, la cual dentro de la teoría fenomenológica de Carl Rogers, se considera como el modo mediante el cual las personas aprecian el mundo y generan una conducta sobre la base de dicha percepción (Castillero, 2017). Por otra parte, Hans Eysenck explica la personalidad como un sistema estructurado a través del intelecto, el carácter, el temperamento y el aspecto corporal (Rodríguez & Argumedo, 2021). De esa forma, la personalidad se considera la unión de estas estructuras, las cuales permiten que la persona perciba el entorno y ajuste su conducta en función de esa percepción.

Además, el cómo la personalidad genera una influencia en el ámbito organizacional, esto se debe a que, según lo explicado por Conexión ESAN (2016), la personalidad afecta el comportamiento organizacional actuando sobre el autoritarismo, la orientación al logro y la aceptación de riesgos, según los rasgos dominantes de la personalidad de los individuos. De igual manera, es importante considerar que como

señala Psonríe (s.f.) “en todas las organizaciones existirán mezclas de distintas personalidades entre sus empleados” (párr. 1).

En esa misma línea, este fenómeno se refleja en una encuesta realizada por Computrabajo, que reveló que el 70 % de los trabajadores mexicanos tuvieron que colaborar alguna vez con colegas que poseían personalidades conflictivas y/o agresivas, algunos consideran en términos de los daños que aquella convivencia puede ocasionar a una organización, estos pueden incluir la afectación de la imagen interna, el deterioro del trabajo en equipo y el perjuicio al rendimiento general (La República, 2022). En resumen, los conflictos derivados de las diferencias en las personalidades de los trabajadores, no solo se limitan al trato entre colegas o a la percepción de un entorno laboral negativo. Sino que también afectan a la eficacia y producción que una organización puede proporcionar a su público.

En lo que respecta a la segunda variable, el clima laboral, según Ruíz (2021): “Es la satisfacción laboral o la actitud frente al propio trabajo y está basado en el valor que se atribuye al trabajo” (p. 246). De acuerdo con Iglesias y Torres (2018), citando a Méndez Álvarez, se define el clima organizacional como “el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional” (p. 203).

Por lo tanto, a partir de lo anterior, se puede definir el clima laboral como un agente crítico en todo centro de trabajo, que surge de la valoración personal de los empleados hacia su entorno laboral en general. Además, en cuanto a la conexión que posee el clima laboral para con las organizaciones, se establece que según González et al. (2021), el clima organizacional en los sectores públicos de los países Colombia, México y Perú se encuentra generalmente deficiente, esto basándose en las similitudes negativas encontradas en la insatisfacción laboral, la inadecuada comunicación entre colegas y la falta de incentivos.

Por lo que, aquello denota la preocupación en relación con el logro de un clima laboral positivo, para los distintos sectores de servicio público en los países latinoamericanos. Asimismo, esto se evidencia en los resultados recopilados por la empresa Deloitte, cuya encuesta muestra que, aunque el 86 % de las empresas peruanas encuestadas consideran importante el bienestar de sus trabajadores, el 53 % de las empresas participantes no implementa ninguna gestión para proporcionar dicho bienestar (La República, 2020). Así que, en el contexto nacional, se destaca de manera positiva la preocupación por un clima laboral positivo; sin embargo, aún existe una deficiencia en las acciones para generarlo.

Así mismo, los fundamentos que respaldan una investigación sobre las variables mencionadas se basan en la importancia que, según Nuñez (2021), es valioso que los empleados conozcan sobre su personalidad, debido a que aquello los puede ayudar tanto en su autoconocimiento emocional como en su éxito profesional. De igual forma, Ramírez (2004) refiere que Dubrin considera a la personalidad como “básica, porque incide en los éxitos, fracasos y conflictos dentro de las empresas” (p. 66). Además, el clima laboral es el cimiento para una buena producción, y la creación de condiciones que sean del agrado de los empleados (Cruz et al., 2021). Por consiguiente, se concluye que tanto la personalidad como el clima organizacional son cruciales al establecer sólidas bases para la productividad de los empleados y su desarrollo laboral.

Dado que la personalidad influye en la percepción del entorno y en las conductas basadas en dicha percepción, y que el clima laboral es la impresión del empleado sobre su entorno de trabajo, se considera que el clima organizacional se ve influenciado por la apreciación del ambiente laboral que posee el empleado, la cual surge desde su propia personalidad. En este contexto, existen investigaciones que respaldan una conexión entre las variables personalidad y clima laboral u organizacional. Por ejemplo, la realizada por Baltazar y Chirinos (2014), que establece una correlación directa entre la dimensión afabilidad de la personalidad y el clima organizacional, sugiriendo que una personalidad

más afable se asocia con un clima organizacional más positivo. Y como segundo ejemplo, está el estudio realizado por Gonzales (2021), cuyos resultados indican que el 40.6 % de su población tenía rasgos de personalidad extrovertidos, mientras que el 34.1 % presentaba rasgos de personalidad ligados al neuroticismo, siendo así que, aquello resultaba en una correlación directa y altamente significativa entre aquellos con rasgos de personalidad extrovertidos y un clima organizacional favorable. Es decir, que gracias a los ejemplos mencionados, se respalda la idea de una conexión entre la personalidad y el clima laboral.

Por otro lado, se consideró para el desarrollo del presente estudio como población focalizada, a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mazamari (MDM). La cual como bien lo atribuye su nombre, se encuentra ubicada dentro del distrito Mazamari, provincia de Satipo, departamento de Junín. Cabe resaltar que la MDM es un órgano proporcionado por el Gobierno, cuya finalidad es proveer los servicios públicos necesarios y requeridos que contribuyan al crecimiento tanto de los habitantes como del territorio. Esto se realiza mediante un horario de atención que parte desde las ocho de la mañana hasta la una de la tarde, para luego reiniciarse desde las tres de la tarde hasta las siete de la noche. Por consiguiente, al ubicarse dentro de la Selva Central, la MDM cuenta tanto con trabajadores colonos como con trabajadores provenientes de las diversas comunidades indígenas pertenecientes al territorio de Mazamari y/o sus aledaños.

Es así que, aquellos pertenecientes a la cultura Asháninka serían los trabajadores del municipio con mayor presencia entre las otras etnias. Lo que significa que la población escogida para la presente investigación se encontraría fuertemente caracterizada por la interculturalidad de sus integrantes. Por otra parte, cabe destacar que las áreas de la gerencia de desarrollo urbano y rural, la gerencia de desarrollo social y humano, la gerencia de gestión ambiental y servicios públicos, la gerencia de desarrollo productivo y territorial y la gerencia de administración y finanzas, son aquellas que se

encontrarían con una mayor carga laboral, ya sea por las exigencias de la población como por las del propio Municipio en función a los proyectos a realizarse.

Tomando en consideración lo último mencionado, y las referencias obtenidas a partir de las entrevistas ejecutadas tanto a los extrabajadores como a los trabajadores actuales de la MDM. Se destaca la existencia de problemáticas, como el menosprecio de los jefes hacia el trabajo realizado por los subalternos bajo su cargo, las habladurías y chismes malintencionados entre colegas, las demoras ocasionales en relación con las fechas de pagos y/o incentivos, las discrepancias y los favoritismos y/o ambigüedades relacionadas con el contrato de personal. En esa misma línea, se considera que dichas problemáticas, se encuentran relacionadas tanto con los tipos de personalidad de los empleados como con la deficiencia en establecer un clima laboral positivo. Siendo así que, con base al tipo de relación que poseen los entrevistados para con la Municipalidad, se puede esclarecer que las problemáticas mencionadas, no sólo estarían surgiendo actualmente, sino que también estuvieron presentes con anterioridad.

En caso que las problemáticas persistan, el pronóstico será que las circunstancias se mantendrían iguales o empeorarían a las actuales. Esto se debe a que dependiendo de cuáles sean los rasgos de personalidad sobresalientes en los empleados, estos afectarían el establecimiento de un clima laboral afirmativo en el lugar de trabajo. En adición, aquello se explica gracias a la definición que proporciona Waters sobre el clima laboral, la cual el autor considera que abarca las percepciones de cada colaborador en relación con la cordialidad mostrada por los jefes y colegas hacia el individuo, el apoyo de la empresa u organización hacia su personal, así como las recompensas y consideraciones para los mismos (Sandoval, 2004). Es así que, aquello implica que cuando un trabajador percibe un ambiente hostil de trabajo, y que además su personalidad no le permita afrontar las dificultades de manera adecuada, él o ella podrían llegar a experimentar lo que se conoce como insatisfacción laboral. La cual se refiere al estado de ansiedad, intranquilidad o incluso depresión al que puede llegar un individuo

debido a las percepciones negativas de sus condiciones laborales en conjunto con su propia personalidad (Aparicio, s.f.).

Asimismo, al experimentar dicha insatisfacción laboral, los trabajadores más audaces podrían considerar la renuncia para iniciar la búsqueda de un nuevo empleo, lo que ocasionaría la pérdida de personal. Por otro lado, aquellos que opten por continuar con su trabajo, se encontrarían a la merced de llegar a experimentar agravios relacionados a los estados de ansiedad, intranquilidad y depresión ya mencionados por Aparicio, además que aquello también estaría afectando directa e indirectamente, sobre el desempeño y el cumplimiento de las metas y los objetivos planteados en la organización, o lo que es lo mismo, en su productividad.

Finalmente, para prevenir todo lo anterior, es esencial que los trabajadores de la MDM reconozcan las deficiencias en cuanto al desconocimiento de sus propias personalidades, dependiendo de cuánto control posean sobre los rasgos que les causen dificultades para desenvolverse en su lugar de trabajo, podrán generar conciencia de las acciones que realizan actualmente, y que ya sea de manera consciente o inconsciente, generan un clima laboral negativo. Por otro lado, la importancia de identificar las deficiencias mencionadas, radica en que se busca el desarrollo de actitudes y aptitudes que proporcionen apoyo en la adaptabilidad, el liderazgo y la motivación ante los desafíos, los cuales son cualidades que no sólo ayudan en el aspecto laboral, sino que también contribuyen a uno mismo a crecer y mejorar como individuo. Por último, para cooperar con la mejora del clima laboral actual de la Municipalidad Distrital de Mazamari, también es crucial dar a conocer los casos en los que los trabajadores se encuentran siendo menospreciados, reportar aquellos conflictos continuos que suelen ocurrir a causa de los desacuerdos entre colegas, y mejorar las motivaciones intrínsecas y extrínsecas para que los trabajadores desarrollen una actitud más positiva al ejercer sus responsabilidades dentro del Municipio. Siendo así que con todo ello, los beneficios obtenidos estarían ligados también a la mejora de la imagen institucional de la MDM y a

la acentuación positiva de sus funciones como organización pública del estado. Lo que en conjunto a su característica interculturalidad, la Municipalidad de Mazamari se convertiría en un centro de trabajo cada vez más respetado y admirado, y a su vez reconocido por brindar un buen servicio al usuario que vendría a ser el ciudadano de la comunidad.

1.2. Problema General y Específicos

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son los tipos de personalidad predominantes en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023?
- ¿Cuáles son los niveles predominantes de clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la personalidad y las relaciones en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la personalidad y la autorrealización en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la personalidad y la estabilidad-cambio en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023?

1.3. Objetivo General y Específicos

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación entre la personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Conocer los tipos de personalidad predominantes en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

- Conocer los niveles predominantes de clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.
- Conocer la relación entre la personalidad y las relaciones en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.
- Conocer la relación entre la personalidad y la autorrealización en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.
- Conocer la relación entre la personalidad y la estabilidad-cambio en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

1.4. Justificación e Importancia

1.4.1. Justificación por conveniencia

Según Hernández et al. (2014), consiste en aquella que busca establecer si una investigación es beneficiosa o no. Es decir, dicha justificación engloba la utilidad del estudio que se realiza. Asimismo, es crucial tener en cuenta que “una investigación debe justificar para qué sirve” (Salinas y Cárdenas, 2009, como se citó en Fernández, 2020, p. 72). A partir de ello, la presente investigación demuestra su utilidad en relación con la población seleccionada para el estudio, ya que al ser esta rara vez considerada, se contempla que tanto la información científica como la psicológica resultantes de la misma, están contribuyendo a la exposición de la población hacia el ámbito de la ciencia psicológica, generando esto a su vez, el desarrollo de la población seleccionada o de similares a esta.

1.4.2. Justificación por relevancia social

La presente justificación implica hacer referencia a la trascendencia de una investigación, el cómo se lleva a cabo dicha trascendencia y el alcance o proyección social que se puede lograr (Hernández et al., 2014). Asimismo, la trascendencia social del presente estudio consiste en que la Municipalidad Distrital de Mazamari logrará ganar reconocimiento en lo que respecta al interés de los investigadores por estudiar el tipo de población que esta posee. Siendo así que, el área de recursos humanos contará con el

acceso a diferentes tipos de información, que le servirían de apoyo al momento de llevar a cabo sus funciones en beneficio de los empleados, tales como talleres o entrevistas. Por último, al convertirse los colaboradores de la MDM en una población de interés a estudiar, esto también apoyaría al contacto de los trabajadores con los profesionales de la psicología.

1.4.3. Justificación práctica

Es la que según Hernández et al. (2014) hace referencia a las soluciones que puede plantear un estudio, así como sus ejecuciones para afrontar una problemática. Por lo tanto, el presente estudio se justifica en el hecho de que al ser los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari los beneficiarios directos de la investigación, por medio de las acciones de su centro de trabajo, se espera que los colaboradores perciban las mejoras respecto a la preocupación por una toma de acción eficiente por parte de la Municipalidad. Esto con el objetivo de apoyar a los trabajadores en el desarrollo de su personalidad y en la mejora de su clima laboral. Lo cual puede ir desde el hecho de ofrecer apoyo psicológico individual para los empleados, hasta la ejecución de actividades recreativas en grupo o talleres de intervención gestionados por parte del área de recursos humanos y los jefes de las gerencias, con la finalidad de establecer un clima laboral positivo.

1.4.4. Justificación teórica

Esta justificación, como lo indican los autores Arias, Baena, Méndez y Ñaupas, es aquella que determina si la investigación está vinculada a la preocupación del investigador, en ahondar sobre las teorías que se relacionan con el tema escogido con el propósito de contribuir con las mismas (Fernández, 2020). De igual forma, el presente estudio se encuentra en la capacidad de colaborar con las investigaciones académicas que se desarrollan en poblaciones dentro del territorio de la selva central. Al investigar las variables escogidas sobre una población poco estudiada, se contribuye tanto con la ampliación de la información teórica que se tienen sobre las variables, como con el

legado de antecedentes que sean útiles para futuras investigaciones que puedan necesitar de datos recientes respecto a lo que engloba la presente investigación.

1.4.5. Justificación metodológica

La justificación metodológica, según Hernández et al. (2014), se refiere a la capacidad de la investigación para proporcionar conocimientos conceptuales sobre las variables seleccionadas, las modificaciones y/o adaptaciones de los instrumentos de recolección de datos basadas en la población focalizada y el establecimiento de nuevas metodologías de estudio en función de esta última. En este sentido, la presente investigación propone la ampliación de los conceptos relacionados tanto con la personalidad como con el clima laboral, así como también de otros términos asociados a ellos. Además, en lo referente a los instrumentos psicológicos seleccionados para llevar a cabo el recojo de datos, se plantea hallar la confiabilidad de los mismos sobre la población actual con el propósito de contribuir al uso de estos en poblaciones afines.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Acosta y Taruchaín (2022), en la revista *Veritas & Research*, publicaron un artículo académico titulado “Personalidad y clima laboral en docentes universitarios”. El objetivo del estudio fue evaluar la personalidad y el clima laboral en la población docente mencionada. La muestra estuvo formada por 190 docentes universitarios que laboraban dentro de las ciudades de Quito y Ambato. Así mismo, la investigación fue de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y corte transversal. Por otro lado, los instrumentos utilizados para la medición de las variables, fueron la Escala de Clima Laboral CL-SPC y el Test de Personalidad 16PF5. Respecto a los resultados, se encontró que los rasgos prevalecientes de la personalidad, los cuales fueron los siguientes: la autosuficiencia, la apertura al cambio, la atención a las normas y el atrevimiento, no poseían una relación con el clima organizacional. Además, se halló que el 49 % de los docentes, consideraba su nivel de clima laboral como favorable, el 21 % como muy favorable, y solo el 3 % como muy desfavorable. En conclusión, el clima organizacional de los docentes evaluados, estaría ejerciendo un rol importante sobre sus funciones, mientras que, la personalidad al ser un factor que difícilmente se puede modificar, es necesario considerarla dentro de los perfiles profesionales de los docentes, al momento de llevar a cabo la contratación.

Por su parte, Jorgge (2020), en la Universidad Tecnológica Indoamérica, llevó a cabo una investigación titulada “Los rasgos de personalidad y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Grupo Alquimiasoft Casa Matriz”. El objetivo del estudio fue investigar la influencia de los rasgos de la personalidad en el clima organizacional de los trabajadores de la empresa mencionada. La investigación

incluyó a 49 trabajadores distribuidos en los departamentos de desarrollo de software, asesoría tributaria, gerencia, ventas y soporte digital. Por lo tanto, el estudio fue de campo, de tipo fenomenológico, utilizando enfoques cuantitativos y cualitativos simultáneamente. Por otro lado, los instrumentos de recolección de datos fueron el 16PF-5 para recopilar información sobre la personalidad y el CLA Clima Laboral para obtener información sobre el clima organizacional. Acerca de los resultados, los rasgos de personalidad predominantes encontrados fueron el atrevimiento (36.36 %), la sensibilidad (27.27 %), la vigilancia (24.24 %) y la tensión (12.13 %). En relación con los niveles de clima organizacional, se identificaron como normal bajo (54.55 %) y normal alto (45.45 %). Y dado que el grado de significancia en la correlación entre los rasgos de personalidad y el clima laboral fue mayor al valor de 0.05 para cada uno de ellos, se concluyó que no existe una relación significativa entre las variables. En resumen, los rasgos de personalidad no influyen en el desarrollo de los niveles del clima organizacional en la empresa Grupo Alquimiasoft Casa Matriz.

A su vez, Flores (2019), en la Universidad Tecnológica Indoamérica, llevó a cabo una investigación titulada “Los rasgos de personalidad y su influencia en los estilos de liderazgo de los colaboradores del área administrativa de la empresa grupo Casa Grande”. El objetivo fue el estudio de los rasgos de la personalidad y su influencia sobre los estilos de liderazgo en los trabajadores de la empresa mencionada. El estudio estuvo conformado por 53 colaboradores del área administrativa, con 33 varones y 20 mujeres. Así mismo, la investigación fue de campo, de tipo descriptivo, con enfoques cuantitativo y cualitativo simultáneamente. Por otro lado, los instrumentos utilizados para la medición de las variables personalidad y estilos de liderazgo, fueron el Inventario de Personalidad NEO FFI y el Cuestionario para Estilos de Liderazgo. En cuanto a los resultados, los valores de los rasgos de personalidad de neuroticismo (43.4 %) y extraversión (18.9 %), fueron los más altos encontrados. Mientras que, en lo que respecta a los estilos de liderazgo, el valor más alto corresponde al estilo autoritario (47.2 %). Y dado que el valor

experimental obtenido por la prueba de Chi Cuadrado fue de 27.503, se acepta la hipótesis alterna y se establece la existencia de una influencia de los rasgos de personalidad sobre los estilos de liderazgo, además de una influencia negativa entre el rasgo de personalidad neuroticismo y el estilo de liderazgo autoritario. En conclusión, se establece que para tener estilos de liderazgo adecuados, es necesario la existencia de rasgos de la personalidad igual de positivos.

Mientras que Ramos et al. (2019), en la *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, publicaron un artículo académico titulado “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, 2018”. El objetivo de la investigación fue conocer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Municipal mencionado. La investigación incluyó un total de 106 trabajadores de la institución gubernamental y se llevó a cabo como un estudio de campo, con un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional. Se utilizaron encuestas como instrumentos de recolección de datos, con preguntas dirigidas a evaluar la calidad del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral. Estas encuestas emplearon la escala Likert como base para obtener respuestas. Entre los resultados relevantes, se observó que el 35 % representaba tanto a aquellos que consideraban su clima organizacional como regular, como a aquellos que pensaban que el clima organizacional afectaba su desempeño laboral. Como conclusión, se destaca que, para un buen desempeño laboral, los trabajadores requieren de un entorno positivo.

A su turno, Preciado (2018), en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, llevó a cabo una investigación titulada “Análisis del clima laboral de los servidores administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas”. El objetivo de la investigación se centró en analizar la variable del clima laboral en los funcionarios administrativos del GADP de Esmeraldas. La muestra estuvo compuesta por 103 funcionarios públicos del área administrativa. La investigación adoptó un enfoque

cuantitativo de acuerdo con los objetivos planteados y utilizó el método inductivo, vinculado al desarrollo de ciencias experimentales. Para recopilar información sobre la variable de interés, se empleó la técnica de la encuesta, la cual incluía factores evaluados por un sistema de intervalo de semaforización dirigido a los funcionarios administrativos regidos por la LOSEP (Ley Orgánica de Servicio Público). Respecto a los resultados obtenidos, el 58.73 % de los servidores públicos percibían su clima laboral en un nivel promedio. El factor comunicación se encontró en riesgo con un 59 %, mientras que el factor de compensación y reconocimiento se encontró en el nivel más bajo de riesgo, con un 41 %. En conclusión, se determinó que dentro del GADP de Esmeraldas no se cuenta con un clima laboral adecuado, lo que implica que los trabajadores laboran en un entorno negativo, poco comunicativo y que no valora adecuadamente sus esfuerzos.

Por su parte, Valenzuela (2018), en la Universidad De La Costa, llevó a cabo una investigación titulada "Clima Laboral del Área Administrativa de la Organización Intracarga S.A.". El objetivo de la investigación fue describir las características del clima organizacional en la empresa mencionada. La muestra fue representada por 62 empleados. En cuanto al tipo de investigación, fue descriptiva de campo con un diseño no experimental transversal. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario de 18 ítems orientados a estudiar el clima de la organización, cuyas opciones de respuestas estaban organizadas según la escala Likert. En cuanto a los resultados, fueron que el 54.84 % de los trabajadores, percibían las recompensas y/o reconocimientos como delimitadas. El 60 % manifestaron no tener conflictos entre compañeros, de los cuales, el 37.10 % consideraron que a veces sí se presentaban conflictos que afectaban la convivencia laboral. Y, por último, el 59.67 % aceptó la existencia de la competencia laboral dentro de su organización. En conclusión, se consideró que dentro de la organización Intracarga, existe una estructura eficiente caracterizada por su preocupación respecto a los conflictos y la motivación hacia la competencia.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Huaroto (2022), en la Universidad Peruana de las Américas, llevó a cabo una investigación titulada “Clima Laboral y Desempeño Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Distrital San Antonio de Cusicancha, Huaytará-Huancavelica, 2022”. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en la mencionada entidad. La muestra se compuso de 30 trabajadores, divididos entre varones y mujeres. Además, la investigación tuvo un enfoque correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Para la recopilación de datos, se emplearon dos encuestas de tipo Likert, una para evaluar tanto el clima laboral como el desempeño laboral, y la otra exclusivamente para evaluar el desempeño laboral por separado, ambas con 24 ítems cada una. En relación con los resultados, el 16.67 % de los trabajadores determinó el nivel del clima laboral dentro de la Municipalidad como bajo, el 40 % como moderado y el 43.33 % como alto. Y dado que el valor de la significancia bilateral entre las variables clima laboral y desempeño fue inferior a 0.01, se establece la existencia de una correlación altamente significativa. Por lo tanto, se concluye que para lograr un desempeño laboral activo y un rendimiento laboral adecuado, es necesario contar con un clima laboral positivo y productivo, que permita a los empleados desenvolverse de manera efectiva en el ámbito del sector a cargo.

Mientras que León (2022), en la Universidad Autónoma del Perú, llevó a cabo una investigación titulada “Dimensiones de la personalidad y clima laboral en personal de una empresa privada del cercado de Lima en pandemia por COVID-19, 2022”. El objetivo del estudio fue evaluar las variables personalidad y clima laboral en la población mencionada. La muestra estuvo conformada por 102 trabajadores, entre varones y mujeres, en un rango de edad de 19 a 55 años. Así mismo, la investigación fue de diseño no experimental y de alcance correlacional. Los instrumentos utilizados para la medición de las variables fueron el Cuestionario Big Five de la Personalidad y el Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC. Respecto a los resultados, se encontraron correlaciones

significativas entre el clima laboral y las dimensiones de la personalidad: apertura a la experiencia ($\rho=0.420$; $p<0.01$), extraversión ($\rho=0.363$; $p<0.01$), amabilidad ($\rho=0.228$; $p<0.01$), responsabilidad ($\rho=0.390$; $p<0.01$) y neuroticismo ($\rho=-0.377$; $p<0.01$). En conclusión, se determinó que sí existe una relación entre las dimensiones de la personalidad y el clima laboral en los trabajadores de la empresa seleccionada.

A su vez, Gonzales (2021), en la Universidad Autónoma del Perú, llevó a cabo una investigación titulada "Clima Laboral y Personalidad en Empleados de una Empresa Privada de Lima Sur". El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre las variables de clima laboral y personalidad en los empleados de una empresa privada seleccionada. Asimismo, la investigación contó con la participación de 170 empleados, tanto varones como mujeres. La metodología empleada en el estudio fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Los instrumentos psicométricos utilizados fueron la Escala de Clima Laboral CL-SPC y el Inventario de Personalidad EPI-B, diseñados para evaluar las variables de clima organizacional y personalidad. En cuanto a los resultados, el 35.9 % de los empleados catalogaron su clima laboral como bajo, el 38.2 % en un nivel medio y el 25.9 % como alto. Respecto a los rasgos de personalidad, los valores más altos corresponden a la extroversión con un 40.6 %, al neuroticismo con un 34.1 %, a la tendencia de la estabilidad emocional con un 30.6 % y la tendencia a la extroversión con un 22.4 %. Se encontró finalmente una correlación altamente significativa entre el clima laboral y el rasgo de extroversión de la personalidad, así como una correlación inversa entre el rasgo de neuroticismo y el clima organizacional. Esto lleva a la conclusión de que para sostener un clima laboral positivo, es necesario que exista una mayor extroversión y un menor neuroticismo.

A su turno, Salazar y Cerna (2021), en la Universidad Ricardo Palma, llevaron a cabo una investigación titulada "Satisfacción y clima laboral en trabajadores de la Subgerencia de Logística Corporativa de la Municipalidad de Lima Metropolitana", en la cual establecieron como objetivo conocer la relación entre la satisfacción y el clima

laboral en la subgerencia. Contaron con la participación de 60 trabajadores, tanto varones como mujeres. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y con un diseño no experimental. Utilizaron como instrumentos de recolección de datos la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) y la Escala de Clima Laboral CL-SPC. Los resultados encontrados indican que los trabajadores tienen un clima laboral generalmente positivo, siendo el 90 % correspondiente al nivel regular y el 10 % restante al nivel bueno. En cuanto a la satisfacción, los niveles son similares, con un 76.7 % para el nivel regular y el 23.3 % restante para el nivel bueno. En relación con la conexión entre las variables, se determinó su existencia al contar con un valor de significancia bilateral menor al 0.05, lo que establece una relación significativa entre la satisfacción y el clima laboral. En conclusión, se puede afirmar que a mayor satisfacción, más positivo es el nivel de clima laboral.

Mientras que Salleres (2021), en la Universidad Católica de Santa María, llevó a cabo una investigación titulada "Personalidad y clima laboral en los trabajadores de una empresa de seguros". El objetivo del estudio fue determinar la relación entre las variables y población mencionadas. La muestra censal estuvo conformada por 60 colaboradores. Así mismo, la investigación fue de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. Los instrumentos utilizados para la medición de las variables fueron el Cuestionario Big Five (BFQ) y el Cuestionario de Clima laboral CL-SPC. En cuanto a los resultados, se encontraron correlaciones entre el clima organizacional y las dimensiones de la personalidad: estabilidad emocional, afabilidad y tesón; mientras que, respecto a las dimensiones de la personalidad: energía y apertura mental, el estudio demostró que no poseen relación con el clima laboral. Además, en lo referente a los niveles de clima organizacional encontrados, el valor más alto se atribuye al regular con un 56.8 %. En conclusión, de las cinco dimensiones de la personalidad, sólo tres presentan relación con el clima organizacional.

Asimismo, Araujo (2019), del Centro de Altos Estudios Nacionales, llevó a cabo una investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes-Región Junín, Periodo 2018". El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la entidad mencionada. Asimismo, la población estuvo constituida por 250 empleados administrativos, de quienes se obtuvo una muestra de 151 trabajadores, tanto varones como mujeres. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. Además, se utilizó un cuestionario conceptualizado con preguntas estructuradas, enfocadas en el interés de la investigación. Se contó con una muestra piloto de 30 trabajadores para la validación del instrumento de investigación. En cuanto a los resultados, el 56.29 % del personal administrativo consideraba su nivel de clima organizacional como regular, mientras que el 51.65 % determinaba su nivel de desempeño laboral como medio. Al ser el valor de la significancia bilateral menor al 0.05, se estableció la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas. Se concluyó que, a un mayor clima organizacional positivo, es mucho más probable generar un desempeño laboral perdurable y productivo en los trabajadores de la entidad mencionada.

Por su parte, Fernández (2019), de la Universidad César Vallejo, llevó a cabo una investigación titulada "Tipos de personalidad relacionados con clima laboral en el personal de los centros de salud mental comunitarios de la provincia de Trujillo". El objetivo era conocer la relación entre los tipos de personalidad y el clima laboral del personal de estos centros de salud mental comunitarios. Asimismo, la investigación incluyó a 30 trabajadores, tanto técnicos como profesionales de la salud, y se adscribió a un diseño descriptivo correlacional. Se utilizaron las encuestas de personalidad de Eysenck y el Cuestionario de Clima laboral de Sonia Palma para recopilar datos de las variables que evaluaban. Los resultados mostraron que el 96.6 % de los trabajadores presentaban una tendencia hacia la extroversión, el 3.4 % se encontraba en una

tendencia altamente extrovertida y el 100 % poseían una tendencia altamente estable de la personalidad. En cuanto al clima laboral, el 56.7 % lo percibían en un nivel medio, el 26.7 % en un nivel favorable, el 10 % de manera desfavorable y solo el 6.7 % de los trabajadores percibían su clima laboral como muy favorable. Sin embargo, al ser el valor de la significancia bilateral entre la variable personalidad y clima laboral mayor al valor de 0.05, se decretó la no existencia de una correlación entre estas, siendo así que lo mismo se encontró entre las dimensiones extroversión/introversión y estabilidad/inestabilidad de la personalidad con el clima laboral. En conclusión, no existe una influencia de los tipos de personalidad de los trabajadores de los centros de salud mental comunitarios de la provincia de Trujillo sobre el desarrollo de su clima organizacional.

2.1.3. Antecedentes locales

Vásquez (2021), de la Universidad César Vallejo, llevó a cabo un estudio titulado "Gestión municipal y clima laboral en el desempeño laboral en la Municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020". El objetivo fue determinar la influencia de la gestión municipal y el clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad mencionada. La población censal estuvo constituida por 195 trabajadores de la municipalidad seleccionada. Además, el estudio se enmarcó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental a nivel correlacional causal multivariable de corte transversal. Para la recopilación de información, se utilizaron tres cuestionarios para evaluar las variables de gestión municipal, clima laboral y desempeño laboral, cada uno con 22, 50 y 30 ítems, respectivamente. Los resultados mostraron que las tres variables se encontraban en un nivel regular, con un 67.7 % para la gestión municipal, un 63.1 % para el clima laboral y un 78.8 % para el desempeño laboral. Con un valor de $p=0.000$, se determinó que tanto la gestión municipal como el clima laboral influyen significativamente en el desempeño laboral. Así, se concluye que la gestión municipal y el clima laboral son directamente proporcionales al desempeño laboral.

Mientras que Chulluncuy (2015), de la Universidad Nacional Los Ángeles Chimbote, llevó a cabo una investigación titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad del Distrito de Río Negro, Provincia de Satipo 2015”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la entidad mencionada. La investigación contó con la participación de 20 trabajadores, que incluían al alcalde, 6 gerentes y 13 colaboradores. Asimismo, el estudio es de tipo básico, de nivel descriptivo, explicativo y relacional, y de diseño no experimental. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario dividido en dos partes para evaluar tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral. Los resultados encontrados indicaron que el 30 % de los participantes se inclinaban hacia los aspectos negativos del clima organizacional. La relación entre las variables resultó ser significativa, con un valor alfa igual a 0.05. En conclusión, el clima organizacional y la satisfacción laboral poseen una correlación entre sí, lo que sugiere la influencia mutua entre ambas.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Personalidad

Cuando se aborda la personalidad desde una perspectiva biopsicosocial, esta se compone de dos grandes elementos: el carácter y el temperamento. Así mismo, el carácter se define por las influencias del entorno en el que se desempeña la persona, mientras que el temperamento, al ser un componente genético, se caracteriza por los rasgos psicofisiológicos heredados (Peña, 2023). De esta manera, las teorías dentro de la investigación que se revisen para explicar la variable de la personalidad, estarán fundamentadas en la consideración que tengan respecto al temperamento.

2.2.1.1. Temperamento. En la antigua Grecia, cuando los hombres basaban gran parte de sus creencias en el universo, fue Empédocles (450 años antes de Cristo) quien propuso la teoría de los cuatro elementos naturales que son los siguientes: la tierra, el aire, el agua y el fuego. Posteriormente, 50 años después, Hipócrates

presentó su bien conocida teoría de los temperamentos, la cual afirmaba que el hombre al reflejar la naturaleza, podría considerarse un microcosmos al componerse de los cuatro elementos descritos por Empédocles. De la misma forma, Hipócrates también llegó a proponer la asociación de cada uno de los elementos naturales, con los siguientes fluidos corporales conocidos como: bilis negra, sangre, flema y bilis amarilla, los cuales a su vez poseían los atributos de ser: frío y seco, cálido y húmedo, frío y húmedo, y cálido y seco. Es así que de esa forma, se dio lugar a los cuatro tipos temperamentales: melancólico, sanguíneo, flemático y colérico, los que años más tarde serían respaldados y esquematizados por Galeno (Schmidt et al., 2010).

Con el paso del tiempo, la teoría de los temperamentos fue ejerciendo una influencia gradual en el ámbito científico, siendo Pavlov el destacado representante del condicionamiento clásico, quien aparentemente utilizó los cuatro tipos de temperamentos establecidos por Hipócrates, en sus estudios realizados en el año de 1972. Es así que durante ese año, Pavlov clasifica a sus perros sobre la base de su fuerza, equilibrio e impulsividad, para que de esa forma, los perros fuertes, equilibrados e impulsivos se cataloguen como coléricos; los fuertes, equilibrados y lentos como flemáticos; los fuertes y no equilibrados como sanguíneos; y los únicamente débiles como melancólicos (Schmidt et al., 2010).

Por último, la teoría temperamental no se limitó únicamente a la afirmación popular de que la personalidad está compuesta por factores genéticos. Más bien, lo que sucede es que se enfoca en dicho aspecto como punto clave, dejando el estudio de otros factores como la crianza, la cognición o lo social a otras teorías (Boeree, 1998). Por otra parte, los estudios de Hipócrates también sirvieron de inspiración a las investigaciones de la personalidad que surgieron durante el siglo XX, siendo Hans J. Eysenck, uno de los influenciados y contribuyentes teóricos tanto en la teoría de los rasgos de la personalidad como en la teoría psicobiológica de la misma, y de quien a su vez, se considera su teoría como la principal para el presente abordaje de la variable personalidad.

2.2.1.2. Eysenck y la teoría de los rasgos de la personalidad. En primer lugar, en relación con la teoría de los rasgos de la personalidad, los investigadores que respaldan esta teoría “consideran a los rasgos como unidades básicas de la personalidad” (Cervone & Pervin, 2009, p. 190). Y dado que los rasgos son guías de conducta que se expresan comúnmente en el comportamiento, a menudo sin distinción de lugar o de las personas con las que uno se encuentra, el fundamento principal de los teóricos de los rasgos es que, sin importar las variaciones, las personas poseen una personalidad, es decir, las personas poseen “cualidades psicológicas que perduran, casi de manera independiente, del tiempo y del espacio” (Cervone & Pervin, 2009, p. 191).

Sin embargo, dicha forma de pensar cambió gradualmente debido a su naturaleza especulativa. Y gracias a los avances en los análisis estadísticos a mediados del siglo XX, los rasgos conocidos también obtuvieron un orden jerárquico, donde algunos eran mucho más predominantes que otros. Es así que, los representantes más conocidos de la teoría de los rasgos fueron Gordon W. Allport, Raymond B. Cattell y Hans J. Eysenck. Siendo estos dos últimos, quienes consideraron la teoría temperamental en sus investigaciones, Cattell dividió los rasgos en tres grandes categorías, una de ellas conocida como los rasgos temperamentales (Sánchez, 2022), y Eysenck, por otro lado, consideró a los rasgos como genéticos (Clemente, 2022), además de proponer los cuatro tipos de temperamento de Hipócrates dentro de su propio modelo de la personalidad.

Asimismo, el interés de Eysenck por explicar los rasgos de la personalidad, se respalda principalmente en que dicha explicación recae en ser circular, lo que significa que un constructo de rasgo “está siendo usado para explicar la conducta misma que sirvió como base para inferir la existencia de los rasgos en un principio” (Cervone & Pervin, 2009, p. 204). Lo que es lo mismo al decir que se busca explicar que una persona tiene el rasgo de ser sociable porque es la forma en la que comúnmente se expresa, cuando se sabe que el rasgo es la expresión común y continua de los patrones de comportamiento. Por consiguiente, es aquí donde surge la motivación de Eysenck por

buscar un origen biológico a los rasgos y evitar de esa forma la explicación circular. Ya que al considerar los rasgos como genéticos, “está primariamente interesado en lo que usualmente se le conoce como temperamento” (Boeree, 1998, p. 107). Y es que al igual que la teoría temperamental, Eysenck tampoco descartó sobre los rasgos, “otro tipo de influencias ambientales o situaciones” (Clemente, 2022, párr. 11), sino que dejó el estudio de esas otras influencias a otros investigadores.

Finalmente, desde la visión de Eysenck, la teoría de los rasgos era capaz de salir de la explicación circular para encontrar sistemas biológicos que sirvieran como su fundamento. Y con el objetivo de lograrlo, Eysenck jerarquizó la personalidad en cuatro niveles distintos entre sí. Siendo el primero de estos, las respuestas específicas, que se dan únicamente una vez y pueden o no pertenecer al individuo; en segundo lugar están las respuestas habituales, que aparecen con mayor frecuencia y en contextos semejantes en cada aparición; en tercer lugar los actos habituales, los cuales al ser ordenados por rasgos se asocian con los hábitos arraigados; y en cuarto lugar están los superfactores, que se profundizan en el conocido Modelo PEN (Clemente, 2022). Es así que dicho modelo mencionado, resulta ser el fruto de los análisis factoriales realizados por Eysenck como parte de su objetivo a cumplir.

2.2.1.3. Eysenck y su Modelo PEN de la Personalidad. Los inicios del Modelo PEN de la Personalidad de Eysenck, como se aludió con anterioridad, se fundamentan en el análisis factorial, el cual es definido por Ferrando y Anguiano (2010) como “un modelo estadístico que representa las relaciones entre un conjunto de variables” (p. 19). Siendo que de forma más específica, Eysenck empleó un análisis factorial secundario, el cual según Cervone y Pervin (2009) “es un análisis estadístico de una serie inicial de factores que están correlacionados mutuamente” (p. 205).

Es así que, esto implica que Eysenck recurrió a la obtención de datos a través de los resultados de quienes participaron en su estudio, en una primera instancia mediante un análisis factorial inicial, del cual logró determinar la existencia de un número específico

de grandes factores correlacionados entre sí. Para, posteriormente, llevar a cabo otro análisis factorial y así encontrar las correlaciones entre las intercorrelaciones de los primeros grandes factores, destacando de esa forma, los factores independientes o superfactores. Lo que provocó que dichos superfactores hallados se convirtieran en las dos primeras dimensiones establecidas por Eysenck dentro de su Modelo PEN, siendo estas la dimensión de neuroticismo (N) y la dimensión de extraversión (E).

Así, con las dos primeras dimensiones de la personalidad ya establecidas, Eysenck logró abarcar los rasgos dentro de las mismas. Siendo la dimensión de neuroticismo la que engloba rasgos tales como el ser “ansioso, deprimido, tímido, y malencarado” (Cervone & Pervin, 2009, p. 205). Mientras que la dimensión extraversión estaría organizando a los rasgos relacionados con “la sociabilidad, la actividad, la vitalidad, y la excitabilidad” (Cervone & Pervin, 2009, p. 205). Además, la forma en que Eysenck integró los cuatro tipos de temperamentos propuestos por Hipócrates dentro de su Modelo PEN, fue a partir de su análisis que sugiere que estos tipos son en realidad, el resultado de ser percibidos como conjuntos de rasgos que poseen relaciones con las dimensiones de neuroticismo (N) y extraversión (E) (Cervone & Pervin, 2009). Por lo que Eysenck incluyó y definió los temperamentos de Hipócrates dentro de su propia teoría como tipos de personalidad.

El respaldo psicofisiológico del Modelo PEN, que contribuye a que Eysenck también sea considerado dentro de las teorías psicofisiológicas de la personalidad, se basa en las investigaciones fisiológicas del mencionado investigador, especialmente en relación con su dimensión de neuroticismo; ya que, para dicha dimensión, se cuentan con explicaciones derivadas del funcionamiento del sistema nervioso simpático, el cual “es una parte del sistema nervioso autónomo que funciona de forma separada del sistema nervioso central y controla muchas de nuestras respuestas emocionales ante situaciones de emergencia” (Boeree, 1998, p. 108).

Esto conduce a la comprensión de que el sistema nervioso simpático se responsabiliza en preparar al cuerpo ante situaciones inusuales, activando en primera instancia, las funciones cerebrales necesarias para la respuesta biológica del organismo. Considerando esto, para Eysenck, "algunas personas tienen una mayor respuesta simpática que otras. Algunas se mantienen muy calmadas durante situaciones de emergencia; otras sienten verdadero pánico u otras emociones y algunas otras se aterrorizan con situaciones menores" (Boeree, 1998, p. 108). Según las investigaciones de Eysenck, este último grupo de personas sería más propenso a sufrir de una hiperactividad simpática, lo que conlleva a la susceptibilidad de experimentar algún trastorno neurótico, estableciéndose de ahí el nombre de la dimensión.

En lo que respecta a la dimensión de extraversión, Eysenck desarrolló una teoría sobre el equilibrio entre la inhibición y la excitación, concepto que Pavlov posteriormente incorporaría en sus estudios sobre el condicionamiento clásico. En esta teoría, la inhibición se compararía con el cerebro en estado de reposo, mientras que la excitación se asemejaría al cerebro despierto. En otras palabras, la inhibición tendría la función de mantener a la persona en un estado de calma y protegerla de circunstancias demasiado estimulantes, a diferencia de la excitación, que colocaría al cuerpo en un estado de alerta (Boeree, 1998). De esa forma, para Eysenck, aquellos que se sitúan en la dimensión de extraversión, presentan una mayor inhibición y una menor excitación, mientras que aquellos en la dimensión de Introversión, tendrían una menor inhibición y una mayor excitación. Esto explicaría por qué los extrovertidos sienten poca vergüenza después de realizar un acto ridículo, mientras que para los introvertidos sucede lo contrario.

Finalmente, la "P" en el Modelo PEN de la personalidad de Eysenck, corresponde a una tercera dimensión conocida como psicoticismo, la cual no se incluyó en la elaboración de sus pruebas de personalidad, debido principalmente a las complicaciones surgidas durante los análisis de distribución normal. Es por ello, que se decidió por no considerarla en las pruebas, lo que aun así no impide su presencia en el Modelo (Schmidt

et al., 2010). De esa forma, la dimensión psicoticismo abarca los rasgos de personalidad considerados “anormales”, como “la agresividad, falta de empatía, la frialdad interpersonal, y las tendencias conductuales antisociales” (Cervone & Pervin, 2009, p. 206).

Además, en sus investigaciones, Eysenck descubrió que las personas que se identificaban con esta tercera dimensión solían mostrar cierta temeridad (Boeree, 1998). Y en lo que respecta a sus fundamentos fisiológicos, la dimensión psicoticismo tiene un respaldo menor en comparación con las otras dos dimensiones. Sin embargo, se plantea un vínculo genético importante asociado a la masculinidad y a la agresividad, siendo este último, un factor que posee una mayor presencia en varones que en mujeres, y que a su vez, puede ser influenciado por los niveles de testosterona (Cervone & Pervin, 2009).

Así, con esta última dimensión, el Modelo PEN de la Personalidad de Eysenck, cuenta con tres dimensiones establecidas para la comprensión integral de la personalidad, las cuales se consideran una de las formas más óptimas de explicar dicha variable de manera completa, y que a su vez, ha propiciado la inspiración en el avance de otras teorías de la personalidad con enfoque psicofisiológico, como las de Jeffrey Gray, Marvin Zuckerman y Robert Cloninger.

2.2.1.4. Eysenck y los tipos de personalidad. En cuanto a la clasificación de los tipos de personalidad de Eysenck, el autor rescata los temperamentos propuestos por Hipócrates y utiliza estos mismos términos para clasificar sus tipos de personalidad. De esa forma, un individuo con un temperamento flemático tendría como rasgos la calma, la confiabilidad, el control y la pasividad. Por otro lado, los rasgos del melancólico serían el pesimismo, la reserva, la rigidez y la ansiedad. Mientras que los rasgos del sanguíneo, serían la comunicación, la responsabilidad, la sociabilidad, la despreocupación y el liderazgo. Y finalmente, el colérico tendría como rasgos la sensibilidad, la inquietud, la impulsividad y la irresponsabilidad (Rodríguez & Argumedo, 2021).

Eysenck establece los temperamentos de Hipócrates como el resultado de la interacción entre las dimensiones de Neuroticismo y Extraversión. Aquellos con rasgos de la personalidad inestable y extrovertida poseen el tipo de personalidad colérica; aquellos con rasgos introvertidos e inestables, del tipo de personalidad melancólico; aquellos con rasgos extrovertidos y estables, del tipo de personalidad sanguíneo; y quienes poseen rasgos introvertidos y estables, al tipo de personalidad flemático.

En conclusión, esto implica una integración de los temperamentos de Hipócrates y la teoría de los rasgos de la personalidad, una integración que surgió gracias a las investigaciones de Eysenck, redefiniendo los temperamentos griegos como tipos de personalidad dentro de la creación de su Modelo PEN.

2.2.1.5. La teoría integradora de la personalidad y el modelo de los siete factores de Cloninger. En primer lugar, las teorías integradoras, son aquellas que explican la importancia de la conceptualización de la personalidad, a partir del uso de todo aquello que resulte importante y pueda explicar su desarrollo y estructura (Montaño et al., 2009). Así mismo, uno de los autores que se encuentra considerado dentro de dichas teorías es Robert Cloninger, el cual dentro de su modelo de los siete factores, considera a cuatro de estos como factores temperamentales heredados, los cuales son los siguientes: la búsqueda de la novedad, la evitación del riesgo, la dependencia de recompensa y la persistencia. Mientras que los tres restantes, los considera como factores de carácter, los cuales serían: la autodirección, la cooperación y la trascendencia (Sánchez, 2023). De esa forma, Cloninger concuerda con Eysenck al tener ambos autores como similitud, la búsqueda de una explicación biológica para lo que se conoce como personalidad.

2.2.2. Clima Laboral

Cuando se aborda el tema del clima laboral, se hace referencia a “un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados” (Hall, 2009, como se citó en Valadez et al., 2010, p. 10). Asimismo, conforme a lo anterior,

el clima organizacional también se define como “una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de la organización” (Brow & Moberg, 2008, como se citó en Valadez et al., 2010, p. 10). Siendo así que, todo ello establece que el clima laboral es aquella que se determina como la impresión directa o indirecta que tienen los trabajadores hacia los atributos internos de su organización.

2.2.2.1. Factores influyentes en el clima laboral. Para identificar los factores que pueden influir en el clima laboral, es esencial considerar que “un empleado no opera en el vacío, lleva consigo al trabajo ciertas ideas preconcebidas sobre sí mismo, quién es, qué merece y qué es capaz de realizar” (Dessler, 1998, como se citó en Acosta & Venegas 2010, p. 164). Por ello, es necesario comprender que estos preconceptos interactúan con varios elementos vinculados al trabajo, como lo son el estilo de liderazgo de los superiores, la rigidez y flexibilidad en la estructura laboral, los métodos utilizados al trabajar individualmente o en equipos, y la manera de establecer relaciones efectivas con los colegas, entre otros. Siendo así que en dicho contexto, la productividad del trabajador no se limita al análisis objetivo, sino que también se ve influenciada por la impresión subjetiva del clima laboral que percibe a través de los factores mencionados, y desde su puesto y funciones de trabajo dentro de su organización.

2.2.2.2. La psicología ambiental y la teoría del clima organizacional de Rudolf Moss. La teoría principal utilizada para interpretar el clima laboral es la desarrollada por Rudolf Moos, quien en un comienzo da inicio a sus estudios sobre el clima social teniendo como inspiración, a la psicología ambiental. Así mismo, la psicología ambiental es aquella “disciplina que tiene por objeto el estudio y la comprensión de los procesos psicosociales derivados de las relaciones, interacciones y transacciones entre las personas, grupos sociales o comunidades y sus entornos sociofísicos” (Gärting et al., 1996, p. 2).

Además, Sánchez (2019) señala que Kemper destaca cinco propiedades de la psicología ambiental, las cuales son las siguientes: primero, estudia las relaciones

dinámicas entre el ser humano y su entorno; segundo, considera tanto el entorno físico como la dimensión social de la persona; tercero, subraya la importancia de examinar integralmente el ambiente; cuarto, sugiere que la conducta humana es una respuesta colectiva ante diversos estímulos posibles; y quinto, la decisión de afrontar estímulos positivos o negativos proviene únicamente del individuo.

De esa forma, de acuerdo con lo descrito sobre la psicología ambiental, Rudolf Moos sostiene que “el ambiente es un determinante decisivo del bienestar del individuo; asume que el rol del ambiente es fundamental como formador del comportamiento humano ya que este contempla una compleja combinación de variables organizacionales y sociales” (Sánchez, 2019, párr. 9). Por tanto, dicho concepto es adaptado por Moos en relación con sus estudios sobre el clima social, los cuales abarcaron contextos como el organizacional, escolar o penitenciario.

2.2.2.3. Teoría del clima organizacional de Rudolf Moos. En relación con las teorías que explican el clima laboral, Rudolf H. Moos ofrece una perspectiva en la que sostiene que cada individuo aborda el ambiente laboral de manera única. Esto implica que el ambiente puede tener diferentes impactos según el contexto, lo que conlleva a que los individuos adapten su comportamiento de manera apropiada, buscando ante todo su comodidad (Ávila, 2018). En este sentido, García y Benavides (2020) señalan que Chiavenato define el clima organizacional como el entorno que existe entre los trabajadores de un mismo centro de trabajo. De esa forma, ambos autores concuerdan en que el clima laboral, nace de los lazos entre los miembros del lugar de trabajo, destacando así la responsabilidad compartida entre todos para la gestión de un clima laboral positivo. Adicionalmente, Miranda (2018) menciona que, según Moos, R., Moos, B. y Trickett, la composición del clima laboral recae en tres dimensiones las cuales son los siguientes: relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio, las cuales abarcan desde aspectos relacionados con las interacciones entre los empleados, hasta el ambiente físico dentro del cual se desarrollan.

2.2.2.3.1. Dimensión relaciones. La dimensión relaciones hace referencia al interés y compromiso de los empleados hacia el desarrollo y cumplimiento de sus responsabilidades, funciones y tareas asignadas, así como a las formas en que son motivados para proporcionar apoyo a otros (Moos et al., 1995, como se citó en Miranda, 2018). De igual forma, esta primera dimensión incluye indicadores como lo son la implicación, la cohesión y el apoyo, los cuales hacen referencia a la preocupación del trabajador por su productividad, el apoyo y la amabilidad mutuos que se manifiestan entre los colaboradores y el ánimo que proporcionan los jefes para fomentar el positivismo. (Moos et al., 1995, como se citó en Miranda, 2018). Es así que, esta primera dimensión denominada “relaciones”, abarca principalmente los aspectos del clima laboral relacionados con las interacciones entre los trabajadores, la manera en que se comportan y se tratan mutuamente, así como su compromiso individual hacia el trabajo.

2.2.2.3.2. Dimensión autorrealización. Esta dimensión del clima organizacional engloba los indicadores de autonomía, organización y presión (Moos et al., 1995, como se citó en Miranda, 2018). Del mismo modo, el primer indicador se refiere a la autosuficiencia e iniciativa que exhibe el trabajador, el segundo indicador se relaciona con la planificación general que permite la culminación por igual de las actividades, y por último, el tercer indicador se vincula con la frecuencia y la forma en que este mismo se manifiesta dentro de la organización (Moos et al., 1995, como se citó en Miranda, 2018). En otras palabras, la dimensión de “autorrealización” aborda principalmente la productividad neta de una organización, siendo la presión considerada como una motivación externa que puede ser tanto buena como mala dependiendo de si se relaciona o no, con el cumplimiento efectivo y sin demora de los deberes de cada uno de los colaboradores.

2.2.2.3.3. Dimensión estabilidad/cambio. La dimensión estabilidad/cambio abarca indicadores como la claridad, el control, la innovación y la comodidad (Moos et al., 1995, como se citó en Miranda, 2018). En esa misma línea, el primer indicador se

relaciona con la comprensión que tienen los trabajadores sobre las reglas de la organización, los planes, las expectativas y sus funciones diarias como empleados. El segundo indicador se centra en la forma en que los superiores interactúan con los subordinados y su uso de las reglas para con ellos. El tercer indicador destaca la variedad y las novedades en el desarrollo de las actividades. Y, finalmente, el cuarto indicador aborda el cómo el entorno físico ayuda con la creación de un ambiente positivo y agradable (Moos et al., 1995, como se citó en Miranda, 2018). En resumen, esta última dimensión del clima organizacional, engloba elementos que actúan sobre la dinámica laboral dentro de una organización, como lo son la comunicación de la información, el control ejercido por los superiores, la innovación y la comodidad física.

2.2.2.4. Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer. Entre los autores que comparten la perspectiva de Rudolf H. Moos, se encuentran Litwin y Stringer, quienes a través de su teoría del clima organizacional, fueron pioneros en conceptualizar el clima laboral de forma perceptual. Así mismo, según Acosta y Venegas (2010), el clima organizacional para Litwin y Stringer vendría a ser, “un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación” (p. 166). Por otro lado, la diferencia entre la teoría de Moos y la de Litwin y Stringer radica en que estos últimos propusieron nueve dimensiones para el clima laboral en lugar de solo tres. Por lo que aquellas se explican a continuación:

Primero, la dimensión *estructura*, que se encuentra vinculada con las reglas de la organización, su formalismo, obligaciones, jerarquía, política y regulaciones. Segundo, la dimensión *responsabilidad*, donde la percepción de los empleados de ser su propio jefe genera un mayor compromiso con el trabajo o las actividades asignadas. Tercero, la dimensión *recompensa*, que está asociada a los incentivos recibidos por un trabajo bien hecho. Cuarto, la dimensión *riesgo*, que aborda los sentimientos de los trabajadores

respecto a los desafíos laborales. Quinto, la dimensión *calor*, relacionada con la percepción de un clima laboral ameno y las relaciones sociales favorables entre compañeros, superiores y subordinados. Sexto, la dimensión *apoyo*, que se refiere al sentimiento de ayuda percibido por todos los trabajadores. Séptimo, la dimensión *estándares de desempeño*, centrada en las normas de rendimiento y la percepción de metas implícitas y explícitas. Octavo, la dimensión *conflicto*, que evalúa la aceptación y afrontamiento de opiniones divergentes. Y noveno, la dimensión *identidad*, que evalúa la identificación del trabajador con la organización (Litwin & Stringer, 1968, como se citó en Acosta & Venegas, 2010).

Es así que, a pesar de tener más dimensiones que las propuestas por Moos, la teoría de Litwin y Stringer todavía guarda relación con dicho autor, ya que algunas de sus dimensiones, aún logran coincidir con los indicadores propuestos por Moos. Tal es el caso de la sexta dimensión de *apoyo* de la teoría de Litwin y Stringer, la cual se asemeja al indicador de cohesión de la dimensión *relaciones* de la teoría de Moos.

2.2.2.5. Revisión de la teoría de Rudolf Moss. En el 2014, García y sus colaboradores llevaron a cabo una revisión de la teoría del clima organizacional de Moos, centrándose en el desarrollo de su instrumento psicométrico. Es así que para ellos, en lugar de tres dimensiones del clima organizacional, este debería estar conformado por tres componentes. Siendo el primero de estos el clima laboral, el cual engloba las características presentes en las relaciones de todos los trabajadores, especialmente las encontradas en la interacción entre jefes y subordinados. Como segundo componente, están los aspectos físicos, que incluyen elementos como la disposición del mobiliario, la presencia de equipos multimedia y la existencia de espacios adecuados para reuniones, juntas o presentaciones. Y por último, la normatividad organizacional, que se refiere al sistema de normas que permite a quienes ocupan altos cargos dentro de un centro de trabajo, mantener la organización evitando recurrir a temas administrativos recurrentes (Chacón, 2018).

De esa forma, a pesar de establecer componentes en lugar de dimensiones, García y sus colaboradores aún mantienen como base las desarrolladas por Moos. Siendo así que, el componente del clima laboral se puede relacionar fácilmente con la dimensión de relaciones, mientras que el componente de aspectos físicos, también hace referencia al indicador de comodidad de la dimensión estabilidad/cambio propuesto por Moos.

2.3. Definición de Términos Básicos

2.3.1. Personalidad

La personalidad es una entidad exclusiva e irremplazable de la persona, que se encuentra estructurada por el temperamento, el carácter, la inteligencia y el cuerpo físico del individuo. Y haciendo uso de la misma, el ser humano es capaz de acceder a la adaptación con su entorno (Eysenck, 1982, como se citó en Cornejo, 2018).

2.3.2. Clima laboral

El clima laboral es aquella cualidad que se produce a través de los trabajadores, y que a su vez, es sostenida por la organización. Así mismo, el clima organizacional es el resultado que se alcanza por medio de las impresiones de los empleados, para con las diversas formas de conducta de sí mismos y de los demás, así como de las normas que establecen entre todos (Moos, 1989, como se citó en Chacón, 2018).

2.3.3. Temperamento

En la edad contemporánea, el temperamento es comúnmente entendido como “un conjunto de rasgos de personalidad heredados” (Buss & Plomin, 1984, como se citó en Bernal et al., 2012, p. 8).

2.3.4. Flemático

Son individuos pacíficos, cuidadosos y tercos, denotan una actitud pasiva, controlada y formal, además de ser uniformes y calmados (Eysenck & Eysenck, 1964).

2.3.5. Colérico

Estas personas revelan sensibilidad, inquietud, agresividad, excitabilidad, inconstancia, impulsividad, optimismo y actividad (Eysenck & Eysenck, 1964).

2.3.6. Melancólico

Son personas que se inclinan hacia la caprichosidad, la ansiedad, la rigidez, la soberbia, el pesimismo, la reserva, la insociabilidad, la tranquilidad y el ensimismamiento (Eysenck & Eysenck, 1964).

2.3.7. Sanguíneo

Estos individuos se caracterizan por mostrar sociabilidad, locuacidad, vivacidad y despreocupación, además tienen tendencia a ser líderes con capacidades de trabajo aceptables y mostrar una alta adaptabilidad ante situaciones inesperadas (Eysenck & Eysenck, 1964).

2.3.8. Relaciones

Es el grado para medir el interés de los empleados y su compromiso hacia el trabajo, además del apoyo que reciben por parte de la organización (Moos et al., 1995, como se citó en Buitrago & Ramírez, 2016).

2.3.9. Autorrealización

Es el grado para evaluar tanto la estimulación que se les provee a los empleados para que puedan ser autosuficientes y capaces de tomar sus propias decisiones, como la dominación de la presión y la urgencia sobre el entorno laboral (Moos et al., 1995, como se citó en Buitrago & Ramírez, 2016).

2.3.10. Estabilidad-cambio

Es el grado que se encarga de la medición, tanto de la cantidad de conocimiento que posee el empleado sobre sus funciones y las normas y objetivos que tiene que cumplir, como de la forma en la que la organización es capaz de controlar al personal haciendo uso de dichos aspectos (Moos et al., 1995, como se citó en Buitrago & Ramírez, 2016).

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Ho: No existe relación entre la personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

Hi: Existe relación entre la personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

Hi: Existe relación entre la personalidad y las relaciones en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

Hi: Existe relación entre la personalidad y la autorrealización en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

Hi: Existe relación entre la personalidad y la estabilidad-cambio en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

3.2. Variables

Variable de investigación 1: personalidad

Dimensiones

- Melancólico
- Colérico
- Flemático
- Sanguíneo

Dimensiones de la escala (indicadores):

- Extraversión/introversión-E
- Neuroticismo (estabilidad/inestabilidad)-N
- Sinceridad-L

Variable de investigación 2: clima laboral

Dimensiones

- Relaciones
 - Implicación (IM)
 - Cohesión (CO)
 - Apoyo (AP)
- Autorrealización
 - Autonomía (AU)
 - Organización (OR)
 - Presión (PR)
- Estabilidad/Cambio
 - Claridad (CL)
 - Control (CN)
 - Innovación (IN)
 - Comodidad (CF)

3.3. Matriz de Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable personalidad

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de respuestas	Escala total
Personalidad	Se refiere a “una organización estable y perdurable del carácter, del temperamento, del intelecto y del físico de la persona, lo cual permite su adaptación al ambiente” (Eysenck, 1982, p. 67, como se citó en Cornejo, 2018, p. 28).	La personalidad puede ser de tipo melancólico, colérico, flemático o sanguíneo. Siendo estos el resultado de la interacción entre la Extraversión/Introversión y la Estabilidad/Inestabilidad. Además, se mide la personalidad en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari mediante el uso del instrumento psicométrico Inventario De Personalidad Eysenck Forma B-Para Adultos	Melancólico	Extraversión/introversión-E.	Ítems 1, 3, 5, 8, 10, 13, 15, 17, 20, 22, 25, 27, 29, 32, 34, 37, 39, 41, 44, 46, 49, 51, 53, 56.	Todos los Ítems poseen las alternativas de “SÍ” y “NO”.	Introverso e Inestable es Melancólico.
			Colérico				Extroverso e Inestable es Colérico.
			Flemático	Neuroticismo (Estabilidad/inestabilidad)-N.	Ítems 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.		Introverso y Estable es Flemático.
			Sanguíneo	Sinceridad-L.	Ítems 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 54.		Extroverso y Estable es Sanguíneo.

Tabla 2

Operacionalización de la variable clima laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de respuestas	Escala valorativa	Escala total	
Clima Laboral	Es la "cualidad que presentan los trabajadores la cual es sostenible en la organización, siendo esta la resultante del comportamiento y normas establecidas por sus integrantes, siendo percibidas por ellos y haciéndolas diferente de otra" (Moos, 1989, como se citó en Chacón, 2018, p. 33).	El clima laboral está conformado por tres dimensiones: relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio. Por consiguiente, se mide en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, utilizando el instrumento psicométrico Escala de Clima Social en el Trabajo (WES).	Relaciones	Implicación (IM)	Ítems	Todos los ítems poseen las alternativas de "V" (Verdadero) y "F" (Falso).	De 0 a 5 es "Deficitaria".	De 0 a 30 es "Deficitaria".	
					1, 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71, 81.		De 6 a 10 es "Mala".		
					Ítems		De 11 a 15 es "Promedio".		
			Autorrealización	Cohesión (CO)	2, 12, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82.	De 16 a 20 es "Tiende a Buena".	De 31 a 40 es "Mala".		
					Ítems	Apoyo (AP)	3, 13, 23, 33, 43, 53, 63, 73, 83.	De 21 a 24 es "Buena".	De 41 a 55 es "Promedio".
							Ítems	De 25 a más es "Excelente".	De 56 a 60 es "Tiende a Buena".
Autorrealización	Autonomía (AU)	4, 14, 24, 34, 44, 54, 64, 74, 84.	De 0 a 4 es "Deficitaria".	65 es "Buena".					
		Ítems	De 5 a 9 es "Mala".	De 70 a 80 es "Excelente".					
				Organización (OR)	5, 15, 25, 35, 45, 55,	De 10 a 14 es "Promedio".			

		65, 75, 85.	De 15 a 18 es "Tiende a Buena".
		Ítems 6, 16, 26, 36, 46, 56, 66, 76, 86.	De 19 a 23 es "Buena".
	Presión (PR)		De 24 a más es "Excelente".
		Ítems 7, 17, 27, 37, 47, 57, 67, 77, 87.	De 0 a 6 es "Deficitaria".
	Claridad (CL)		De 7 a 13 es "Mala".
		Ítems 8, 18, 28, 38, 48, 58, 68, 78, 88.	De 14 a 15 es "Promedio".
	Control (CN)		De 16 a 19 es "Tiende a Buena".
		Ítems 9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79, 89.	De 20 a 24 es "Buena".
	Innovación (IN)		De 25 a más es "Excelente".
		Ítems 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90.	
	Comodidad (CF)		

Capítulo IV

Metodología

4.1. Método y Alcance de la Investigación

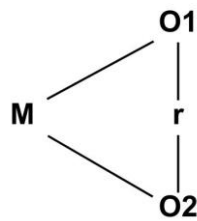
El método de investigación para el presente estudio será el método científico. El cual según Tamayo (2012) menciona que es un proceso mediante el que se plantean problemas científicos. Y, a partir de estos, proceder a comprobar las hipótesis propuestas utilizando para su recolección de datos, herramientas puntuales dependiendo del enfoque y temática de la investigación.

Así mismo, el enfoque a utilizar será el cuantitativo, el cual, según Otero (2018), “se da a partir de la recolección, la medición de parámetros, la obtención de frecuencias y estadígrafos de población” (p. 3), ya que “su proceso de investigación se concentra en las mediciones numéricas” (Otero, 2018, p. 3).

Por último, el alcance de la investigación será correlacional, el cual según Hernández et al. (2014) “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93). En este caso, las variables de las cuales se pretende conocer dicha relación son la personalidad y el clima laboral.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación sería no experimental de corte transversal. El cual según Hernández et al. (2014) refieren que es aquel diseño que no involucra una manipulación de las variables de forma intencionada. Así mismo, Manterola et al. (2023) refieren que las investigaciones de corte transversal son aquellas que poseen como momento específico de medición de las variables, el tiempo cronológico en el que se determina el estudio.



Donde:

- M: Muestra de colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.
- O1: Variable personalidad
- O2: Variable clima laboral
- r: correlación entre variables

4.3. Población, Muestra y Muestreo

4.3.1. Población

Según Hernández et al. (2014), Lepkowski define a una población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). Es decir, todos los miembros de una población poseen características determinadas que son similares o iguales entre sí.

De esta manera, la población para el presente estudio está conformada por los 197 colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari en el 2023, que se encuentren en planilla dentro de la entidad seleccionada.

Tabla 3

Distribución de la población

	f	%
Varones	134	68
Mujeres	63	32
Total	197	100

4.3.2. Muestra y Muestreo

La muestra es, según López (2004) “un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación” (p. 69). Es decir, la muestra tiene que ser representativa de la población. Así mismo, el método de muestreo a utilizar es el probabilístico, en el cual según Hernández et al. (2014) “todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra” (p. 175). Por último, la cantidad determinada para la muestra sería de 131 colaboradores en planilla de una entidad pública escogida del distrito de Mazamari en el 2023, luego de aplicar la fórmula de muestreo:

$$n = \frac{N * (Z_{1-\alpha})^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + (Z_{1-\alpha})^2 * p * q}$$

Dónde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Tamaño de la población
- Z = Coeficiente de confianza
- p = representa los aciertos
- q = representa los desaciertos
- e = margen de error (5 %)

Del mismo modo, se muestran a continuación las tablas de distribución de la muestra sobre la base de la edad de los trabajadores y a si pertenecían o no a la etnia asháninka.

Tabla 4*Distribución de la muestra por edad*

	f	%
18	1	0,8
19	2	1,5
21	4	3,1
22	3	2,3
23	4	3,1
24	8	6,1
25	6	4,6
26	7	5,3
27	4	3,1
28	11	8,4
29	5	3,8
30	7	5,3
31	6	4,6
32	3	2,3
33	3	2,3
34	3	2,3
35	5	3,8
36	4	3,1
37	6	4,6
38	1	0,8
39	1	0,8
40	4	3,1

41	3	2,3
42	3	2,3
43	2	1,5
44	3	2,3
45	1	0,8
46	3	2,3
47	5	3,8
50	2	1,5
51	2	1,5
53	2	1,5
58	1	0,8
59	1	0,8
60	1	0,8
61	1	0,8
63	2	1,5
68	1	0,8
Total	131	100

Tabla 5

Distribución de la muestra según la pertenencia a la etnia asháninka

	f	%
No	124	94,7
Sí	7	5,3
Total	131	100

4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.4.1. Técnica

La técnica a utilizar para la recolección de datos en la presente investigación es la encuesta. La cual según Useche et al. (2019) “es una técnica que consiste en obtener la información directamente de las personas que están relacionadas con el objeto de estudio” (p. 31). Asimismo, “esta recogida de información puede ser a través de cuestionarios, test o pruebas de conocimiento” (Useche, 2019, p. 31). Por lo tanto, los cuestionarios utilizados fueron el Inventario De Personalidad Eysenck Forma B-para Adultos y la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES).

4.4.2. Instrumento de recolección de datos de la variable personalidad

A continuación se presenta la ficha técnica del Inventario de Personalidad Eysenck Forma B-para adultos:

- **Nombre Original:** Eysenck Personality Inventory
- **Nombre en español:** Inventario de Personalidad –Eysenck forma B, para adultos (EPI)
- **Autor:** Hans Jürgen Eysenck
- **Procedencia:** Universidad de Londres, Inglaterra
- **Aparición:** 1964
- **Adaptación Peruana:** Por José Anicama, 1972
- **Objetivo:** El Inventario Eysenck De Personalidad (EPI) sirve para la medición de la variable personalidad a través de sus dimensiones: introversión-extroversión (E) y neuroticismo (estabilidad-inestabilidad) (N).
- **Administración:** Individual y colectiva
- **Ámbito de aplicación:** De 16 años a más
- **Ítems:** 57

- **Estructura:** Introversión / extroversión (E)-24 ítems; neuroticismo (N)-24 ítems; sinceridad (L)-9 ítems.
- **Duración:** 10 a 15 minutos aproximadamente
- **Descripción:** El Inventario de Personalidad-Eysenck forma B, para adultos (EPI), fue creado en el año de 1964 por Hans Jürgen Eysenck. Siendo José Anicama, quien adaptó la prueba en la ciudad de Lima, Perú en el año de 1972. Así mismo, su administración puede ser tanto individual como colectiva, con un tiempo de duración de 10 a 15 minutos en promedio, esto debido al desarrollo de los 57 ítems propuestos en el instrumento. Por consiguiente, evalúa las siguientes dimensiones de la personalidad:
 - Introversión-extroversión: Con 24 ítems
 - Neuroticismo: Con 24 ítems
 - Sinceridad: Con 9 ítems (Donde un puntaje que exceda el número 4, invalida los resultados de la prueba, ya que esto refiere que el evaluado busca brindar una imagen aceptable)

Por otro lado, la calificación de la prueba se realiza de la siguiente manera: Se proporciona un punto por cada ítem respondido de forma acertada según las claves para cada pregunta. Además, lo primero es verificar que dentro de los ítems que corresponden a la dimensión de sinceridad, el puntaje no exceda de 4. Y siendo así, se evalúan las demás dimensiones según lo mencionado con anterioridad. Por último, cada una de las dos primeras dimensiones, obtiene un puntaje total por separado que siguiendo el gráfico que nos proporciona la prueba, se puede ubicar el tipo de personalidad estipulados por Eysenck (melancólico, colérico, flemático, sanguíneo). Y de igual forma, los mismos puntajes definen los rasgos de la personalidad ya sea en una marcación con “tendencia” o “alta”.

4.4.3. *Instrumento de recolección de datos de la variable clima laboral*

A continuación se presenta la ficha técnica de la Escala de Clima Laboral WES:

- **Nombre Original:** The Social Climate Scale: Work
- **Nombre en español:** Escala de Clima Laboral (WES)
- **Autores:** Moos, R., Moos, B. y Trickett, E.
- **Adaptación Española:** Unidad de estudios de TEA Ediciones S.A.; Fernández-Ballesteros, R. y Sierra, B. (1984).
- **Adaptación Peruana:** Por Miguel Angel Castillo, 2018
- **Administración:** Individual y colectiva
- **Ámbito de aplicación:** Adolescentes y adultos
- **Objetivo:** Evalúa las características socioambientales y las relaciones personales en el trabajo
- **Ítems:** 90 ítems distribuidos en 10 subescalas, que evalúan sus tres dimensiones.
- **Duración:** 20 minutos aproximadamente
- **Descripción:** La escala de clima laboral (WES) fue desarrollada por los autores Moos, R., Moos, B. y Trickett, E. Así mismo, la adaptación peruana fue realizada por Miguel Angel Castillo en el año 2018. La administración puede ser tanto individual como colectiva, con un tiempo estimado de 20 minutos para su realización, esto a causa de los 90 ítems propuestos en la prueba. Por consiguiente, con el fin de evaluar el estado del clima laboral, se poseen las siguientes dimensiones:
 - Relaciones (implicación (IM), cohesión (CO), apoyo (AP)): con 27 ítems.
 - Autorrealización (autonomía (AU), organización (OR), presión (PR)): con 27 ítems.

- Estabilidad/cambio (claridad (CL), control (CN), innovación (IN), comodidad (CF)): Con 36 ítems.

Por otro lado, la calificación se realiza mediante la clave de respuestas asignada para cada pregunta, siendo así que se asigna un punto por cada respuesta del evaluado que coincida con la clave propuesta. Por consiguiente, se suma el puntaje de los ítems que pertenecen a cada subescala de las tres dimensiones para determinar su nivel, eso por cada grupo de ítems que corresponden a las 10 subescalas. Así mismo, el puntaje por dimensión, se obtiene al sumar el puntaje total de todas las subescalas que le pertenecen. Y el puntaje general, se obtiene al sumar el puntaje total de las tres dimensiones. De esa forma, los niveles establecidos ya sea para evaluar las subescalas, las dimensiones o el puntaje general, serían los siguientes: excelente, buena, tiende a buena, promedio, mala y deficitaria. Siendo así que, para ubicar el puntaje total de cada una de las subescalas, dimensiones o puntaje en general, y obtener el nivel en el que se encuentra, el intervalo para cada una de estas será diferente en relación con el puntaje mínimo o máximo que se pueda obtener, los cuales se encontrarían en el manual estipulado para la prueba.

4.5. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

4.5.1. Validez y confiabilidad del Inventario de Personalidad Eysenck

Forma B-Adultos

Gonzales (2021), en su investigación realizada en la ciudad de Lima, llevó a cabo las pruebas de validez y confiabilidad del Inventario de Personalidad Eysenck Forma B-Para Adultos. Utilizó, para ello, una muestra piloto de 70 colaboradores que pertenecían a una empresa privada de Lima Sur. Los resultados se adquirieron mediante la prueba de la V de Aiken, y los puntajes de validez del instrumento fueron superiores a 0.80, lo que confirma que el inventario de Eysenck cuenta con una validez adecuada.

Por otro lado, según Hernández et. al. (2014), la confiabilidad sería aquello que permite saber si un instrumento es capaz o no de proporcionar los mismos resultados de forma continua cuando este es aplicado a un mismo grupo de personas en diferentes momentos. Es así que, en cuanto a la confiabilidad en el presente estudio, se llevó a cabo un análisis de consistencia interna, cuyos resultados mostraron que el inventario de Eysenck posee puntajes superiores a 0.80 en su prueba de confiabilidad. De esa forma, sobre la base de lo establecido en la tabla 6, al ser el Alfa de Cronbach del Inventario de Personalidad de Eysenck Forma B-Para adultos de 0,805. Se establece la confiabilidad de la prueba en la presente investigación.

Tabla 6

Confiabilidad del Inventario de Personalidad de Eysenck Forma B-adultos en la presente investigación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach ,805	N de elementos 57

4.5.2. Validez y confiabilidad de la Escala de Clima Laboral (WES)

Sedano y Nonalaya (2021), en la ciudad de Huancayo, realizaron pruebas de validez y confiabilidad en la Escala de Clima Laboral (WES). De las cuales, la prueba de validez se llevó a cabo mediante un juicio de expertos conformado por tres psicólogos con grados de maestría y doctorado, llegando a un acuerdo mutuo entre los expertos de que la prueba se encuentra validada para su uso.

Así mismo, en cuanto a las pruebas de confiabilidad, los anteriores autores mencionados aplicaron la prueba de consistencia interna de la K de Richardson, obteniendo de esa forma, un valor de $Rk_{20} = 0,72$. Y aunque este resultado es menor al valor ideal, sigue proporcionando una confiabilidad aceptable a la prueba. Es así que, sobre la base de ello y a lo establecido en la tabla 7, al ser el Alfa de Cronbach de

la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) de la presente investigación de 0,783. Se define la confiabilidad del instrumento como buena.

Tabla 7

Confiabilidad de la Escala Clima Laboral en la presente investigación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach ,783	N de elementos 90

4.6. Procedimiento de Recolección de Datos

Para dar inicio al proceso de recolección de datos, en primer lugar, se presentó a la entidad escogida, una solicitud la cual tenía como finalidad obtener la autorización de la institución para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos psicológicos que fueron seleccionados, y de esa forma, medir las variables personalidad y clima laboral dentro de la población indicada. Así mismo, previo a la administración de las pruebas, los trabajadores participantes, tuvieron una sesión informativa mediante la cual se les dio a conocer los objetivos de la investigación, los procedimientos a seguir y los aspectos éticos involucrados. A partir de ello, cada trabajador proporcionó su firma al documento conocido como “consentimiento informado”, mediante el cual los colaboradores denotaron tanto su voluntad de participar en el estudio como la comprensión de lo que implicaba el mismo.

De esa forma, la administración se realizó en pequeños grupos, y la primera prueba se aplicó en un ambiente tranquilo y libre de distracciones. Se dieron instrucciones claras sobre su realización, se proporcionó el material necesario y se respondieron posibles preguntas de los participantes. Asimismo, la duración de la sesión se registró para controlar el tiempo de aplicación. Después de completar la primera prueba, se estableció un intervalo de algunos minutos antes de la aplicación de la segunda prueba para minimizar posibles efectos de fatiga o aprendizaje. El

procedimiento para la segunda prueba fue similar al de la primera, con la misma atención a las condiciones de aplicación y a la duración de la sesión. Todas las respuestas se registraron cuidadosamente, y se mantuvo la confidencialidad de la información recogida.

4.7. Aspectos Éticos

Este estudio pretende desarrollarse, teniendo como base, los principios éticos establecidos por el código de ética de la American Psychological Association (APA). Así mismo, la investigación fue sometida a la evaluación del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Continental para su aprobación. Y se aseguró la confidencialidad de la información obtenida, utilizando para su identificación códigos numéricos que avalan tanto el almacenamiento como el anonimato de los participantes.

Por otro lado, el documento conocido como “consentimiento informado” fue entregado a cada uno de los trabajadores que fueron partícipes de la investigación, siendo así que, el proceso de recolección de datos, comenzó únicamente tras la firma de dicho documento y la aceptación y comprensión de lo que implicaba. Y, finalmente, con el propósito de alcanzar resultados válidos y confiables, se tuvieron en cuenta durante el recojo de la información las más óptimas prácticas éticas y científicas.

Capítulo V

Resultados de la Investigación

5.1. Resultados del Tratamiento y Análisis de la Información

5.1.1. Prueba de normalidad

Dado que la presente investigación tiene un alcance correlacional, es necesario evaluar la normalidad de las variables de personalidad y clima laboral para determinar la estadística que se utilizará en el procesamiento de datos. Después de realizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se observa que el valor de significancia para ambas variables, como se indica en las tablas 8 y 9, es de 0,000. Esto sugiere que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que indica que tanto la personalidad como el clima laboral no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se concluye que se debe emplear una estadística no paramétrica.

Tabla 8

Prueba de normalidad de la variable personalidad

Personalidad	Factor	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
	1	,325	131	,000

Tabla 9

Prueba de normalidad de la variable clima laboral

Clima Laboral	Factor	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
	1	,233	131	,000

5.1.2. Resultados de los objetivos de investigación

En primer lugar, al ser el objetivo general de la investigación, el identificar la relación entre las variables personalidad y clima laboral. Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 10

Correlación entre personalidad y clima laboral

		Correlaciones		
		Personalidad	Clima Laboral	
Rho de Spearman	Personalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,070
		Sig. (bilateral)	.	,424
		N	131	131
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,070	1,000
		Sig. (bilateral)	,424	.
		N	131	131

Como se evidencia en la tabla 10, el coeficiente de correlación de Spearman entre la personalidad y el clima laboral es de 0,070. Sin embargo, dado que el nivel de significancia es mayor a 0,05 ($p = 0,424 > 0,05$), se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula. Por consiguiente, se establece la inexistencia de una relación entre la personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari en 2023.

Por otro lado, en cuanto al primer objetivo específico de conocer los tipos de personalidad predominantes. Los resultados se exponen en la tabla 11:

Tabla 11*Tipos de personalidad*

		Tipos de personalidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Melancólico	16	12.2 %	12.2 %	12.2 %
	Colérico	32	24.4 %	24.4 %	36.6 %
Válido	Flemático	15	11.5 %	11.5 %	48.1 %
	Sanguíneo	68	51.9 %	51.9 %	100 %
	Total	131	100 %	100 %	

Como se puede observar en la tabla 11, los tipos de personalidad con los mayores porcentajes corresponden al tipo sanguíneo y colérico, con un 51.9 % y 24.4 %, respectivamente. En contraste, dentro de los porcentajes más bajos, se encuentran el tipo de personalidad melancólica y flemática, el primero con un 12.2 % y el segundo con un 11.5 %.

Por consiguiente, respecto al segundo objetivo específico de conocer los niveles predominantes del clima laboral. Los resultados se exponen en la tabla 12:

Tabla 12*Niveles de clima laboral*

		Niveles de clima laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficitaria	4	3.1 %	3.1 %	3.1 %
	Mala	10	7.6 %	7.6 %	10.7 %
	Promedio	52	39.7 %	39.7 %	50.4 %
Válido	Tiende a buena	25	19.1 %	19.1 %	69.5 %
	Buena	35	26.7 %	26.7 %	96.2 %
	Excelente	5	3.8 %	3.8 %	100 %
	Total	131	100 %	100 %	

Como se observa en la tabla 12, el nivel de clima laboral con mayor predominancia es el promedio, representando un 39.7 %. Le sigue el nivel buena con un 26.7 %. En tercer lugar, se encuentra el nivel tiende a buena con un 19.1 %. En cuarto lugar, se ubica el nivel mala con un 7.6 %. Por último, los valores más bajos corresponden a los niveles excelente y deficitaria, con un 3.8 % y un 3.1 %, respectivamente.

Así mismo, referente al tercer objetivo específico de conocer la relación entre la personalidad y la dimensión relaciones del clima laboral. Los resultados se exponen en la tabla 13:

Tabla 13

Correlación entre personalidad y la dimensión relaciones

		Correlaciones		
			Personalidad	Dimensión Relaciones
Rho de Spearman	Personalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,088
		Sig. (bilateral)	.	,318
		N	131	131
	Dimensión Relaciones	Coeficiente de correlación	,088	1,000
		Sig. (bilateral)	,318	.
		N	131	131

Como se observa en la tabla 13, el coeficiente de correlación de Spearman entre la personalidad y la dimensión relaciones es de 0.088. Sin embargo, al ser el nivel de significancia mayor a 0.05 ($p = 0.318 > 0.05$), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se establece la no existencia de una relación entre la personalidad y la dimensión relaciones en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari en 2023.

Del mismo modo, acerca del cuarto objetivo específico de conocer la relación entre la personalidad y la dimensión autorrealización del clima laboral. Los resultados se exponen en la tabla 14:

Tabla 14

Correlación entre personalidad y la dimensión autorrealización

		Correlaciones		
			Personalidad	Dimensión autorrealización
Rho de Spearman	Personalidad	Coeficiente de correlación	1,000	-,163
		Sig. (bilateral)	.	,063
	Dimensión autorrealización	N	131	131
		Coeficiente de correlación	-,163	1,000
		Sig. (bilateral)	,063	.
		N	131	131

Como se observa en la tabla 14, el coeficiente de correlación de Spearman entre la personalidad y la dimensión de autorrealización es de -0,163. Sin embargo, al ser el nivel de significancia mayor a 0,05 ($p = 0,063 > 0,05$), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se establece la no existencia de una relación entre la personalidad y la dimensión autorrealización en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari en 2023.

Por último, en referencia al quinto objetivo específico de conocer la relación entre la personalidad y la dimensión estabilidad-cambio del clima laboral. Los resultados se exponen en la tabla 15:

Tabla 15*Correlación entre personalidad y la dimensión estabilidad-cambio*

		Correlaciones		
			Personalidad	Dimensión Estabilidad-Cambio
Rho de Spearman	Personalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,112
		Sig. (bilateral)	.	,201
	Dimensión Estabilidad-Cambio	N	131	131
		Coeficiente de correlación	,112	1,000
		Sig. (bilateral)	,201	.
		N	131	131

Como se observa en la tabla 15, el coeficiente de correlación de Spearman entre la personalidad y la dimensión de estabilidad-cambio es de 0,112. Sin embargo, al ser el nivel de significancia mayor a 0,05 ($p = 0,201 > 0,05$), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se establece la no existencia de una relación entre la personalidad y la dimensión estabilidad-cambio en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari en 2023.

5.2. Descripción e Interpretación de los Resultados

En primer lugar, dado que el objetivo general de la investigación es identificar la relación entre la personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari en 2023, se logró determinar, en función de este objetivo, la no existencia de una relación entre las variables de estudio. Esta falta de relación podría justificarse considerando que la muestra estudiada abarcaba tanto a colaboradores que desempeñaban roles administrativos como a aquellos que realizaban trabajos de campo u obreros, todos incluidos en la planilla. La evaluación del clima laboral, en consecuencia, se llevaría a cabo en función del contexto laboral predominante, lo que resultaría en diferentes ambientes de trabajo. Siguiendo la

perspectiva de Buk (2020), para quien el clima laboral también abarca el entorno laboral de los trabajadores, es evidente que en distintos entornos laborales, la percepción del clima laboral también difiere, incluso si los colaboradores pertenecen a la misma organización. De la misma manera, se podría considerar que los rasgos característicos de cada persona reflejados en su personalidad, no influyen en la percepción del clima laboral, siendo que el factor interno no va a afectar la variación de un factor externo en un contexto como la organización.

En cuanto al primer objetivo específico, que busca conocer los tipos de personalidad predominantes en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari en 2023, se encontró que el tipo de personalidad con mayor predominancia entre los colaboradores fue el sanguíneo, seguido del colérico. Ambos tipos de personalidad comparten características asociadas a la extroversión, que son particularmente destacadas en los colaboradores evaluados. Este hallazgo encuentra respaldo en Noticias en Salud (2020), que señala que diversos estudios longitudinales ofrecen resultados similares al indicar que la personalidad posee la tendencia de mejorar con el desarrollo personal, siendo los rasgos relacionados con la extroversión, la estabilidad emocional y la amenidad los que presentan mejoras en la mayoría de las personas. Esta información justifica la presencia mayoritaria de los tipos de personalidad sanguínea y colérica en los participantes evaluados.

Del mismo modo, en relación con el segundo objetivo específico de conocer los niveles predominantes de clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari en 2023, se obtuvo como resultado, que el nivel de clima laboral con mayor predominancia era el promedio. Este hallazgo se justifica positivamente en función de la buena productividad generada por los colaboradores. Sin embargo, se ve opacado por deficiencias en la organización, motivación y posibles limitaciones encontradas al realizar tareas nuevas en las que no se habían desempeñado anteriormente. De acuerdo con Aquino et al. (2023), los niveles de clima

laboral dependen de la organización de la entidad y de la percepción que tiene el trabajador respecto al área o sector en el que se encuentra asignado. Esto respalda la idea de que, aunque el clima laboral de los colaboradores evaluados no es malo, todavía presenta deficiencias en relación con los aspectos mencionados anteriormente, siendo la organización el principal de ellos, y que a su vez, de realizarse una evaluación más exhaustiva, sería posible encontrar los obstáculos puntuales que se encuentran afectando el clima laboral de los trabajadores.

Por otro lado, en relación con el tercer objetivo específico de conocer la relación entre la personalidad y la dimensión relaciones en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari en 2023, se obtuvo como resultado que no existe una relación entre la personalidad y esta dimensión del clima laboral. Esto puede justificarse por el desconocimiento que tienen los trabajadores sobre cómo interactúan sus colegas entre sí o con sus jefes en las diversas gerencias, áreas o unidades de trabajo ajenas a la suya. Esta falta de conocimiento puede estar generando indiferencia y poca objetividad al evaluar factores relacionados con las relaciones laborales desde una perspectiva personal. Este fenómeno podría estar causado principalmente por la falta de comunicación, ya que, según Budon (2022), las deficiencias en la comunicación afectan negativamente no solo las relaciones entre los empleados, sino también las relaciones que se establecen entre los líderes. Esto, a su vez, puede tener consecuencias como la insatisfacción, desmotivación y la baja productividad.

Además, en relación con el cuarto objetivo específico de conocer la relación entre la personalidad y la dimensión autorrealización en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari en 2023, se encontró como resultado la no existencia de una relación entre la personalidad y esta dimensión del clima laboral. Esto se debe a que esta dimensión evalúa aspectos como la autonomía y la organización, que para la gran mayoría de los colaboradores, son factores que ellos

mismos incorporan en su trabajo en lugar de depender de la propia organización. Este resultado se justifica considerando que, según Aquino et al. (2023), tanto la autosuficiencia como la planificación contribuyen a la realización eficaz de las tareas. Sin embargo, al desarrollar y utilizar estas características únicamente de forma individual, en lugar de ser potenciadas por la organización, se respalda el resultado de la falta de relación entre las variables mencionadas.

Por último, en cuanto al quinto objetivo específico de conocer la relación entre la personalidad y la dimensión estabilidad-cambio en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari en 2023, el resultado obtenido fue que no existe una relación entre la personalidad y esta dimensión del clima laboral. Al igual que con el objetivo anterior, existe una similitud en relación con el presente, ya que para evaluar completamente la dimensión de estabilidad-cambio, se requiere del conocimiento sobre el factor innovación que esta posee. Y dado que, para los trabajadores, dicho factor resultaba ser incluso desconocido en su totalidad debido a la concurrida monotonía laboral, establecer una relación entre la personalidad y la dimensión planteada en la presente población resulta complicado. Por otro lado, al ser la innovación, según Aquino et al. (2023), un aspecto que contribuye positivamente a la gratificación de los empleados y que, a su vez, apoya en el ordenamiento del trabajo para que este sea más rápido y eficaz, también estaría respaldando la escasez de motivación de los empleados en relación con el hecho de experimentar un trabajo monótono dentro de la entidad.

Capítulo VI

Discusión de Resultados

6.1. Discusión de Resultados de Investigación

Luego de haber obtenido los resultados correspondientes a cada uno de los objetivos planteados, es necesario discutir dichos resultados, con los antecedentes seleccionados para la presente investigación.

De esa forma, respecto al objetivo general, se encontró como resultado, que la relación entre las variables personalidad y clima laboral no existe. Así mismo, en cuanto a los antecedentes que concuerdan con dicho resultado, están Fernández (2019), Acosta y Taruchaín (2022) y Jorgge (2020), quienes luego de analizar los valores obtenidos en la significancia de sus correlaciones entre las variables, determinaron igualmente, que la relación entre las mismas no existe. En contraste, Gonzales (2021) y León (2022), en sus estudios sobre la personalidad y el clima laboral, al haber obtenido ambos autores valores menores a 0.05 en su significancia de correlación entre las variables, lograron establecer en cada una de sus investigaciones, una relación entre la personalidad y el clima laboral, lo que estaría discrepando con los resultados en este estudio.

Además, en cuanto al estudio realizado por Salleres (2021), la autora encontró únicamente relaciones significativas entre el clima laboral y las dimensiones de la personalidad: estabilidad emocional, afabilidad y tesón. Mientras que, respecto a las relaciones entre el clima laboral y las dimensiones: energía y apertura mental, la autora no logró encontrar una relación entre dichas variables.

Por otra parte, continuando con la discusión, los resultados concernientes al primer objetivo específico, establecen que el tipo de personalidad con mayor predominancia es el sanguíneo, seguido del colérico. Así, en la investigación realizada por Fernández (2019), quien también utilizó para el desarrollo de su estudio el

Inventario de Personalidad de Eysenck Forma B, coincide con los resultados propuestos, al encontrar que el 100 % de su muestra poseía una personalidad de tipo sanguíneo. Por otro lado, al ser el sanguíneo y el colérico, tipos de personalidad que comparten la dimensión extraversión, es aquí donde el autor Flores (2019) también coincide con los resultados encontrados en el presente estudio, ya que al utilizar para el suyo propio el Inventario de Personalidad NEO FFI, encontró que el segundo valor más alto correspondía a la extraversión con un 18.9 %.

Respecto a los resultados obtenidos sobre el segundo objetivo específico, se encontró que el nivel de clima laboral con mayor predominancia es el promedio. De esa forma, los autores que coinciden con dicho resultado son aquellos cuyos porcentajes más altos corresponden al nivel promedio, regular o medio del clima laboral, luego de haber realizado una evaluación general sobre la variable. Es por ello, que dichos autores son los siguientes: Preciado (2018) con un 58.73 %, Araujo (2019) con un 56.29 %, Fernández (2019) con un 56.7 %, Ramos et al. (2019) con un 35 %, Gonzales (2021) con un 38.2 %, Salazar y Cerna (2021) con un 90 %, Salleres (2021) con un 56.8 % y Vásquez (2021) con un 63.1 %.

En contraste, autores como Huaroto (2022), quien halló un 43.33 % para el nivel alto de clima laboral; y Acosta y Taruchaín (2022), quienes destacaron un 49 % para el nivel favorable de la variable, son autores que discrepan con los resultados hallados, al haber obtenido dentro de sus investigaciones, la predominancia en los niveles de clima laboral que son diferentes al promedio o regular. Por último, autores como Chulluncuy (2015) y Valenzuela (2018), a pesar de no haber evaluado el clima laboral de manera general, sino que por el contrario, enfocaron sus análisis sobre la variable de una forma más segmentada, todavía es necesario considerarlos en la discusión.

Así, Chulluncuy (2015), en su investigación, obtuvo como resultado que el 30 % de su muestra, se inclinaba a destacar aspectos negativos sobre su clima laboral;

mientras que para Valenzuela (2018), sus resultados destacaron que el 54.84 % de los trabajadores consideraban las recompensas y/o reconocimientos como delimitadas, el 60 % manifiesta no tener conflictos entre colegas, y el 59.67 % aceptaban la existencia de una competencia dentro de su organización. De esa forma, ambos autores respaldan el análisis descriptivo de los resultados llevado a cabo en el presente estudio, el cual explica el porqué de la predominancia de un nivel promedio de clima laboral en los empleados, ya que como lo muestran los autores, si se lleva a cabo un análisis de la variable de una forma más específica, es posible vislumbrar las deficiencias que impiden que el nivel del clima laboral pueda llegar a ser superior al promedio.

Por otro lado, en cuanto al resultado que corresponde al tercer objetivo específico, se encontró que la relación entre la personalidad y la dimensión relaciones del clima laboral no existe. Gonzales (2021) discrepa con los resultados propuestos, estableciendo, en su investigación, una relación entre la personalidad y las dimensiones involucramiento laboral y comunicación del clima organizacional. Dado que en cuanto a los aspectos que evalúan dichas dimensiones comparten similitudes con la dimensión relaciones consideradas para el presente estudio, resulta pertinente destacar la discrepancia del autor y tenerla en cuenta para la discusión.

De igual manera, respecto al resultado encontrado sobre el cuarto objetivo específico, se halló que la relación entre la personalidad y la dimensión autorrealización del clima laboral no existe. En función a ello, el estudio de Gonzales (2021) discrepa con los hallazgos de la presente investigación, al haber hallado como resultado, un valor menor a 0.05, en la significancia de correlación entre las variables. Lo que marca una diferencia significativa con los resultados alcanzados para el presente estudio.

Por último, en cuanto al resultado hallado sobre el quinto objetivo específico, se encontró que la relación entre la personalidad y la dimensión estabilidad-cambio del

clima laboral no existe. En esa misma línea, Gonzales (2021) discrepa con los hallazgos de la presente investigación, al haber encontrado una relación entre la personalidad y las dimensiones supervisión y condiciones laborales del clima organizacional, el autor tampoco comparte similitudes con el resultado planteado en este estudio. Finalmente, dado que las dimensiones supervisión y condiciones laborales y la dimensión estabilidad-cambio comparten semejanzas entre sí, se considera pertinente su discusión.

Conclusiones

Primera. No se encontró una relación entre las variables personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

Segunda. Se obtuvo que el tipo de personalidad con mayor predominancia en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023, es el sanguíneo.

Tercera. Se obtuvo que el nivel de clima laboral con mayor predominancia en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023, es el promedio.

Cuarta. No se encontró una relación entre la variable personalidad y la dimensión relaciones del clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

Quinta. No se encontró una relación entre la variable personalidad y la dimensión autorrealización del clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

Sexta. No se encontró una relación entre la variable personalidad y la dimensión estabilidad-cambio del clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta la investigación realizada y los resultados logrados, se presentan las siguientes recomendaciones para beneficiar tanto a la organización como a los colaboradores que trabajan en ella:

En primer lugar, se sugiere llevar a cabo talleres periódicos de intervención psicológica dentro de la organización, orientados al fortalecimiento del autoconocimiento y autoconcepto de todos los colaboradores. Esto permitirá potenciar el desarrollo adecuado de la personalidad. Además, dado que el tipo de personalidad colérico fue el segundo más predominante entre los trabajadores participantes en esta investigación, se recomienda que la entidad implemente intervenciones psicológicas individuales para todos los colaboradores. A través de estas intervenciones, se pueden abordar y reducir las dificultades que los trabajadores enfrentan en relación con su tipo de personalidad, como el manejo inadecuado de las emociones o el desarrollo de obsesiones.

Por otra parte, con el objetivo de potenciar los vínculos entre colegas y, por ende, fortalecer el clima laboral, se propone a la organización acrecentar las actividades de socialización a las cuales deberá asistir todo el personal que labore dentro de la entidad, ya sea administrativo, de campo, obrero o político. En este sentido, se recomienda preferentemente la formación de equipos entre trabajadores que no se conozcan demasiado en estas actividades. Del mismo modo, se sugiere a la entidad implementar mejoras en relación con el factor de innovación presente en el clima laboral. En este sentido, se propone la creación de concursos que impliquen propuestas de mejoras diseñadas por los propios trabajadores, conformando equipos de trabajo. Esto contribuirá a potenciar la creatividad y motivación de los colaboradores.

De igual manera, considerando que la claridad en las responsabilidades laborales es parte integral del clima laboral, se recomienda a la entidad evitar realizar

rotaciones de personal de manera continua o con intervalos de tiempo muy cortos. Esto se debe a que tales rotaciones pueden generar incomodidad entre los trabajadores y afectar su productividad, especialmente si no están completamente capacitados para asumir nuevas responsabilidades. En caso de llevar a cabo rotaciones, se sugiere proporcionar capacitaciones a todos los trabajadores en relación con las nuevas tareas y responsabilidades a desempeñar.

Por último, se sugiere a la organización generar informes mensuales, a través del área de recursos humanos, que aborden la evaluación del clima laboral en las diferentes gerencias, subgerencias, áreas y unidades de trabajo. Esto tiene como objetivo llevar un registro sistemático de la evolución continua de la percepción que poseen los trabajadores respecto a la organización.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 163-172. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rips/v13n1/a11.pdf>
- Acosta, P., y Taruchaín, L. F. (2022). Personalidad y clima laboral en docentes universitarios. *Veritas & Research*, 4(1), 33-45. [http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path\[\]=86](http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path[]=86)
- Aparicio, T. (s.f.). *La insatisfacción laboral*. Puleva. <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>
- Aquino, J. P., Marroquin, M. E. y Quispe, J. R. (2023). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad de servicios judiciales de las áreas del Centro de Distribución General de la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2016*. [Tesis de Maestría, Escuela de Postgrado de la Universidad Continental]. Repositorio Institucional-Universidad Continental.
- Araujo, L. D. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes-Región Junín-Periodo 2018*. [Tesis de Maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales]. Repositorio Institucional-Centro de Altos Estudios Nacionales.
- Ávila, W. (2018). *Influencia del clima social laboral en la gestión por procesos en los trabajadores de una entidad pública del cercado de Lima-2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional-Universidad César Vallejo.
- 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 Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional-Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Bernal, J. C., Cotrino, J. y De La Espriella, C. (2012). *El constructo de temperamento: Un recorrido desde Hipócrates hasta la psicología moderna*. [Tesis de Maestría, Universidad de la Sabana]. Repositorio Institucional-Universidad de la Sabana.
- Boeree, C. G. (1998). *Teorías de la personalidad*. Pensilvania: Universidad de Shippensburg. https://www.academia.edu/11952226/Teor_%C3%ADas_de_la_personalidad_por_Dr_C_George_Boeree
- Budon, A. (15 de agosto de 2022). *5 razones principales de una mala comunicación en tu empresa*. Bitrix24. <https://www.bitrix24.es/articulos/5-razones-principales-de-una-mala-comunicacion-en-tu-empresa.php>
- Buitrago, N. J. y Ramírez, M. X. (2016). *Medición del clima social laboral en cooperativa de transportadores de Cumaral, Meta*. [Tesis de Doctorado, Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional-Universitaria Minuto de Dios.

- Buk. (4 de agosto de 2020). *Tipos de clima laboral*. Buk (web). <https://www.buk.cl/blog/tipos-de-clima-laboral>
- Castillero, O. (20 de mayo de 2017). *La teoría fenomenológica de Carl Rogers*. *Psicología y Mente* (web). <https://psicologiaymente.com/clinica/teoria-fenomenologica-carl-rogers>
- Cervone, D. y Pervin, L. A. (2009). *Personalidad. Teoría e investigación*. Editorial El Manual Moderno. [http://13.87.204.143/xmlui/bitstream/handle/123456789/7270/Personalidad %20 %20teor %C3 %ADa %20e %20investigaci %C3 %B3n %202009.pdf?sequence=1](http://13.87.204.143/xmlui/bitstream/handle/123456789/7270/Personalidad%20%20teor%C3%ADa%20e%20investigaci%C3%B3n%202009.pdf?sequence=1)
- Chacón, G. L. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una empresa pública en Comas, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional-Universidad César Vallejo.
- Chávez, A. (13 de abril de 2023). Tipos de personalidad y su impacto en el rendimiento laboral [+descargable]. *Factorial* (web). <https://factorial.mx/blog/tipos-de-personalidad/>
- Chulluncuy, A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad del Distrito de Río Negro, Provincia de Satipo 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica los Ángeles Chimbote]. Repositorio Institucional-Universidad Católica los Ángeles Chimbote.
- Clemente, S. (10 de enero de 2022). La teoría de Personalidad de Eysenck. *La mente es maravillosa* (web). <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-personalidad-de-eysenck/>
- Conexión Esan. (3 de noviembre de 2016). Cinco atributos de la personalidad que influyen en el comportamiento organizacional. Esan (web). <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cinco-atributos-de-la-personalidad-que-influyen-en-el-comportamiento-organizacional>
- Cornejo, J. L. (2018). *Temperamentos de personalidad según el modelo de Eysenck y nivel de síndrome de burnout en personal de tropa hospitalizados en el Hospital Militar Central "Coronel Luis Arias Schreiber"*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional-Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Cruz, N., Alonso Castillo, M. M., Armendáriz García, N. A. y Lima Rodríguez, J. S. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95, 1-15. <https://www.scielosp.org/pdf/resp/2021.v95/e202104057/es>
- Eysenck, H. J. y Eysenck, S. B. (1964). Inventario de personalidad-Eysenck Forma B para adultos (EPI).
- Fernández, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Revista Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

- Fernández, B. E. (2019). *Tipos De Personalidad Relacionado Con Clima Laboral En El Personal De Los Centros De Salud Mental Comunitarios De La Provincia De Trujillo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional-Universidad César Vallejo.
- Ferrando, P. J. y Anguiano Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>
- Flores, G. A. (2019). *Los rasgos de personalidad y su influencia en los estilos de liderazgo de los colaboradores del área administrativa de la empresa grupo Casa Grande*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio Institucional-Universidad Tecnológica Indoamérica.
- García, F. J. y Benavides Quinto, E. A. (2020). *Clima Organizacional*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio Institucional-Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Gärling, T., Ibáñez Gracia, T., Jodelet, D., Teymur, N. y Valera, S. (1996). *Cognición, representación y apropiación del espacio*. Edicions de la Universitat de Barcelona. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/112095>
- Gil, F. (29 de abril de 2019). Aptitus: “86 % de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”. *Gestión* (web).
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/?ref=gesr>
- Gonzales, N. G. (2021). *Clima laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima Sur*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional-Universidad Autónoma del Perú.
- González, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T. y Palomino Alvarado, G. D. P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 5(1), 1157-1170.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huaroto, M. (2022). *Clima laboral y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Antonio de Cusicancha, Huaytará-Huancavelica, 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio Institucional-Universidad Peruana de las Américas.
- Iglesias, A. L. y Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al clima laboral. *Revista Cuba de Enfermería*, 34(1), 197-209.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192018000100016
- infobae. (17 de enero de 2023). *54 % de trabajadores quiere renunciar por mala relación con su jefe*. Infobae (web).

<https://www.infobae.com/peru/2023/01/17/54-de-trabajadores-quiere-renunciar-por-mala-relacion-con-su-jefe/>

- Jorgge, I. N. (2020). *Los rasgos de personalidad y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de la Empresa Grupo Alquimiasoft casa Matriz*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio Institucional-Universidad Tecnológica Indoamérica.
- La República. (3 de julio de 2020). Al 86 % de empresas peruanas les importa el bienestar de sus trabajadores, según estudio. *La República* (web). <https://larepublica.pe/amp/sociedad/2020/07/03/salud-mental-bienestar-de-trabajadores-es-importante-para-el-86-de-empresas-peruanas-segun-encuesta>
- La República. (8 de junio de 2022). ¿Tienes compañeros tóxicos? Las personalidades que afectan más el clima laboral. *La República* (web). <https://amp.larepublica.co/alta-gerencia/tienes-companeros-toxicos-las-personalidades-que-afectan-mas-el-clima-laboral-3379979>
- León, E. V. (2022). *Dimensiones de la personalidad y clima laboral en personal de una empresa privada del cercado de lima en pandemia por COVID-19, 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional-Universidad Autónoma del Perú.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69-74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Manterola, C., Hernández, M. J., Otzen, T., Espinosa, M. E., y Grande, L. (2023). Estudios de corte transversal. Un diseño de investigación a considerar en ciencias morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>
- Miranda, M. E. (2018). *Clima social laboral y compromiso organizacional en docentes de un centro privado de formación profesional de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional-Universidad Privada Antenor Orrego.
- Montaño, M. R., Palacios Cruz, J. L. y Gantiva Díaz, C. A. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psicología: Avances de la Disciplina*, 3(2), 81-107. <https://biblat.unam.mx/hevila/PsicologiaAvancesdeladisciplina/2009/vol3/no2/4.pdf>
- Noticias en Salud. (2 de noviembre de 2020). ¿Cambia nuestra personalidad a medida que envejecemos? Noticias en Salud (web). <https://www.noticiasensalud.com/salud-publica/2020/11/02/cambia-nuestra-personalidad-a-medida-que-envejecemos/>
- Nuñez, E. (7 de septiembre de 2021). ¿Qué es la personalidad? Descubre quién eres y con quién trabajas para lograr el éxito laboral. *Crehana* (web). <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/que-es-la-personalidad/>

- Otero, A. (2018). *Enfoques de investigación*.
https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
- Peña, B. (18 de mayo de 2023). Componentes de la personalidad: temperamento y carácter. *PsicoActiva* (web). <https://www.psicoactiva.com/blog/componentes-de-la-personalidad/>
- Pisco, M. C. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Junín, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional-Universidad de Huánuco.
- Preciado, G. P. (2018). *Análisis del clima laboral de los servidores administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional-Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Psonrie. (s.f.). *Cómo influye la personalidad en el trabajo*.
<https://www.psonrie.com/noticias-psicologia/como-influye-la-personalidad-en-el-trabajo>
- Ramírez, E. (2004). ¿Cómo influye la personalidad sobre la imagen de una empresa?. *Pensamiento & Gestión*, (17), 65-94.
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=64601703>
- Ramos, J. P., Acosta Herrera, R. A. Ramos Carpio, K. C. y Martínez Vásquez, A. B. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 7(54), 1-32.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Redacción Día a Día. (28 de julio de 2015). *El mal clima laboral lleva a la renuncia a la mitad de los trabajadores*. RUS media. <http://riouruguayseguros.com/site/el-mal-clima-laboral-lleva-a-la-renuncia-a-la-mitad-de-los-trabajadores/>
- Rodríguez, S. M. y Argumedo Valencia, J. A. (2021). *Dimensiones de personalidad y su relación con la toma de decisiones en el personal piloto de una institución armada, Iquitos, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional-Universidad Científica del Perú.
- Ruíz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 245-256.
<https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Salazar, D. S. y Cerna Quispe, J. E. (2021). *Satisfacción y clima laboral en trabajadores de la Subgerencia de Logística Corporativa de la Municipalidad de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional-Universidad Ricardo Palma.
- Salleres Tito, M. A. (2021). *Personalidad y clima laboral en los trabajadores de una empresa de seguros*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional-Universidad Católica de Santa María.

- Sánchez, E. (2 de septiembre de 2022). *Raymond Cattell y su teoría de la personalidad*. La mente es maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/raymond-cattell-y-su-teoria-de-la-personalidad/>
- Sánchez, E. (7 de marzo de 2023). *La teoría de la personalidad de Cloninger*. La mente es maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-la-personalidad-de-cloninger/>
- Sánchez Ferrusca, J. L. (2 de diciembre de 2019). *La teoría del clima social de Moos*. Plataforma Educativa Virtual On-School. <https://www.on-school.com/blog/la-teoria-del-clima-social-de-moos/>
- Sandoval Caraveo, M. D. C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, (27), 83-88. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>
- Schmidt, V. I., Firpo, L., Vion, D., De Costa Oliván, M. E., Casella, L., Cuenya, L., Blum, G. D. y Pedrón, V. (2010). Modelo psicobiológico de personalidad de Eysenck: una historia proyectada hacia el futuro. *Revista Internacional de Psicología*, 11(2), 1-21. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/196351>
- Sedano Palacios, M. A. y Nonalaya Godiño, M. S. (2021). *Estrés y clima social laboral en docentes de educación básica de una red educativa rural Huancavelica-2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional-Universidad Peruana los Andes.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Editorial Gente Nueva. <https://repositoryinst.uniquajira.edu.co/handle/uniquajira/467>
- Valadez Ochoa, L. A., Trujillo Flores, M. M. y Torres Rivera, A. D. (2010). Variables del clima organizacional que preceden a la aparición del fenómeno *mobbing*, en una organización mexicana. *Investigación administrativa*, 39(105), 7-21. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v39n105/2448-7678-ia-39-105-7.pdf>
- Valenzuela Fernández, I. D. (2018). *Clima laboral del área administrativa de la organización Intracarga S.A. de la ciudad de Baranquilla*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de la Costa]. Repositorio Institucional-Universidad de la Costa.
- Vásquez Ramos, S. P. (2021). *Gestión municipal y clima laboral en el desempeño laboral en la municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional-Universidad César Vallejo.

Apéndices

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023?</p>	<p>Objetivo general Identificar la relación entre la personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Ho: No existe relación entre la personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023. Hi: Existe relación entre la personalidad y el clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.</p>	<p>Personalidad Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Melancólico • Colérico • Flemático • Sanguíneo Dimensiones de la escala (Indicadores): <ul style="list-style-type: none"> • Extraversión/Introversión-E • Neuroticismo (Estabilidad/Inestabilidad)-N • Sinceridad-L </p> <p>Clima laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones <ul style="list-style-type: none"> - Implicación (IM) - Cohesión (CO) - Apoyo (AP) • Autorrealización <ul style="list-style-type: none"> - Autonomía (AU) - Organización (OR) - Presión (PR) • Estabilidad/Cambio <ul style="list-style-type: none"> - Claridad (CL) - Control (CN) - Innovación (IN) </p>	<p>Método de investigación: Método Científico</p> <p>Enfoque de la investigación: Cuantitativo</p> <p>Alcance de la investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No Experimental de Corte Transversal</p> <p>Población: 197 colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023 quienes se encuentren en planilla dentro de la entidad escogida.</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuáles son los tipos de personalidad predominantes en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023?</p>	<p>Objetivos específicos Conocer los tipos de personalidad predominantes en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas Hi: Existe relación entre la personalidad y las relaciones en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.</p>		
<p>¿Cuáles son los niveles</p>				

predominantes de clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023?

¿Cuál es la relación entre la personalidad y las relaciones en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023?

¿Cuál es la relación entre la personalidad y la autorrealización en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023?

¿Cuál es la relación entre la personalidad y la estabilidad-cambio en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023?

Conocer los niveles predominantes de clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

Conocer la relación entre la personalidad y las relaciones en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

Conocer la relación entre la personalidad y la autorrealización en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

Conocer la relación entre la personalidad y la estabilidad-cambio en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

Hi: Existe relación entre la personalidad y la autorrealización en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

Hi: Existe relación entre la personalidad y la estabilidad-cambio en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023.

- Comodidad (CF)

Muestra:

131 colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023 quienes se encuentren en planilla dentro de la entidad escogida.

Técnica de recolección de datos:

Encuesta

Instrumentos de recolección de datos:

Inventario De Personalidad Eysenck Forma B-Para Adultos. Escala De Clima Social En El Trabajo (WES).

Instrumentos psicológicos
Inventario De Personalidad Eysenck Forma B-Para Adultos

INVENTARIO DE PERSONALIDAD EYSENCK FORMA B – PARA ADULTOS

Nombres y Apellidos:

Edad: **Sexo:** Masculino () Femenino ()

Estado civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado ()

Lugar de trabajo:

Puesto de Trabajo:

Gerencia:

Etnia de Origen: **Fecha:**

Instrucciones:

- A continuación, encontrará algunas preguntas que hacen referencia a su manera de proceder, de sentir y de actuar. Lea cuidadosamente y marque en la casilla correspondiente de SI o NO.
- No emplee demasiado tiempo en cada pregunta; es preferible su primera reacción, espontánea, y no una respuesta largamente meditada y pensada.
- Conteste todas las preguntas sin omitir ninguna.
- Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas; esta no es una prueba de inteligencia o habilidad, sino simplemente una apreciación de su modo de actuar. **AHORA COMIENCE.**

		SI	NO
1.	¿Le gusta abundancia de excitación y bullicio a su alrededor?		
2.	¿Tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo, pero sin saber qué?		
3.	¿Tiene casi siempre una contestación lista "a la mano", cuando la gente le habla?		
4.	¿Se siente algunas veces feliz, algunas veces triste, sin una razón real?		
5.	¿Permanece usualmente retraído(a) en fiestas y reuniones?		
6.	Cuando era niño(a) ¿hacia siempre/inmediatamente lo que le decían, sin refunfuñar?		
7.	¿Se enfada a veces?		
8.	Cuando lo(a) meten en una pelea ¿prefiere sacar los trapos al aire, de una vez por todas, en vez de quedar callado(a) esperando que las cosas se calmen solas?		
9.	¿Es Ud. triste, melancólico(a)?		
10.	¿Le gusta mezclarse con la gente?		
11.	¿Ha perdido a menudo el sueño por sus preocupaciones?		
12.	¿Se enoja a veces?		
13.	¿Se catalogaría así mismo(a) como despreocupado(a) o confiado(a) a su buena ventura?		
14.	¿Se decide a menudo demasiado tarde?		
15.	¿Le gusta trabajar solo(a)?		
16.	¿Se ha sentido a menudo apático(a) y cansado(a), sin razón?		
17.	¿Es por lo contrario animado(a) y jovial?		
18.	¿Se ríe a veces de chistes groseros?		
19.	¿Se siente a menudo hastiado(a)?		
20.	¿Se siente incómodo(a) con vestidos que no son del diario?		
21.	¿Se distrae (vaga su mente) a menudo cuando trata de prestar atención a algo?		
22.	¿Puede expresar en palabras fáciles lo que piensa?		
23.	¿Se abstrae (se pierde en sus pensamientos) a menudo?		

24.	¿Está completamente libre de prejuicios de cualquier tipo?		
25.	¿Le gustan las bromas?		
26.	¿Piensa a menudo en su pasado?		
27.	¿Le gusta mucho la buena cocina?		
28.	Cuando se fastidia ¿necesita algún(a) amigo(a) para hablar sobre ello?		
29.	¿Le molesta pedir cosas o pedir dinero a la gente para alguna buena causa?		
30.	¿Alardea (se jacta) un poco a veces?		
31.	¿Es Ud. muy susceptible por algunas cosas?		
32.	¿Le gusta más quedarse en casa?		
33.	¿Se pone a menudo inquieto(a) que no puede permanecer sentado(a) durante mucho rato en una silla?		
34.	¿Le gusta cuidar planear las cosas cuidadosamente con mucha anticipación?		
35.	¿Tiene a menudo mareos (vértigo)?		
36.	¿Contesta siempre una carta personal, tan pronto como puede, después de haberla leído?		
37.	¿Hace Ud. usualmente las cosas mejor resolviéndolas solo(a), que hablando a otra persona sobre ellas?		
38.	¿Le falta frecuentemente el aire, sin haber hecho un trabajo pesado?		
39.	¿Es Ud. una persona tolerante, que no se molesta generalmente si las cosas no están perfectas?		
40.	¿Sufre de los nervios?		
41.	¿Le gustaría más planear cosas, que hacer cosas?		
42.	¿Deja algunas veces para mañana, lo que debería hacer hoy día?		
43.	¿Se pone nervioso(a) en lugares tales como ascensores, trenes o túneles?		
44.	¿Cuándo hace nuevos amigos es usualmente Ud. quien inicia la relación o invita a que se produzca?		
45.	¿Sufre fuertes dolores de cabeza?		
46.	¿Siente generalmente que las cosas se arreglarían por sí solas y que terminarán bien de algún modo?		

47.	¿Le cuesta trabajo coger el sueño al acostarse en las noches?		
48.	¿Ha dicho alguna vez mentiras en su vida?		
49.	¿Dice algunas veces lo primero que se le viene a la cabeza?		
50.	¿Se preocupa durante un tiempo demasiado largo, después de una experiencia embarazosa?		
51.	¿Se mantiene usualmente hermético(a) o encerrado(a) en sí mismo(a), excepto con amigos muy íntimos?		
52.	¿Se crea a menudo problemas por hacer las cosas sin pensar?		
53.	¿Le gusta contar chistes y referir historias graciosas a sus amigos?		
54.	¿Se le hace más fácil ganar que perder un juego?		
55.	¿Se siente a menudo demasiado consciente de sí mismo(a) o poco natural cuando está con sus superiores?		
56.	Cuando las posibilidades están contra Ud. ¿piensa aun usualmente que vale la pena probar suerte?		
57.	¿Siente "sensaciones raras" en el abdomen antes de algún hecho importante?		

Escala De Clima Social En El Trabajo (WES)

ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO (WES)

Nombres y Apellidos:

Edad: **Sexo:** Masculino () Femenino ()

Estado civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado ()

Lugar de trabajo:

Puesto de Trabajo:

Gerencia:

Etnia de Origen: **Fecha:**

Instrucciones:

- A continuación, encontrarás unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde Ud. trabaja.
- Trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son VERDADERAS o FALSAS en relación con su centro de trabajo. Si cree que la frase aplica a su lugar de trabajo, entonces es verdadera (V), si en caso sucede lo contrario, entonces es falsa (F).
- Conteste todas las preguntas sin omitir ninguna.
- Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas; esta no es una prueba de inteligencia o habilidad, sino simplemente una apreciación del modo en el que Ud. percibe su ambiente laboral.

AHORA COMIENCE

		V	F
1.	El trabajo es realmente estimulante.		
2.	La gente se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.		
3.	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.		
4.	Son pocos los empleados que tiene responsabilidades algo importantes.		
5.	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.		
6.	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.		
7.	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.		
8.	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.		
9.	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.		
10.	A veces hace demasiado calor en el trabajo.		
11.	No existe mucho espíritu de grupo.		
12.	El ambiente es bastante impersonal.		
13.	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.		
14.	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.		
15.	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.		
16.	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.		
17.	Las actividades están bien planificadas.		
18.	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.		
19.	Aquí siempre se están experimentado ideas nuevas y diferentes.		
20.	La iluminación es muy buena.		
21.	Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.		
22.	La gente se preocupa personalmente por lo demás.		
23.	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.		

24.	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.		
25.	Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día".		
26.	La gente no tiene oportunidades para relajarse (expansionarse).		
27.	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.		
28.	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.		
29.	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.		
30.	El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.		
31.	La gente parece estar orgullosa de la organización.		
32.	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.		
33.	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.		
34.	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.		
35.	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico.		
36.	Aquí nadie trabaja duramente.		
37.	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.		
38.	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.		
39.	La variedad y el cambio, no son especialmente importantes aquí.		
40.	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.		
41.	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.		
42.	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.		
43.	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.		
44.	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema.		
45.	Aquí es importante realizar mucho trabajo.		
46.	No se "meten prisas" para cumplir las tareas.		

47.	Normalmente se le explica al empleado los detalles de las tareas encomendadas.		
48.	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y las normas.		
49.	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.		
50.	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.		
51.	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.		
52.	A menudo los empleados comen juntos al mediodía.		
53.	Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.		
54.	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.		
55.	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego".		
56.	Es difícil mantener durante mucho tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.		
57.	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.		
58.	Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente.		
59.	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.		
60.	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.		
61.	En general, aquí se trabaja con entusiasmo.		
62.	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.		
63.	Los jefes esperan demasiado de los empleados.		
64.	Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.		
65.	Los empleados trabajan muy intensamente.		
66.	Aquí se pueden tomar las cosas con calma, y no obstante, realizar un buen trabajo.		
67.	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.		
68.	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.		

69.	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.		
70.	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.		
71.	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.		
72.	Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.		
73.	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.		
74.	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.		
75.	El personal parece ser muy poco eficiente.		
76.	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.		
77.	Las normas y los criterios cambian constantemente.		
78.	Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.		
79.	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.		
80.	El mobiliario está, normalmente, bien colocado.		
81.	De ordinario, el trabajo es muy interesante.		
82.	A menudo la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.		
83.	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.		
84.	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.		
85.	Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.		
86.	Frecuentemente hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.		
87.	Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.		
88.	Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.		
89.	Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.		
90.	Los locales están siempre bien ventilados.		

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante, el presente es para invitarlo(a) a formar parte de la investigación titulada "Personalidad y clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari, 2023", el cual busca encontrar la relación existente o no entre la personalidad de los trabajadores y el cómo este puede influenciar en el desarrollo del clima laboral que se genera dentro del centro de trabajo. Así mismo, la investigación mencionada se estaría llevando a cabo por GALVÁN TACO LIZET y GRANDE HUARCA KARINMER CIELO, quienes serían estudiantes egresadas de la FACULTAD de HUMANIDADES de la ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CONTINENTAL. Por consiguiente, su función dentro del estudio, sería la de ser evaluado(a) con los siguientes instrumentos psicológicos: "Inventario De Personalidad Eysenck Forma B – Para Adultos" y "Escala De Clima Social En El Trabajo (WES)".

Por otro lado, la evaluación a través de las pruebas antes mencionadas, es aparentemente sencilla, llevándose a cabo el proceso de la siguiente manera: 1) Se le proporcionará uno de los instrumentos psicológicos. 2) Se le explicará la forma de desarrollarlo. 3) Usted continuará con el relleno de la prueba, para el cual poseerá con un tiempo promedio de 20 minutos, sin embargo, en caso de necesitar más tiempo, es libre de disponer de este. 4). El proceso se repetirá con el segundo instrumento a evaluarse. De la misma manera, es necesaria la absoluta sinceridad al momento de rellenar ambas pruebas psicológicas, y en caso de tener alguna duda, hacérsela llegar a la investigadora presente. Además, debe de recordar de que se encuentra en toda la libertad de parar con la evaluación en el momento en el que usted lo crea conveniente, siendo así que, tanto el desarrollo completo de la evaluación, así como del último punto antes mencionado relacionado con su interrupción, no dispone de ningún riesgo alguno para su persona.

De la misma manera, en lo referente a los beneficios, esta investigación no cuenta con la consideración de una retribución económica para su persona, siendo que el único beneficio que se le podría proporcionar, sería de un informe sobre sus resultados de manera personal en caso usted así lo solicite. Y teniendo en cuenta esto último, debe de recordar de que la evaluación será totalmente anónima, sin embargo, en caso de desear el

informe personal referido anteriormente, tendrá que proporcionar y escribir dentro de los instrumentos psicológicos los datos completos y bien escritos referidos a sus apellidos y nombres. Y por último, hacerle mención de que la información recopilada por los instrumentos psicológicos sobre su persona, serán únicamente utilizados para fines académicos relacionados a la investigación planteada, siendo así que, ningún dato personal suyo será revelado dentro de esta, manteniéndose de esa forma la confidencialidad de su participación. Finalmente, en caso usted decida formar parte del estudio de manera voluntaria, una copia del presente documento se le será entregada. Por lo tanto, si se encuentra de acuerdo y comprendió lo estipulado dentro del presente consentimiento, por favor rellene lo presentado a continuación:

PARTICIPANTE	
Nombres y Apellidos:	
Fecha y Hora:	
Firma.:	
Investigadora 1	
Nombres y Apellidos:	
Fecha y Hora:	
Firma:	
Investigadora 2	
Nombres y Apellidos:	
Fecha y Hora:	
Firma:	

Nota: En caso de desear un informe personal de sus resultados, no se olvide de escribir dentro de cada una de la pruebas psicológicas, sus apellidos y nombres respectivamente, además de comunicarse al siguiente correo dando a conocer su solicitud kgrandehuarca@gmail.com. Muchas gracias.

Solicitud de aplicación de instrumentos psicológicos

CARGO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Solicitó: Autorización para la aplicación de instrumentos psicológicos.

Sr. Jhony Rudecindo Apolinario Caso
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Mazamari

Yo, Karinmer Cielo Grande Huarca, identificada con el DNI. N°. 73339005 y Lizet Galván Taco, identificada con el DNI. N°. 75215329. Siendo ambas estudiantes egresadas de la E. A. P. de Psicología – Facultad de Humanidades de la Universidad Continental de la sede Huancayo. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, para la ejecución de nuestro Proyecto de Tesis titulado: "Temperamento y clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari en el año 2023". Se requiere de la aplicación de dos pruebas psicológicas tituladas: "Inventario De Personalidad Eysenck Forma B – Para Adultos" y "Escala De Clima Social En El Trabajo (WES)". Los cuales serían aplicados a todos los trabajadores de la Municipalidad de Mazamari sin distinción alguna.

Así mismo, mencionar que el tiempo promedio solicitado para la aplicación de las pruebas, serían de 2 meses, desarrollándose el proceso durante Julio y Agosto respectivamente. Por consiguiente, en caso de existir algún inconveniente, se espera la comprensión para la extensión del plazo durante el tiempo que sea necesario.

Por otro lado, con el propósito de generar un bien a la entidad pública. Al finalizar el proyecto de tesis, se le hará presente un informe de los resultados obtenidos de forma general por parte de todos los trabajadores participantes.

Por lo que pido a Usted, brinde las facilidades del caso con el fin de contribuir en las investigaciones relacionadas a la salud mental ocupacional en poblaciones poco estudiadas como la que se encuentra laborando dentro de la Municipalidad de Mazamari.

Por lo expuesto:

Ruego a Usted, tenga a bien acceder a mi solicitud.

Nota: Se anexan las pruebas psicológicas mencionadas y las copias de DNI de las



Huancayo, 18 de abril de 2023

Atentamente.

Karinmer Cielo Grande Huarca
DNI. N°. 73339005
Cell: 935 730 916

Lizet Galván Taco
DNI. N°. 75215329
Cell: 977 531 579

Autorización de aplicación de instrumentos psicológicos

LEY DE CREACIÓN POLITICA N° 15481

26 DE MARZO DE 1965



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI

"Puerta de Oro hacia los grandes Ríos"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres 2018 – 2027"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

El que suscribe, alcalde de la Municipalidad Distrital de Mazamari, otorga la presente:

AUTORIZACIÓN

A la Srta. Karinmer Cielo Grande Huarca, identificada con el DNI. N°. 73339005 y a la Srta. Lizet Galván Taco, identificada con el DNI. N°. 75215329. Ambas egresadas de la Escuela Académica Profesional de Psicología – Facultad de Humanidades de la Universidad Continental. Para la aplicación de las pruebas psicológicas: "Inventario De Personalidad Eysenck Forma B – Para Adultos" y la "Escala De Clima Social En El Trabajo (WES)", en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari, como parte del desarrollo y ejecución de su tesis denominada: "Temperamento y clima laboral en los colaboradores de una entidad pública del distrito de Mazamari en el año 2023". Por otro lado, deberán de presentar un informe detallado de los resultados obtenidos de dicha investigación.

Se expide el presente a solicitud de las interesadas, para los fines que crean conveniente.

Mazamari, 21 de abril de 2023.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI
ALCALDIA
MAZAMARI
Ing. Jhony R. Apolinario Caso
ALCALDE