

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

**"RELACIÓN ENTRE COMPROMISO LABORAL Y PERSONALIDAD DE LOS  
COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA PRODUCTORA DE**

**ALIMENTOS DE LA COSTA SUR."**  
TESIS DE GRADO

**LILIANA MICHELLE REYES ALVAJARA**  
CARNET 23767-11

ESCUINTLA, ENERO DE 2016  
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

**"RELACIÓN ENTRE COMPROMISO LABORAL Y PERSONALIDAD DE LOS  
COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA PRODUCTORA DE**

**ALIMENTOS DE LA COSTA SUR."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES

POR

**LILIANA MICHELLE REYES ALVAJARA**

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADA

ESCUINTLA, ENERO DE 2016  
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS  
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS  
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO  
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY  
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

## **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

MGTR. SANDRA NOEMI DE LEON GUEVARA

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

MGTR. JULIO ANTONIO CARTAGENA WILHELM



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES  
No. 051172-2016

### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante LILIANA MICHELLE REYES ALVAJARA, Carnet 23767-11 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD), de la Sede de Escuintla, que consta en el Acta No. 05578-2016 de fecha 6 de enero de 2016, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**"RELACIÓN ENTRE COMPROMISO LABORAL Y PERSONALIDAD DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA PRODUCTORA DE ALIMENTOS DE LA COSTA SUR."**

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 6 días del mes de enero del año 2016.



*Irene Ruiz Godoy.*  
\_\_\_\_\_  
MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODÓY, SECRETARIA  
HUMANIDADES  
Universidad Rafael Landívar

Guatemala, 10 de noviembre del 2015

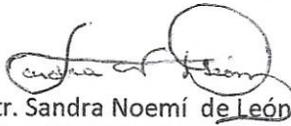
Señores  
Facultad de Humanidades  
Universidad Rafael Landívar

Señores:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para informarle que revise la tesis de la alumna **Liliana Michelle Reyes Alvajara**, con carné 23767-11, previo a optar al grado académico de Licenciada en Psicología Industrial/organizacional. La señorita Reyes ha concluido satisfactoriamente su tesis **"RELACIÓN ENTRE COMPROMISO LABORAL Y PERSONALIDAD DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA PRODUCTORA DE ALIMENTOS DE LA COSTA SUR"**.

He revisado dicho trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias de una tesis, por lo que doy mi aprobación a dicho trabajo.

Atentamente,



Mgtr. Sandra Noemí de León Guevara  
Código 4307

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS:**

Porque sin tu voluntad nada fuera posible, por darme sabiduría, entendimiento y guiarme cada día de mi vida.

### **A MI MADRE:**

Por tu esfuerzo, amor, apoyo moral y económico, por no dejarme sola y motivarme con tu ejemplo a seguir adelante y luchar por lo que quiero, con esto quiero devolverte tan solo un poco de lo mucho que me das.

### **A MI PADRE:**

Por tu apoyo y tus consejos, por creer en mí y motivarme a seguir adelante, se lo orgulloso que estas, este triunfo también es tuyo.

### **A OSCAR ANTONIO:**

Desde siempre me acompañas en todo lo que hago, por ser un ejemplo de dedicación, esfuerzo, perseverancia, por cuidarme, estoy tan orgullosa de vos, te quiero hermano.

### **A MIS ABUELOS:**

Iniciaron conmigo este sueño, ahora desde el cielo lo celebran, para ustedes con cariño.

### **A MIS ABUELAS:**

Mi más claro ejemplo de fortaleza, sus oraciones han sido escuchadas y gracias a ellas he llegado hasta donde estoy, gracias por estar conmigo en este día tan especial.

### **A OSCAR MANUEL:**

Por tu amor, apoyo incondicional y acompañarme en esta etapa de mi vida.

**A MI FAMILIA:**

A mis tíos por su cariño, apoyo y consejos.

**A MIS PRIMOS:**

Compañeros de vida que me acompañan en todo lo que hago, que esto sea una motivación para seguir adelante y luchar por alcanzar sus metas.

**A MIS SOBRINOS:**

Ian y Diego, sin ustedes saberlo me han motivado a dar lo mejor de mí para que estén orgullosos de su tía y en su momento lleguen lejos y alcancen muchas metas.

**A MIS AMIGOS:**

Shirley, Luisa, Kevin, Mafer, Inga, Diego por estar siempre conmigo, en especial a Majo Barrios por tu apoyo y el de tu familia, por los desvelos, las risas y lágrimas que dejamos en esto, me alegra decir que llegamos juntas a la meta.

**A MI ASESORA:**

MGTR Sandra de León por su dedicación, apoyo y enseñanzas en realizar este proyecto.

**A LA EMPRESA DE ESTUDIO:**

Por abrir sus puertas para realizar mis practicas e investigaciones, especialmente a Licda. Evelyn Alegría por sus enseñanzas y guiarme en el transcurso de este periodo.

## RESUMEN

El presente estudio de investigación fue realizado con el objetivo de determinar si existe relación entre el compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur. Se llevó a cabo con una muestra conformada por 30 sujetos, 15 de género masculino y 15 de género femenino, que laboran actualmente en la organización, comprendidos en un rango de edad de 18 a 67 años.

Para medir el compromiso laboral se utilizó el cuestionario de compromiso laboral que consta de 24 enunciados opción múltiple que miden el compromiso afectivo, normativo y continuo, en los niveles bajo, medio, alto y muy alto. Para personalidad se utilizó el cuestionario de personalidad 16pf que consta de 102 preguntas para medir los factores de la personalidad.

La investigación es de tipo descriptiva correlacional, la tabulación de resultados se realizó mediante el programa SPSS, versión 19 y para la correlación de las variables se utilizó el coeficiente de relación de Pearson.

Por medio de la investigación se concluyó que sí existe relación entre compromiso laboral y personalidad, siendo esta una relación moderada positiva en los factores de personalidad extraversión, nivel de ansiedad, don de mando, inventiva e iniciativa, así mismo se determinó que en el factor de estabilidad no existe relación con el compromiso laboral. Se recomendó a la organización donde se realizó el estudio, desarrollar un programa de compromiso laboral para elevar y mantener los niveles identificados en la investigación.

## ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
I. INTRODUCCIÓN .....	2
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	38
2.1 Objetivos .....	39
2.1.1 Objetivo general .....	39
2.1.2 Objetivos específicos .....	39
2.2 Elementos de estudio.....	39
2.3 Definición de elementos de estudio .....	39
2.3.1 Definición conceptual de los elementos de estudio .....	39
2.3.2 Definición operacional de los elementos de estudio.....	40
2.4 Alcances y límites .....	41
2.5 Aporte.....	41
III. MÉTODO.....	42
3.1 Sujetos .....	42
3.2 Instrumentos.....	43
3.3 Procedimiento.....	46
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística .....	47
IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	49
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
VI. CONCLUSIONES .....	62
VII. RECOMENDACIONES.....	64
VIII. REFERENCIAS .....	66
ANEXOS .....	70

## **I. INTRODUCCIÓN**

El compromiso laboral es la identificación que adquiere el empleado con la organización de una forma diferente según la necesidad que lo une o lo hizo llegar a formar parte de la misma, un empleado comprometido es valioso para la empresa debido a que estará tomando en cuenta y adoptando las metas, objetivos y cultura organizacional como propia, siendo así de beneficio tanto personal como organizacional. En el ámbito laboral guatemalteco es un tema relevante que ha sido objeto de estudio en múltiples compañías y ha causado inquietud en investigadores, en la mayoría de los casos se ha visto desde el punto de establecer un nivel únicamente, pero para efectos de esta investigación se pretende tener otro punto de vista del compromiso laboral al relacionarlo con la personalidad.

Sabiendo que la personalidad es el conjunto de características individuales que llevan a una persona a comportarse de una forma u otra tanto en su vida laboral como en su vida personal, y tomando en cuenta las diferencias de cada colaborador, fortalezas y debilidades que tiene cada una de las mismas, se ha planteado la presente investigación con el objetivo de determinar la relación entre compromiso laboral y personalidad de un grupo de colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur.

Tomando en cuenta lo anterior mencionado en Guatemala se han realizado investigaciones del tema de personalidad y de compromiso laboral, las cuales han sido de suma importancia para la realización de la presente investigación, a continuación se presentan los estudios recientes del tema.

López (2014) realizó una investigación cuyo objetivo fue conocer la percepción de los gerentes sobre los factores que afectan o determinan el compromiso laboral de los empleados. Utilizó como instrumento una entrevista semiestructurada de 15 preguntas abiertas elaborada por la investigadora, que permitía evaluar las áreas de permanencia, identificación, lealtad y valor hacia el empleado. Los sujetos que conformaron esta investigación fue un grupo de cinco gerentes de distintas empresas guatemaltecas de la Ciudad de Guatemala que cuentan con experiencia laboral de 5 a 10 años, comprendidos en un rango de edad de 35 a 40 años, ambos géneros, graduados a nivel universitario con diferentes especializaciones. La investigación fue tipo cualitativa con enfoque fenomenológico y el modelo estadístico para la clasificación de resultados fueron indicadores deductivos e indicadores emergentes. Dio como resultado que los gerentes encontraron que entre los factores que determinan el compromiso están: la satisfacción de necesidades, estar de acuerdo con objetivos y metas, oportunidad de cumplir expectativas, y los factores que influyen en el compromiso laboral son: ambiente desmotivador, no encontrar razones para pertenecer a la empresa y mejores ofertas de empleo. Se concluyó que los factores que determinan el compromiso laboral son la buena comunicación, objetivos, metas claras definidas, un buen liderazgo, agradable clima laboral y entre los factores que afecta el compromiso laboral es el desconocimiento de la esencia de la organización, los objetivos y la contribución que el puesto de los empleados otorga para el logro de dichos objetivos. Por lo que se recomendó fomentar y fortalecer las practicas que determinen el compromiso laboral y lograr una identificación de los colaboradores mediante un ambiente agradable para que se sientan satisfechos y a gusto de realizar su trabajo con mayor calidad.

Asimismo, Aldana (2013) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo principal fue determinar si existe diferencia significativa en el nivel de compromiso laboral entre el sexo masculino y femenino de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria de Guatemala. Utilizó el cuestionario de compromiso laboral, elaborado para diagnosticar el compromiso laboral mediante 32 reactivos clasificado en 6 indicadores en modalidad Likert. Aplicado a 70 sujetos entre ellos 35 mujeres y 35 hombres colaboradores del área operativa y administrativa de la institución. La investigación se clasifica como cualitativa tipo descriptiva, utilizando excel y sus herramientas de análisis de datos como modelo estadístico. Teniendo como principal resultado que los colaboradores presentan un nivel alto de compromiso laboral y no existe diferencia significativa en el compromiso laboral entre hombres y mujeres; por lo que se concluyó que el género no interviene en los niveles de compromiso de la organización. Se recomendó después de observar el compromiso de los empleados seguir fomentando y fortaleciendo el compromiso laboral en ambos sexos para que estén satisfechos con la organización mostrándose más productivos para que de este modo trabajen de una mejor manera y no disminuyan los niveles encontrados en la investigación.

Por su parte, Funes (2013) realizó un estudio con el objetivo de determinar si existe diferencia en el compromiso laboral de los colaboradores de nivel administrativo y un grupo de colaboradores nivel técnico en una institución del estado de Guatemala. Se utilizó el cuestionario de medición de compromiso laboral elaborado por la estudiante de Psicología Industrial/Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, Monzón (2004), en modalidad Likert con 24 preguntas opción múltiple que entre sus indicadores se encuentra: compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo. Los sujetos que participaron en esta investigación fueron setenta, con un rango de edad de 20 a 75 años, de todos los departamentos

administrativos y el área técnica de la institución. El tipo de investigación cuantitativa descriptiva, el método estadístico fue microsoft excel con el apoyo de sus herramientas de medida tendencia central. Los resultados determinaron que en su mayoría los empleados se encuentran en un nivel alto de compromiso laboral, a su vez se determinó que el área técnica fue superior en el compromiso continuo y normativo, y que el área administrativa fue superior en cuanto a compromiso afectivo. Se concluyó que la institución en general presenta un nivel alto de compromiso laboral y que existe diferencia significativa en el área técnica siendo este el grupo con mayor compromiso laboral y el área administrativa con niveles más bajos de compromiso laboral. Por lo que se recomendó hacer un estudio interno de las técnicas utilizadas en el área técnica y compartirlas con el área administrativa para lograr nivelar la institución en cuanto a compromiso.

En el tema de personalidad, Pop (2013) realizó una tesis de grado con el objetivo de establecer si existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación Esperanza Cobán, Alta Verapaz. Se utilizaron los instrumentos de personalidad 16 PF de Cattell constituido por un cuadernillo de 102 preguntas opción múltiple, cuya finalidad es medir los 16 factores de personalidad, siendo su aplicación a sujetos de 16 años o más que tengan una formación igual o superior a la enseñanza media. Para evaluación del desempeño se utilizó el instrumento elaborado por el autor de la investigación llamado evaluación del desempeño, consta de 14 preguntas relacionadas con áreas específicas de estudio, teniendo como finalidad medir el grado de eficiencia con las personas que llevan a cabo las actividades, objetivos y responsabilidades, para la puntuación final de cada persona se tuvieron en cuenta 14 aspectos del desempeño del individuo. Los sujetos que participaron en la investigación fueron 5 del área administrativa y 19 del área educativa de

ambos géneros. El nivel de estudio era de diversificado y universitarios ambos géneros. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional y como metodología estadística se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Entre los resultados se determinó que no existe correlación entre las variables rasgos de personalidad y desempeño laboral, sin embargo se encontró correlación positiva entre el rasgo descontrolado/ controlado y el desempeño. Concluyó que no hay correlación estadísticamente significativa entre la personalidad y el desempeño de los colaboradores y no es necesario presentar algún rasgo de personalidad para desarrollar niveles altos de desempeño laboral. Recomendó así algunas acciones para que puedan ayudar a procurar un mejor rendimiento institucional y desempeño de los colaboradores, entre las acciones se encuentra realizar un estudio con una muestra más grande con el propósito de brindar un estudio estadístico más detallado para cada una de las escalas y que la administración de la institución desarrolle un programa de evaluación de desempeño que permita evaluar a los colaboradores y de esta forma estar informados de que rasgos de personalidad necesitan desarrollarse, motivarse o bien controlarse, para lograr así un mejor desempeño en el área de trabajo.

Dando seguimiento al tema de personalidad, Beteta (2011) desarrolló una investigación cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño de los vendedores de una agencia de corretaje de seguros de la ciudad de Guatemala. El instrumento utilizado para la personalidad fue el test IPV, Inventario de personalidad de los vendedores, que mide 9 aspectos de personalidad: comprensión, adaptabilidad, control de sí mismo, tolerancia a la frustración, combatividad, dominancia, seguridad, actividad y sociabilidad. El objetivo de este instrumento fue medir la disposición o los factores determinantes en el comportamiento de los vendedores, consta de 87 preguntas en el que se cuestionan a los sujetos sobre los rasgos de personalidad y su influencia en el trabajo. Para medir el desempeño se utilizaron cuadros de

producción de la empresa del año 2010, debido a que la empresa carece de proceso para evaluar desempeño. Los sujetos que participaron fueron 15 de ambos géneros, estados civiles casados y solteros, todos del puesto de agente corredor de seguros con estudios a nivel diversificado y algunos con educación universitaria, con edades que oscilan entre los 24 y 66 años. La investigación fue tipo descriptiva correlacional y la metodología estadística utilizada fue por medio del programa SPSS. El resultado fue que no existe correlación estadística entre los resultados de personalidad y el desempeño sin embargo se encontró la influencia de factores de personalidad para elevar el desempeño, tales como control de sí mismo y la receptividad, entre los factores que tienden a disminuir su desempeño esta la agresividad. Debido a lo anterior, se llegó a la conclusión que no existe relación estadística entre la personalidad y el desempeño de los vendedores. Por lo que se recomendó evaluar constantemente la relación de la personalidad y el desempeño de los vendedores para procurar un mejor desempeño tanto para la empresa como para los vendedores.

A nivel mundial el tema de compromiso laboral y el tema de personalidad han sido objeto de estudio, muestra de ello son las investigaciones realizadas en el extranjero tales como:

Carena y Canuto (2014) efectuaron una investigación cuyo objetivo fue conocer los niveles de *engagement* y Burnout de un grupo de voluntarios de la Universidad Nacional de Mar de Plata, Argentina. Se utilizaron 3 instrumentos: el primero fue una entrevista semidirigida que pretendía recoger información sobre aspectos socio demográficos, el instrumento diseñado por Christina Maslach y Susana Jackson denominado *Maslach Burnout Inventory* (MBI) el cual consta de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y relación personal que se agrupan en un total de 22 ítems, el instrumento para evaluar *engagement* fue una adaptación española del cuestionario *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), conformado por 17 ítems

distribuidos en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Los sujetos de la investigación fueron seleccionados mediante un muestreo intencional no probabilístico, siendo una muestra de 31 voluntarios, hombres y mujeres estudiantes de diversas carreras, con la edad máxima entre 26 y 27 años. La investigación es de tipo descriptiva exploratoria, el método estadístico para analizar resultados fue mediante el programa SPSS 11.0. Los resultados en relación al *engagement* presentan un nivel medio-alto, lo cual evidencia un alto entusiasmo, inspiración, predisposición, compromiso, responsabilidad en los mismos. En cuanto a burnout no se encontraron niveles significativos. Como conclusión la investigación ha puesto de manifiesto que un mayor *engagement* en los voluntarios universitarios estaría asociado con menores niveles de agotamiento. Se recomendó realizar un seguimiento a mediano/largo plazo de los participantes de la investigación con una nueva administración de los instrumentos utilizados en la investigación (MBI & UWES).

Continuando con, Sánchez (2014) llevo a cabo un estudio cuyo objetivo fue establecer el nivel de compromiso de los empleados de la banca en España y su relación con el estrés. Para realizar la investigación se utilizó un cuestionario AD HOC elaborado por el autor de la investigación, estructurado en dos apartados. En el primero se solicitaban los datos socio demográficos y en el segundo se presentaban 30 cuestiones, 15 relativas a estrés y 15 al compromiso laboral. La muestra fue conformada por 102 sujetos empleados del sector de la ciudad. La investigación fue tipo cuantitativa y el modelo estadístico utilizado fue el programa SPSS. Dando por resultado que los empleados que están más comprometidos con la entidad tanto a nivel afectivo como por cuestiones éticas o morales sienten un menor grado de estrés que aquellos que no los están. Concluyó que cuanto mayor es el compromiso laboral, menores son los niveles de estrés. Entre las recomendaciones menciona que se debe señalar la importancia

estratégica del capital humano en las entidades bancarias, debido a que pueden obtener ventajas competitivas si desarrollan una estrategia de recursos humanos que tome en cuenta el compromiso laboral para que esta funcione mejor y obtenga mayor productividad en el sector.

Por su parte, Bravo (2013) en Ecuador desarrollo una investigación cuyo objetivo fue identificar los niveles de *engagement* en las áreas administrativas. El instrumento utilizado fue el cuestionario *Utrecht Work Engagement Scale UWES*, que originalmente contenía 24 ítems, para objeto de esta investigación se estableció una versión de 17 ítems. La muestra que participó en la investigación fue compuesta por 44 participantes de las áreas de contabilidad, tesorería, recursos humanos y call center, ambos géneros. El diseño de la investigación fue tipo descriptivo-correlacional desde el enfoque cuantitativo, los datos se procesaron por el programa SPSS. El resultado de la investigación indica que la población presenta niveles altos de *Engagement*. Por lo que se concluyó que existe un nivel de compromiso laboral alto en las áreas de contabilidad, tesorería, recursos humanos y call center. Se recomendó utilizar el estudio como herramienta para detectar el talento humano comprometido y poder llevarlo a niveles de desarrollo profesional y personal más amplio y retador.

En el mismo sentido, Baltazar y Chirinos (2013) en Perú, efectuaron un estudio cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre el clima laboral y dimensiones de la personalidad de los colaboradores de una empresa de servicios. El instrumento utilizado fue la escala de clima laboral CL-SPC diseñada por Palma, que midió el nivel de percepción global del ambiente laboral, es de aplicación individual o colectiva, comprende 50 ítems con escala de valoración tipo Likert. Para personalidad se aplicó el cuestionario Big Five BFQ de adaptación española cuya finalidad es la evaluación de las 5 dimensiones y las 10 subdimensiones de la personalidad, consta de 132 ítems que evalúan energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y

apertura a la experiencia, el modelo consta de escala Likert con puntuaciones entre 1 y 5. Los sujetos que participaron en la investigación fueron 92 colaboradores ambos géneros comprendidos entre los 18 y 30 años que estudian y trabajan. La investigación fue un estudio aplicado no experimental de diseño descriptivo correlacional, la metodología estadística utilizada fue el coeficiente de correlación de Pearson. Entre los principales resultados se determinó que existe relación altamente significativa entre el clima laboral y la dimensión de afabilidad, no existe relación entre clima laboral y las dimensiones de estabilidad emocional y apertura mental. Por lo que se concluyó que si existe relación positiva moderada entre el clima laboral y las dimensiones de la personalidad. La principal recomendación es considerar en los procesos de selección la evaluación de la personalidad a través de test psicológicos, corroborados mediante la observación de la entrevista conductual.

Asimismo, Gómez, Reyes y Avalos (2013) en México, llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo fue identificar la relación que existe entre compromiso laboral, medido en tres dimensiones y la satisfacción laboral evaluada también en tres dimensiones. El instrumento utilizado fue un cuestionario de satisfacción laboral adaptado por los investigadores que mide 18 variables de compromiso laboral y 12 variables de satisfacción laboral, ambas medidas en tres dimensiones. Los sujetos se conformaron por 196 personas ambos géneros, elegidas de forma no probabilística y por conveniencia en el sentido que se eligen personas que puedan contestar de la manera más rápida y oportuna. El tipo de investigación es descriptiva y correlacional. Entre los resultados se determinó que el compromiso afectivo, de continuidad y compromiso normativo mantiene estrecha relación con la satisfacción laboral en dimensiones de supervisión, ambiente físico de trabajo y prestaciones percibidas. Por lo que se concluyó que si existe relación entre el

compromiso laboral y la satisfacción laboral en todas sus dimensiones. El autor no indicó recomendaciones.

De las anteriores investigaciones cabe mencionar que el compromiso laboral y la personalidad son temas de importancia en una organización, que deberían ser tomados en cuenta desde el momento que se contrata al nuevo colaborador para que los profesionales de recursos humanos sean conscientes del talento humano que cuenta la organización y desarrolle prácticas que involucren a todos según su personalidad para lograr el compromiso laboral. Además en la mayoría de investigaciones se coincide que el compromiso laboral que tengan los empleados hará que la organización obtenga respuesta positiva tanto en la productividad como en el clima laboral. También se demuestra que el compromiso laboral es un factor determinante en el crecimiento del empleado dentro de la organización debido a que crea un apego del empleado a la empresa haciendo que permanezca más tiempo en la misma.

A continuación se desarrollan los conceptos que fundamentan y guían la presente investigación sirviendo como marco de referencia para la comprensión de la temática abordada.

## **COMPROMISO LABORAL**

El compromiso laboral es un tema que actualmente está cobrando importancia en las organizaciones, con el afán de mejorar constantemente y retener el talento humano. Es por ello que surge la necesidad de conocer sobre el tema.

Robbins y Judge (2009), lo definen como el grado en que un empleado se identifica con la organización en particular y las metas de esta, desea mantener su relación con ella. El compromiso laboral es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

Tremblay y Rolland (citado por Araujo & Brunet 2011), define el compromiso como un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción.

Según lo anterior mencionado los autores coinciden en que el empleado que se siente identificado y comprometido con la empresa siempre tendrá el deseo de seguir en la organización y mantener la relación laboral de la mejor manera posible, dan sus esfuerzos y se comprometen en el desarrollo de sus labores.

Es decir que el compromiso laboral es el grado de pertenencia que desarrolla la persona hacia la organización sintiéndose parte fundamental de la misma, haciendo que desee continuar aportando nuevas ideas, compartiendo su experiencia y conocimientos, dando siempre su mejor esfuerzo para mejora tanto personal como empresarial y adoptando las metas de la organización como propias y así velar siempre por llegar al mismo fin sin desistir o renunciar fácilmente. Partiendo de estas ideas se considera que el compromiso es un factor determinante en la empresa desde la rotación de personal hasta la producción, lo cual lo hace un factor clave al que toda organización debería prestar atención y desarrollar las acciones convenientes para lograr desarrollarlo en los empleados.

Para Davis y Newstrom (1991), el compromiso laboral va más allá de la simple lealtad, y generalmente se desarrolla en los empleados que tienen más tiempo en la empresa, en aquellos que han experimentado éxito personal en la organización y entre los que trabajan en un grupo de empleados comprometidos.

El compromiso es desarrollado en niveles más altos según el tiempo de laborar en la organización debido a que ha compartido en la organización etapas de su vida que han sido

trascendentales y etapas de la empresa donde pudieron haber temporadas altas y bajas. El simple hecho crecer con la empresa, haber formado parte de los cambios, mantener el trabajo a pesar de los recortes de personal que pudieron surgir en algún tiempo y de estar en la organización acompañando en el camino hacia el futuro lo hace tener un nivel superior de lealtad y apego en comparación con los empleados con poco tiempo de laborar.

A menudo surgen preguntas de cómo lograr que el empleado se sienta comprometido y de a la empresa siempre un porcentaje más de lo esperado, o como pueda el empleado sentirse parte de la organización y adoptar la cultura organizacional. Sin embargo no se ha tomado en cuenta que cada empleado tiene diferentes motivos que lo hacen permanecer en ella por ejemplo para algunos solamente es un lugar de paso y en cuanto surja otra oportunidad emigran sin tener una consideración con la misma, mientras que para otros la empresa es un lugar donde han podido desarrollarse, crecer tanto personal como laboralmente y monetariamente ha sido de beneficio para solventar sus necesidades y las de su familia, es una institución a la que le brindan su lealtad y sienten un apego especial por ella. Con la diversidad de personas y situaciones que los hacen coincidir en una organización es posible que cada persona adquiera un nivel de compromiso diferente.

Robbins y Judge (2009), mencionan que existen tres componentes del compromiso laboral presentados a continuación:

### **Compromiso afectivo**

Se refiere a la carga emocional hacia la organización y la creencia de sus valores, esto involucra el apego que se tiene hacia ella. Por diversos motivos, para algún trabajador la organización fue donde inicio su vida laboral, mientras que para otro ha sido un lugar de

crecimiento profesional, esto hace que en diferentes situaciones las personas tengan emociones que se convierten en un lazo por el cual permanecen en la empresa, adoptan los valores y los practican día a día.

Este tipo de compromiso se describe como el vínculo afectivo desarrollado debido a las emociones que ha generado el ser parte de una organización, la motivación para permanecer en la misma percibiendo su lugar de trabajo como su segundo hogar. La lealtad que tienen hacia la empresa se logra percibir al momento de realizar sus labores cotidianas, motivando con su ejemplo a los demás compañeros.

### **Compromiso normativo**

Robbins y Judge (2009) quienes lo definen como la obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas. En este sentido se considera que el compromiso normativo es mantenerse ligado a la empresa por las normas que se han establecido previamente, las reglas, horarios y todo lo que tenga relación con lo moral donde se pongan de manifiesto los valores que el individuo trae desde la infancia, siendo honesto al realizar su trabajo, puntualidad, honradez, demostrando siempre gratitud y lealtad, respetando y cumpliendo con lo que la empresa espera de él. Generalmente los empleados con el compromiso normativo son respetuosos de las reglas y sus superiores, son disciplinados les gusta realizar su trabajo de la forma correcta, evitando siempre los problemas y siguen las instrucciones.

Coincidiendo con Meyer y Allen, citados por Aldana (2013), lo explican cómo un deber moral y gratitud que el trabajador siente y eso lo hace responder a la empresa de manera recíproca como agradecimiento por los beneficios que ella le brinda.

## **Compromiso continuo**

Es definido como el valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con él de dejarla.

Esto se refiere a la necesidad de permanencia, por lo que la empresa económicamente representa en la vida del trabajador según sus salarios, reconocimientos monetarios y no monetarios y beneficios que brinda la organización refiriéndose en su mayoría a lo económico. Aunque no se menciona constantemente es parte fundamental de una organización la remuneración y es un factor desencadenante con el compromiso, y puede generar un mejor rendimiento si se remunera de la forma adecuada.

Arnoletto (2009) el reconocimiento es otro de los mecanismos necesarios en estos procesos pues es la gratitud expresada por la organización en forma concreta ante el desempeño superior de personas o grupos en el desarrollo de sus tareas habituales o de otras especiales. También es importante como medio para sostener el ánimo para la continuidad de los esfuerzos en pro de la calidad, así como producir sobre el resto de la organización un efecto que fomente la emulación sin despertar la envidia.

Según Gómez, Recio y López (2010) citando a Toro afirman que el compromiso de las personas hacia la empresa y su trabajo dependen de una proporción importante del clima organizacional. Tomando en cuenta lo anterior, se sabe que una persona está ligada a la organización legalmente, no implica que tenga un vínculo emocional/ afectivo hacia la misma, ese vínculo se desarrolla independientemente del acuerdo legal existente para desarrollar el trabajo, el colaborador no está obligado a sentirse a gusto con su trabajo y muchas veces hasta sentirse molesto o frustrado al realizarlo. Esto implica que en las organizaciones se debe tomar

en cuenta la parte emocional para lograr más fácil y rápido la colaboración, identificación del empleado y mejora del clima laboral para lograr las metas, identificar y conocer cuáles son los factores que influyen en el compromiso laboral para tomar acciones en beneficio de ambas partes.

Arias (2001) afirma que las personas son generadoras de los resultados organizacionales, entonces los empleados comprometidos constituyen una ventaja competitiva. En este sentido cabe mencionar que conociendo el potencial humano y la ventaja que esto aporta en el crecimiento empresarial, logro de metas y resultados de la organización, es necesario tener en cuenta cuales son los factores para propiciarlo.

Eisenberger, Fasolo y LaMastro (citado por Arias 2001), mencionan las siguientes características:

- **Características personales**

La edad, intereses de la vida, las necesidades de logros, edad, escolaridad y roles que desempeña. Las razones que lo atan a la empresa por ejemplo la necesidad, tener personas que dependen económicamente del colaborador, que según su edad no podría ser contratado o difícilmente podrían encontrar un empleo con las características del que tiene. También la necesidad de logro, alcanzar metas y objetivos personales, destacar en lo que hace y ser percibido como un elemento importante dentro de la organización, o personas con corta edad que su interés de vida en ese momento podría ser adquirir experiencia.

- **Características del trabajo**

Es la forma en que percibe el trabajo que realiza, puede tomarse como un reto, identificarse con la tarea o como algo que deber hacer porque se estableció.

El trabajo podría no ser motivante y volverse una tarea monótona para algunos, con jornadas de trabajo extensas y pocos o nulos periodos de descanso, hasta cierto punto puede volverse algo sumamente estresante y solo hacerlo por cumplir no por mejorar su desempeño y realmente aportar algo con lo que hace. Generalmente es cuando se cae en una rutina, no se pretende innovar y se sienten en una zona de confort donde no tienen interés por crecer y avanzar.

Continuando con las características mencionadas por Eisenberger, Fasolo y LaMastro (citado por Arias 2001) se encuentra:

- **Experiencias en el trabajo**

Se refiere a la percepción de la importancia de él en la organización, la relevancia que tiene lo que hace para el área de trabajo y por consiguiente con la empresa, actitudes con los grupos y relación, conflictos superados o lecciones de vida que deja cada persona, las expectativas, confianza que tiene de la organización y las recompensas recibidas por el desempeño correcto que ha tenido.

- **El apoyo organizacional percibido**

Es el apoyo que el colaborador espera que la empresa brinde en un momento determinado, es notar si la empresa se preocupa por ellos, como resuelven los problemas y brinda al momento de presentarse problemas personales. Aunque el apoyo organizacional no se contemple como una política

formal más allá de los incentivos económicos, para el empleado representa seguridad, confianza e identificación recibir el apoyo en el momento que lo necesita.

- **Expectativa de recompensas**

No siempre la empresa responde como el colaborador lo desea, es posible que el hecho de tomarlo en cuenta para un ascenso, o incremento salarial haga que su esfuerzo se aumente y el compromiso incremente al saber que la empresa valora lo que hace y busca también su bienestar. Los colaboradores lo perciben como ser recíproco y tener un poco de empatía, que se pongan en los zapatos de ellos, por ejemplo cuando ellos dan su mejor esfuerzo y apoyan a la empresa en una situación inesperada lo monetario es importante hasta cierto punto pero si no se cuenta con lo monetario para ratificar el apoyo recibido, el reconocimiento, el agradecimiento expresado al colaborador por parte de sus superiores es algo que llena grandemente y motiva a seguir aportando, muchas veces el trabajador no espera que la empresa todo lo compense con dinero, para ellos también es importante ser reconocidos por su labor, sentirse útiles y productivos y que los superiores tengan el tiempo para expresarlo y hacer un buen comentario de ellos hace que sus expectativas se llenen y es motivante para ellos.

Siguiendo con las características mencionadas por Eisenberger, Fasolo y LaMastro (citado por Arias 2001)

- **Socialización**

Tomar en cuenta a todos los colaboradores en las planificaciones que se tienen contempladas y comunicarles a ellos el papel que desarrollaran, entre los aspectos que la socialización abarca se encuentra el comportamiento, apoyo y comunicación entre compañeros de trabajo y superiores.

- **Reconocimiento**

Llena emocionalmente al colaborador, le hace sentir que no solo es trabajar para cumplir una meta o una cifra, le transmite el valor de su trabajo a la empresa que está orgullosa de contar con un elemento como él y que sus esfuerzos aportan y son parte del crecimiento empresarial que se busca.

Brown y Leigh (citados por Arias 2001), indican que es un aspecto importante del trabajo efectuado y forma parte del clima organizacional.

A continuación se presenta un respaldo teórico del tema de personalidad:

## **PERSONALIDAD**

Bermúdez, García, Ruiz, Suarez y Rueda (2011) proponen la siguiente definición de personalidad que integra gran parte de los aspectos señalados como necesarios para el entendimiento de qué es la personalidad: Organización relativamente estable de aquellas características estructurales y funcionales, innatas y adquiridas bajo las especiales condiciones de

su desarrollo, que conforman el equipo peculiar y determinante de conducta con que cada individuo afronta las distintas situaciones.

Mientras que Pervin (1998) ofrece la siguiente definición: La personalidad es una organización compleja de cogniciones, emociones y conductas que da orientaciones y pautas (coherencia) a la vida de una persona. Como el cuerpo, la personalidad está integrada tanto por estructuras como por procesos y refleja tanto la naturaleza (genes) como el aprendizaje (experiencia). Además, la personalidad engloba los efectos del pasado, incluyendo los recuerdos del pasado así como construcciones del presente y del futuro.

Existen diferentes definiciones del concepto sin embargo todas conducen a que la personalidad es la forma en que un individuo reacciona y se relaciona con los demás en el momento o situación determinada, sin embargo hay quienes afirman que los hechos del pasado, el ambiente y entorno se relacionan con la personalidad del individuo, es decir que es la suma de su pasado y presente, y que sus experiencias pasadas influyen en la forma en que se conduce actualmente.

Es por ello que se coincide en este sentido con Montenegro (2010), quien afirma que la personalidad humana debe considerarse siempre como biográfica por una parte, en el sentido de que el hombre fue, y por otra como que es actualmente en su ser existencial. Dejando así de manifiesto que el pasado y presente forman parte fundamental de la personalidad de cualquier individuo.

Para DiCaprio (1989), la personalidad es determinada por una serie de factores que serán mencionados a continuación:

- **Causas Genéticas**

- Herencia**

- Heredamos una estructura constitucional específica, que influye en gran medida sobre los estilos de vida que podemos desarrollar.

- Comprende aquellos factores que están determinados en la concepción. La estatura, belleza del rostro, sexo, temperamento, composición muscular y reflejos, energía y signos biológicos, son características que piensa tienen una influencia completa o sustancial de los padres; es decir, por la composición biológica, fisiológica y psicológica de ellos. Es indudable que se nace con ciertas potencialidades y dotes para desarrollarse en determinados sentidos.

- Dejando claro así que la herencia se conforma de la estructura molecular de los genes situados en los cromosomas, dando a entender que los progenitores influyen indudablemente en la personalidad que se desarrolla, sin embargo esto no quiere decir que es algo estructurado que no puede tener cambios en un futuro, al contrario la personalidad que se tuvo en la niñez quizá en la adolescencia presente ciertos cambios debido a que no está completamente dictada solo por factores hereditarios y que posible moldear.

En continuidad con DiCaprio (1989), afirma:

- **Causas orgánicas**

La personalidad influyen en gran parte los factores fisiológicos, bioquímicos y otros determinantes orgánicos.

Esto incluye el humor, capacidad para realizar un trabajo, incluso la inteligencia. El cuerpo y sus manifestaciones son un factor importante en la personalidad, debido a que los malestares como el estrés y fatiga pueden provocar depresión e irritación, incluso un dolor físico altera las emociones del momento y la forma en que se actúa, es decir; que muchas personas tienen que enfrentarse a condiciones físicas como el nerviosismo, dolores y niveles bajos de energía que repercuten en el comportamiento consideradas como causas activas.

- **Causas ambientales-situacionales**

**Ambiente**

La primera educación y la cultura en la que se crece son factores ambientales importantes en la delineación de la personalidad. Otras influencias son las normas familiares y los grupos sociales a los que se pertenece.

Existen actitudes, costumbres y valores que se transmiten de generación en generación, esto permite que se forme una ideología y que esto ejerza influencia moderada en la personalidad del individuo. Muchas veces el entorno y las creencias que se tienen no permiten que se demuestre realmente la personalidad y esencia del individuo, se prefiere seguir las normas y actitudes aceptadas por el grupo o comunidad donde se encuentra.

Para Dicaprio (1989), la cultura no solo nos plantea los problemas que tenemos que resolver, sino que también prescribe las soluciones aceptables que tienen disponible.

- **Situación**

Influye en el efecto que tiene la herencia y el ambiente en la personalidad, que por lo general es estable y congruente, pero cambia con las situaciones y las exigencias de cada una en distinta manera y no se puede considerar los esquemas de la personalidad en aislamiento.

Es decir que depende del lugar y las personas con que se relacionen habrán situaciones que se conviertan más relevantes que otras y ese sea el grado de presión asignado, por ejemplo el comportamiento no será el mismo en una reunión de trabajo que en una familiar; por ende es que queda claro que depende la situación la personalidad se verá influenciada por factores externos.

Al tener claro el concepto de personalidad y las principales influencias de esta, se conoce entonces como la esencia de cada individuo, son motivaciones, experiencias y necesidades que las refleja en el comportamiento según el lugar y situación determinada, todo esto proporciona al individuo fortalezas y debilidades.

## **RASGO DE PERSONALIDAD**

Según Cloninger (2007), rasgo es una característica que distingue a una persona de otra y que ocasiona que una persona se comporte de una manera más o menos consecuente. Se puede decir que cada individuo tiene algún grado de rasgo, desde poco hasta mucho.

Mientras que Feldman (2006), afirma que los rasgos son dimensiones perdurables de las características de la personalidad en las diferentes personas.

Esto no supone que una persona posea un rasgo y otras no; lo que esto refiere es que todas las personas poseemos los rasgos y lo que distingue es grado o nivel que cada uno posee y eso lo hace cuantificable y particular. Los rasgos dan una descripción más precisa de la personalidad a diferencia de los tipos, debido a que los rasgos son atribuidos a una persona según los grados esto los hace más precisos, mientras más frecuente sea una característica del individuo será la importancia que se presente y lo describa.

A lo largo de la historia los investigadores de la personalidad han considerado la cantidad de rasgos que podría definir la personalidad de un individuo sin embargo no se puede tomar una idea clara de los rasgos necesarios pues algunos los agrupan en tres, cinco e incluso dieciséis, los factores a pesar de menos precisos que los rasgos los dos tienen un papel importante en todas las teorías de personalidad existentes.

## **Modelo de los cinco grandes (Big Five)**

Los cinco grandes es un modelo más reciente que muestra los rasgos más amplios considerados como el núcleo de la personalidad, cuyo objetivo es la descripción y no sus causas.

Según Díaz (2010), este modelo se propone como un intento de mediación y unificación de los distintos puntos de vista existentes, coincide en que la personalidad se constituye por cinco factores, acá convergen tradiciones de investigación lexicográfica y factorialista.

García, Garrido, Rodríguez (1997), afirman que estas cinco grandes dimensiones fueron propuestas por primera vez por Norman (1963) y acuñando posteriormente Goldberg (1981-1982) la expresión Big Five.

De acuerdo a Díaz (2010), no existe un acuerdo total sobre los nombres empleados para designar los factores, a continuación se presentan los más utilizados:

- **Conformidad**

También llamado afabilidad, indica la tendencia a la adaptación de los demás.

Se refiere a la propensión de individuo a plegarse a los demás, las personas más conformes son cooperadoras, afectuosas y confiadas, mientras que lo opuesto comprende a individuos fríos, inconformes y hostiles.

- **Consciencia**

Así mismo llamada escrupulosidad o tenacidad, por un lado se refiere a una persona muy responsable, organizada, confiable y persistente, a diferencia del lado contrario son individuos distraídos, desorganizados que se comportan de maneras impulsivas y poco confiables.

Según Conte y Landy (2005), entre las características que distinguen a este tipo de personalidad esta: la calma, seguridad, ansiedad y emotividad baja.

- **Apertura a la experiencia**

Refleja un gusto por las cosas nuevas, en un polo se sitúan personas creativas, curiosas y poseen sensibilidad artística, en el otro polo se encuentran individuos convencionales que se sienten a gusto con lo conocido, sin imaginación e interés por experimentar.

Para Conte y Landy (2005), las características de esta personalidad es curioso, inteligente, imaginativo e independiente.

## **PERSONALIDAD EN EL ÁREA LABORAL**

El comportamiento organizacional se ve influenciado por atributos de la personalidad que ayudan a determinar y explicar el actuar de los colaboradores. A continuación se presenta una breve descripción de los atributos descritos por Robbins (2004):

- **Locus de control**

Es el grado al que los individuos creen que son dueños de su destino. Se divide en clases los internos que piensan que ellos son los que tienen el control de su vida y todo lo que pasa es porque ellos lo buscan o lo provocan, en el área laboral son personas satisfechas

que ponen de su parte en alcanzar lo planteado, tienen metas personales, son responsables de sus actos y consideran que nadie puede culparlos además de ellos, tienen éxito en lo que se proponen son aptos para trabajos que requieren iniciativa e independencia.

La otra clase son individuos externos quienes consideran que todo lo que pasa y el destino de sus vidas depende de influencias del exterior como la suerte, el azar o alguna oportunidad. En el área laboral carecen de motivación, no se plantean metas, son empleados insatisfechos que buscan siempre quejarse por algo y no asumen responsabilidad, culpan a los demás por los errores y no afrontan cuando cometen uno, son rutinarios y su éxito depende de obedecer las órdenes de otros.

- **Maquiavelismo**

Esta característica se llama así por Nicolás Maquiavelo quien en el siglo XVI escribió sobre como adquirir y ejercer poder. Un individuo con esta personalidad mantiene distancia emocional y cree que el fin justifica los medios. Son orientados siempre a ganar, suelen persuadir, manipular y convencer a los demás. Nada los distrae de su meta puesto que consideran lo emocional como algo insignificante en cuanto a alcanzar metas se trata.

Con relación a lo laboral son buenos trabajadores si se ubican en el puesto correcto como los que requieren capacidad de negociar, donde se recompense según desempeño o en el área de ventas por comisión podría desempeñarlo sin dificultad debido a que estos puestos son recompensados según metas que es lo que el siempre prefiere, contrario a puestos operativos donde se sigan normas estrictas y el trabajo no requiera mayor dificultad, que su salario este previamente establecido y no se tengan metas individuales, en estos puestos se restringe notablemente las habilidades del maquiavélico lo cual tendrá influencia en su desempeño.

- **Autoestima**

En el área laboral los empleados con problemas de autoestima se preocupan por complacer a los demás y recibir evaluaciones positivas, es muy probable que por complacer a los demás esconda sus opinión y solo se deje guiar para encajar, a diferencia con el empleado con autoestima elevada siente que posee las habilidades para triunfar en un puesto, es más fácil que tenga entrevistas exitosas y este activo aportando ideas, mejorando procesos y realizando trabajos no convencionales. Diferentes estudios afirman que la autoestima está estrechamente ligada con la satisfacción laboral y que los empleados con autoestima baja difícilmente van a sentirse satisfechos con lo que realizan y lo aceptaran hasta que tengan la aprobación de alguien.

Feldman (2006), coincide con Robbins (2004), en que es el componente que abarca nuestras valoraciones positivas o negativas de la personalidad. Esto sugiere que nos podemos considerar positivamente en un ámbito mientras que en el otro negativamente, o quizá se tenga una autoestima elevada en diversos aspectos.

- **Supervisión de personal**

Se refiere a la capacidad de un individuo para ajustar su conducta a los factores externos y situacionales. En el campo laboral este es un tema que recientemente recibe atención pues es importante para las empresas contar con personas con este rasgo, son de beneficio al momento de tener personal a su cargo, guiar y delegar alguna función. Otro aspecto importante es que pueden adaptarse fácilmente a situaciones siendo capaces de mostrar distintas caras al grupo.

Una persona con esta capacidad es probable que tenga asensos y llegue a ocupar puestos centrales en la organización, teniendo facilidad para controlar, dirigir, supervisar sin dejar a un lado su conocimiento del trabajo y autoridad.

- **Disposición de correr riesgos**

Esta característica se refiere a las personas que corren riesgos y prosperan en situaciones que a los demás les parecería peligrosas y tensas. En este estilo destaca la toma de decisiones más rápida con menos información para elegir, generalmente sus decisiones es todo o nada mientras que las de un administrador o un contador seria ver y analizar detenidamente las cifras. Una apresuradas. Regularmente tiene éxito pero si en ocasiones falla provoca grandes pérdidas.

En el ámbito laboral es un poco contradictorio el tema de correr riesgos pues las empresas quieren alguien que sea innovador, capaz de tomar riesgos y genere ganancias y crecimiento empresarial, pero no se toma en cuenta que asumir riesgos no siempre es favorable y que puede ocasionar perdidas en la organización, es por ello que muchos administradores han preferido permanecer en una zona de confort donde no se arriesgan debido a que un error puede costarles su estancia en la empresa.

## **FACTORES DE LA PERSONALIDAD**

Cloninger (2007), brinda una descripción detallada de los 16 factores de la personalidad según Raymond Cattell, quien su mayor aporte a la personalidad fue la descripción sistemática desarrollo un test ampliamente conocido y uno de los más usados llamado 16pf que pretendía medir los dieciséis factores de la personalidad. Su aporte no ha sido igualado por ningún teórico.

Raymond Cattell, según la descripción de Cloninger (2007), afirmaba que la persona estaba conformada por dos tipos de rasgos, los de superficie que era los que se observaban con relativa facilidad y aunque se perciba fácilmente eso no asegura que sea duradero. A diferencia de los rasgos de origen que son sólidos y aparecen una y otra vez sin importar la población, lugar o situación en que se encuentre, estos rasgos deben corresponder a una causa de la personalidad pueden ser marcados desde temprana edad y siempre saldrán a flote. Los dieciséis factores del test 16pf se describen a continuación:

- **Factor afabilidad (retraído/sociable)**

Mide el grado en que la persona busca establecer contacto con los demás.

Puntuación alta significa cálido, sociable, amable, fácil de tratar, participativo y que le gusta estar rodeado de las personas, esto en el área laboral podría considerarse una ventaja al momento de realizar trabajos en equipo donde tenga que expresar y aceptar ideas, se relacione con los demás y le produzca satisfacción hacerlo. Al contrario la puntuación baja denota que es reservado, frío, formal y prefiere mantenerse distante a cualquier actividad social, en la empresa son los empleados que prefieren realizar trabajos sedentarios e individualmente.

- **Factor razonamiento (lento/rápido)**

Mide inteligencia con base al pensamiento abstracto y el concreto. Considera que puntuación predominante del pensamiento concreto, que es menos intuitivo, más lógico y no asume varias opciones a la vez esto lo hace menos inteligente comparado con las personas que tiene pensamiento abstracto quienes son considerados más brillantes debido a que este tipo de pensamiento permite planear, pensar y actuar simbólicamente, son más flexibles y buscan opciones para dar una solución.

Continuando con la descripción de Cloninger (2007) de la teoría de Cattell.

- **Factor estabilidad (infantil/maduro)**

Se relaciona con la estabilidad emocional de la persona infantil se ve afectado con facilidad por los sentimientos, es menos estable, se molesta con facilidad y no afronta la realidad. Mientras que una persona madura enfrenta la realidad y busca una opción viable ante ella, es estable y siempre predomina la madurez ante cualquier situación, sabe controlar sus emociones y actúa sabiamente sin dejarse involucrar sentimentalmente.

- **Factor dominancia (sumiso/dominante)**

Mide el grado de relación del individuo con las demás personas. Puede ser sumiso que es dirigido con facilidad, afable, humilde y complaciente no ejerce mayor presión ante un grupo y solo se deja guiar por las decisiones de otros, mientras que los dominantes son testarudos, competitivos, buscan siempre que las cosas se hagan a su manera y no les gusta ser dirigidos, quieren tener siempre el control y pueden tornarse agresivos al no recibir la respuesta esperada. Son capaces de dominar grupos grandes de personas sin embargo no toman en cuenta las opiniones de los demás si no concuerdan con las de ellos.

De la misma manera Cattell, citado por Cloninger (2007) describe:

- **Factor animación (taciturno/entusiasta)**

Se relaciona a la forma de ser y actuar en contextos sociales. Significa que su comportamiento puede ser serio, prudente, de pocas palabras no expresa sus emociones es sobrio y responsable. Los entusiastas son personas alegres, expresivos, impulsivo, emprendedores regularmente son personas que participan en todo y les gusta demostrar sus habilidades ante los demás, una desventaja de esto es que son irresponsables y se distraen con facilidad.

- **Factor atención a normas (variable/constante)**

Mide la conducta de acuerdo a normas, pueden ser personas que se ata a las normas, moralista, persistente y siempre formal o puede ser alguien que ignora las reglas y no se somete a ellas aun teniendo conocimiento de ellas.

- **Factor atrevimiento (tímido/aventurado)**

Mide la reactividad del sistema nervioso ante los niveles de estrés. Puede ser que ante el estrés se sienta capaz y lo vea de manera aceptable, se sienta audaz, atrevido y desinhibido. Para otros esto haga que se sientan intimidados y sensible a amenazas cohibiéndose.

Otros podrían considerar esta situación para mostrarse a los demás aceptándose como nuevos retos y demostrando sus habilidades en algo nuevo.

- **Factor sensibilidad (emocional/racional)**

Este factor en particular se enfoca en las decisiones y la forma de conducirse en el diario vivir. Entre las características son sensibles, sobreprotegidos, refinado, se dejan llevar por la intuición y son bondadosos con ellos mismos y los que los rodean, sus

emociones siempre están a flor de piel e incluso podrían ser un factor en la toma de decisiones.

El extremo de este rasgo son las personas realistas, que son duros con las personas y especialmente con ellos, no se dejan influenciar, tienen confianza en ellos y en la toma de decisiones son más analíticos.

Basado en la propuesta de Cloninger (2007)

- **Factor vigilancia (sospechoso/confiado)**

Mide el grado de confianza que tiene en las demás personas. En este rasgo pueden ser personas confiadas, que son fáciles de tratar incluso de engañar, bondadosos y amables, pero también pueden ser personas que no confían con facilidad, ni creen con facilidad, regularmente son personas a las que no se les puede engañar y piden explicaciones hasta dar con el origen de algo en específico, generalmente funciona mejor esta característica en persona con mandos medios y altos pues siempre va estar cubriendo las espaldas, le gustan las cosas claras y velar por sus intereses, no lo engañan fácilmente por lo que su equipo de trabajo no intentara hacer algo anómalo que esté en contra de los intereses de la organización. A diferencia de los confiados que pueden simplemente pensar que todos tienen buenas intenciones y son amigables por lo que no tiene algún temor en que puedan hacer algo en contra de ellos, regularmente son personas fáciles de envolver con excusas y justificaciones.

- **Factor abstracción (excéntrico/convencional)**

Mide si las personas se caracterizan por una intensa vida interna, sumergida en sus pensamientos, distraídos e inatentos a lo que sucede a su alrededor o si son muy realistas y practicas; valoran lo concreto y lo obvio. Concentran su atención en temas

verdaderamente importantes, son firmes. Pero también el otro rasgo puede ser imaginativo, se distrae con facilidad, esta absorto en los pensamientos.

Continuando con Cloninger (2007)

- **Factor privacidad (simple/sofisticado)**

Esto se relaciona con las máscaras sociales, mostrando solo los rasgos que considera convenientes para tener la respuesta esperada. Según las puntuaciones es franco, sin pretensiones, abierto, genuino o puede ser astuto, refinado, calculador, diplomático y socialmente consiente.

- **Factor aprensión (inseguro/confiado)**

Se refiere a la exploración del autoconcepto con base a tendencias de culpa o inseguridades. Este factor es fundamental en el área laboral puesto que hay trabajadores que siempre se sentirán insatisfechos, tiene falta de confianza y seguridad. Mientras que los que se sienten satisfechos realizan un mejor trabajo, alcanzan metas y se sienten seguros de sí mismos, pueden desempeñar distintas funciones y dar siempre una buena impresión.

- **Factor apertura al cambio (rutinario/innovador)**

Explora la orientación psicológica hacia el cambio y la adaptación. Se considera que hay personas que respetan las tradiciones siendo conservadores mientras que otros son innovadores, experimentan y son liberales. Probablemente son los que más fácil se adaptan a las situaciones que se dan día a día en una organización, son innovadores y no tienen algún problema en expresar sus ideas para realizar algún cambio.

Siguiendo con Cloninger (2007)

- **Factor autosuficiencia (dependiente/independiente)**

Se refiere al grado de dependencia y su preferencia al trabajo individual o grupal, se adhiere y es seguidor, sabe escuchar a los demás o es ingenioso y prefiere seguir sus propias ideas optando por asumir una postura independiente al momento de realizar alguna tarea.

- **Factor perfeccionismo (descontrolado/controlado)**

Este factor muestra los esfuerzos de la persona entre su ideal y la realidad. Personas que son compulsivas, socialmente precisas, auto respetuoso y controlado, mientras que el extremo es irrespetuoso, indisciplinado, poco estricto, conflictivo y demuestra poco interés con las reglas sociales. En el ámbito laboral sería conveniente personas controladas para evitar conflictos y tener personas que sigan las reglas, sean disciplinados y busquen siempre mejorar con la disciplina que ellos se establecen para lograr sus objetivos.

- **Factor tensión (tenso/estable)**

Mide las sensaciones desagradables que tienden a acompañar la excitación del sistema nervioso autónomo; comúnmente conocida como tensión nerviosa. Entre los aspectos que se denotan están la relajación, serenidad y frustración.

- **Factor Extraversión**

Denominado también sociabilidad o energía, esta dimensión comprende el grado de bienestar en las relaciones con otras personas. Los extrovertidos son gregarios, afirmativos y sociables, los introvertidos son reservados, tímidos y apacibles.

- **Factor estabilidad emocional**

Denota la capacidad de una persona de soportar las tensiones. Las personas más estables son calmadas, confiadas y seguras, las personas menos estables son nerviosas, ansiosas, deprimidas e inseguras, y demuestran conductas habituales del nerviosismo, duda y afectividad negativa.

- **Factor nivel de ansiedad**

Una puntuación baja en este factor puede indicar falta de motivación frente a las tareas difíciles, mientras que una persona que puntea alto indica una personalidad con pocos síntomas de ansiedad.

- **Factor don de mando**

La puntuación alta de este factor identifica la capacidad de liderazgo, involucra la confianza en sí mismo, el control, la constancia y el entusiasmo con que realiza las actividades, mientras que la calificación baja hace referencia a una persona poco entusiasta, desconfiada y poco constante.

- **Factor inventiva**

Las tendencias altas en este factor indican marcadas en el campo de investigación y el trabajo creativo, mientras que la puntuación baja refleja poca creatividad e innovación.

- **Factor Iniciativa**

Este factor involucra la sofisticación, el entusiasmo y dominancia, en puntuaciones altas significa una personalidad vigorosa, con capacidades para tomar la iniciativa, por el contrario los puntajes bajos denotan la falta de entusiasmo, vigor y poca dominancia.

En relación a lo anterior, se puede considerar el compromiso laboral un tema de gran interés para las empresas que ha tomado en los últimos años la importancia en las organizaciones por todos los beneficios que implica tener empleados comprometidos y la ventaja competitiva que ello significa, al igual que la personalidad es un tema que debe ser tomado en cuenta desde la entrevista de selección para la asignación de puestos y buscar siempre el beneficio para la empresa teniendo al personal adecuado desempeñando de mejor manera su labor.

Es innegable la relación entre los factores de personalidad de cada uno de los colaboradores porque de esto depende la motivación de cada uno, pudiendo ser estas personales, familiares o profesionales; las cuales se ven influidas positiva o negativamente por el compromiso que se genere a partir de las políticas y disposiciones de la empresa.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial las organizaciones necesitan personas comprometidas, leales que sin importar el tipo de personalidad deseen aportar y se sientan parte de ella, es por esta razón la importancia del compromiso laboral para que no tomen su trabajo como un comodín ante la necesidad que se presente, y constantemente busquen cambiar de empleo sin importarle los problemas que esto implique, dejando a un lado la oportunidad de desarrollarse y crecer profesionalmente, limitándose a realizar su trabajo sin esforzarse por dar cada día más, no existe ningún vínculo que los una a la empresa ni que los motive a contribuir en el desarrollo.

Relacionado a esta situación en Guatemala el compromiso laboral y la personalidad carecen de atención por parte de las organizaciones, no se conoce realmente cómo se siente el empleado ante dicha situación, qué hace que permanezca en ella y se sienta parte de la misma o no existe una retribución monetaria o reconocimiento no monetario que los haga crear un apego a la misma. Debido a que hay colaboradores que no muestran interés en involucrarse con la empresa y solo están pendientes del momento en que puedan buscar mayor remuneración, se pretende realizar esta investigación de manera que al conocerse la relación entre el compromiso laboral y la personalidad se produzcan cambios favorables que beneficien tanto al colaborador como a la empresa y se planteen acciones para elevar y/o crear un compromiso laboral de acuerdo a la personalidad de cada colaborador.

Todo ello lleva a plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre el compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos en la costa sur?

## **2.1 Objetivos**

### **2.1.1 Objetivo general**

Determinar si existe relación entre el compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos en la costa sur.

### **2.1.2 Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de compromiso laboral de los colaboradores del área operativa, según los factores: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.
- Identificar el tipo de personalidad de los colaboradores del área operativa.
- Conocer el género con mayor compromiso laboral.
- Identificar que personalidad predominante por género.
- Elaborar un programa de compromiso laboral.

## **2.2 Elementos de estudio**

- Compromiso laboral
- Personalidad

## **2.3 Definición de elementos de estudio**

### **2.3.1 Definición conceptual de los elementos de estudio**

#### **Compromiso laboral**

Jiménez 2007 (citado por Funes 2013), comento que el compromiso laboral refleja la implicación intelectual y emocional de los trabajadores con su empresa, y con esto su contribución personal al éxito de la misma.

## **Personalidad**

Claude 1989 (citado por Pop, 2013), define que la personalidad es la configuración única que toma, a lo largo de la historia de un individuo, el conjunto de sistemas responsables de su conducta.

### **2.3.2 Definición operacional de los elementos de estudio**

#### **Compromiso laboral**

Este indicador se mide mediante:

- Compromiso afectivo
- Compromiso continuo
- Compromiso normativo

## **Personalidad**

Para esta investigación la personalidad de los colaboradores se determinará mediante los indicadores:

- Extraversión
- Estabilidad
- Ansiedad
- Don de mando
- Iniciativa
- Inventiva

## **2.4 Alcances y límites**

El alcance del estudio fue determinar si existe relación entre compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos en la costa sur y con la información que se obtenga permitirá crear un programa de compromiso laboral.

Entre los límites se encontró que los resultados son precisos y particulares para una muestra específica de la población de colaboradores del área operativa y podrán generalizarse únicamente a empresas que posean características similares.

Como limitante se encontró que aunque es un tema importante no se ha abordado y no se cuenta con muchas investigaciones del tema.

## **2.5 Aporte**

La presente investigación será un aporte al país sobre el tema del compromiso laboral y personalidad a la sociedad para que cuenten con información reciente del tema y se puedan involucrar en sus organizaciones.

A la empresa donde se realice para que a través de este estudio se conozca la relación de compromiso laboral y personalidad, igualmente se presenta el programa de compromiso laboral que puede ser implementado.

A universidad Rafael Landívar y Facultad de Humanidades ya que es un tema nuevo y podrá enriquecer su red de bibliotecas.

A los estudiantes para que esta investigación se pueda tomar en cuenta como un antecedente, ampliar sus conocimientos sobre el tema y dar seguimiento.

### III. MÉTODO

#### 3.1 Sujetos

La presente investigación se realizará en una empresa dedicada a la producción y comercialización de alimentos, ubicada en Escuintla, Guatemala. Fundada en 1,928, que actualmente provee marcas de calidad y valor para satisfacer y asegurar el bienestar de los consumidores.

Para el desarrollo de este estudio se utilizó un muestreo no probabilístico a juicio de expertos, con base a las características específicas requeridas por los instrumentos de un total de 112 colaboradores. La muestra fue constituida por 15 sujetos de género masculino y 15 de género femenino, conformando un total de 30 colaboradores del área operativa de los departamentos de multiempaques, envasado y snacks, comprendidos entre los 18 y 60 años, con un rango de tiempo de laborar de 1 a 17 años.

A continuación se presentan las principales características de los sujetos:

**Tabla 1**

<b>Género</b>	
Mujeres	15
Hombres	15
<b>Total</b>	<b>30</b>

Fuente: elaborada por el investigador.

**Tabla 2**

<b>Edad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
18-27	4	3
28-37	7	6
38-47	4	1
48-57		4
56-67		1
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

Fuente: elaborada por el investigador.

**Tabla 3**

<b>Años de laborar</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
1-3	3	4
4-6	5	3
7-9	2	3
10-12	2	2
13-15	1	1
16-18	2	2
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

Fuente: elaborada por el investigador.

### **3.2 Instrumentos**

De acuerdo a las variables establecidas se emplearán dos instrumentos que se describen a continuación.

#### **Cuestionario 16PF**

La prueba de personalidad mejor conocida como cuestionario de la personalidad 16pf, elaborada por Cattell (1970), tiene 16 escalas opción múltiple cada una mide un rasgo de origen subyacente de la personalidad. Cada factor es identificado con una letra que indica el orden en que emergió del análisis factorial.

El cuestionario puede ser aplicado a sujetos a partir de los 16 años con formación igual o superior a la enseñanza media, el material lo constituye un manual, cuadernillo de 102 preguntas, hoja de respuestas y plantilla de corrección para su calificación. A continuación se describen los factores a medir:

- Retraído/Sociable
- Lento/Rápido
- Infantil/Maduro
- Sumiso/Dominante
- Taciturno/Entusiasta

- Variable/Constante
- Tímido/Aventurado
- Emocional/Racional
- Sospechoso/Confiable
- Excéntrico/Convencional
- Simple/Sofisticado
- Inseguro/Confiado
- Rutinario/Innovador
- Dependiente/Autosuficiente
- Descontrolado/Controlado
- Tenso/Estable

Cada respuesta admite 3 posibilidades A, B o C. con una clave manual se obtienen los resultados para cada factor y se hacen las anotaciones correspondientes.

Para la presente investigación se miden los 16 factores en combinación y de esta manera obtener los factores de personalidad que se describen a continuación:

**Tabla 4**

<b>FACTOR</b>	<b>INDICADORES</b>
Extraversión	$a + f + h + m = E$
Estabilidad	$c + e + l + o = S$
Nivel de ansiedad	$c + o + q3 + q4 = A$
Don de mando	$f + g + o + q3 = L$
Inventiva	$a + c + f + q1 = R$
Iniciativa	$e + f + n + q1 = I$

Fuente: elaborada por el investigador.

Cada factor después de sumar los puntajes finales correspondientes a cada letra se divide en 4 para obtener el puntaje final correspondiente a cada uno.

## **Cuestionario de compromiso laboral**

Según Aldana (2013), es una adaptación hecha por Gabriela María Monzón Tejada de dos instrumentos que proceden de Internet: el primero es un Manual de la escala de Compromiso de los empleados en Instituciones Universitarias elaborado por Tevni Grajales G., en marzo de 2000. El segundo proviene de una investigación realizada por Belinda de Frutos, Miguel Ruiz y Rafael San Martín en 1998, cuyo instrumento fue la versión validada del cuestionario CATO (Cuestionario sobre los Atributos de la Organización) y los Índices de consistencia interna (alfa de Cronbach) obtenidos por Allan y Meyer (1990).

El cuestionario está conformado por 24 enunciados con 5 posibles opciones de respuesta, cuyo objetivo es medir el compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo.

Compromiso afectivo (identificación con los valores y filosofía de la empresa; sentido de pertenencia; preocupación por el estado de la empresa; disposición para trabajar más de lo establecido).

Compromiso continuo (apego material por los incentivos económicos y no económicos con los que se cuenta; apego por motivos de jornada laboral, horario que permite estudiar).

Compromiso Normativo (lealtad hacia la empresa; sentimiento de obligación de permanecer por lo que la empresa le ha brindado).

**Tabla 5**

<b>NIVEL</b>	<b>PUNTEO GENERAL</b>	<b>PUNTEO POR FACTOR</b>
Bajo	Entre 24 y 30 puntos	Entre 0 y 10 puntos
Medio	Entre 31 y 60 puntos	Entre 11 y 20 puntos
Alto	Entre 61 y 90 puntos	Entre 21 y 30 puntos
Muy alto	Entre 91 y 120 puntos	Entre 31 y 40 puntos

Fuente: elaborada por el investigador.

### 3.3 Procedimiento

A continuación se presenta la manera en que se procedió para realizar la investigación:

- Se realizó la selección y definición del tema.
- Se definió la pregunta de investigación, objetivos e instrumentos.
- Se presentó el tema a la asesora para efectuar correcciones.
- Se aprobó el tema por la asesora.
- Se envió de tema al campus central para aprobación.
- Aprobación de la institución para realizar la investigación.
- Se realizó el planteamiento del problema.
- Se definieron los instrumentos.
- Se presentaron los antecedentes nacionales e internacionales.
- Se recopiló información del marco teórico para sustentar la investigación.
- Se procedió a realizar el método.
- Se aplicaron los instrumentos, cuestionario de compromiso laboral y el cuestionario de personalidad 16pf.
- Se realizó la tabulación de resultados mediante el programa SPSS, versión 19.
- Se efectuó el análisis y discusión de resultados.
- Se realizó las conclusiones y recomendaciones.
- Se procedió a elaborar el informe de investigación.
- Se entregó a la Facultad de Humanidades.

### 3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación realizada es de tipo descriptiva correlacional, debido a que los estudios de este tipo tienen el propósito de evaluar la relación que existe entre dos o más variables, con enfoque cuantitativo que utiliza la recolección de datos con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

Para calcular los resultados estadísticos descriptivos y correlacionales se procedió a utilizar el programa IBM SPSS versión 19, y las medidas utilizadas fueron: media, mediana, moda, punteo máximo, punteo mínimo y desviación estándar.

Para la correlación de las variables se utilizará el coeficiente de relación de Pearson, según Rodríguez, Álvarez y Bravo (2001) afirman que está diseñado para medir la asociación entre dos variables comparadas, por el cual puede probarse un coeficiente de correlación y de este modo determinar si existe diferencia significativa.

**Tabla 6**

<b>Correlación de la r de Pearson</b>	
-1.00	correlación negativa perfecta
-0.95	correlación negativa fuerte
-0.50	correlación negativa moderada
-0.10	correlación negativa débil
0.00	ninguna correlación
+0.10	correlación positiva débil
+0.50	correlación positiva moderada
+0.95	correlación positiva fuerte
+1.00	correlación positiva perfecta

Fuente: Levín 1979.

El valor crítico con el que se procedió a hacer las correlaciones se determinó mediante la tabla de valores críticos de la  $r$  de Pearson para una prueba unilateral. Para encontrar el valor crítico del presente estudio se procedió a buscar el número de la muestra restando los dos grados de libertad como lo indica la formula presentada a continuación:

**Tabla 7**

**Valores críticos de la  $r$  de Pearson para una prueba unilateral según grados de libertad (N-2)**

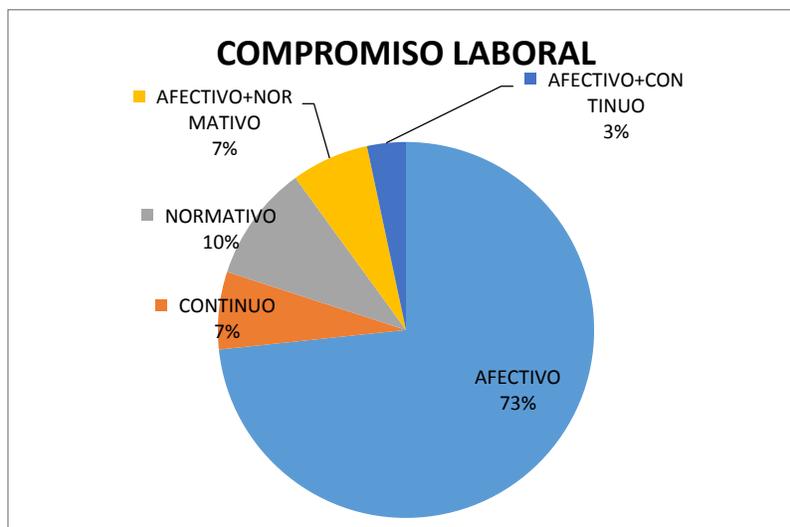
N - 2	0.05	0.025	0.01	0.005
1	0.988	0.997	0.9995	0.9999
2	0.900	0.950	0.980	0.990
3	0.805	0.878	0.934	0.959
4	0.729	0.811	0.882	0.917
5	0.669	0.754	0.833	0.874
6	0.622	0.707	0.789	0.834
7	0.582	0.666	0.750	0.798
8	0.549	0.632	0.716	0.765
9	0.521	0.602	0.685	0.735
10	0.497	0.576	0.658	0.708
11	0.476	0.553	0.634	0.684
12	0.458	0.532	0.612	0.661
13	0.441	0.514	0.592	0.641
14	0.426	0.497	0.574	0.623
15	0.412	0.482	0.558	0.606
16	0.400	0.468	0.542	0.590
17	0.389	0.456	0.528	0.575
18	0.378	0.444	0.516	0.561
19	0.369	0.433	0.503	0.549
20	0.360	0.423	0.492	0.537
21	0.352	0.413	0.482	0.526
22	0.344	0.404	0.472	0.515
23	0.337	0.396	0.462	0.505
24	0.330	0.388	0.453	0.496
25	0.323	0.381	0.445	0.487
26	0.317	0.374	0.437	0.479
27	0.311	0.367	0.430	0.471
28	0.306	0.361	0.423	0.463
29	0.301	0.355	0.416	0.456
30	0.296	0.349	0.409	0.449
35	0.275	0.325	0.381	0.418
40	0.257	0.304	0.358	0.393
45	0.243	0.288	0.338	0.372
50	0.231	0.273	0.322	0.354
60	0.211	0.250	0.295	0.325
70	0.195	0.232	0.274	0.302
80	0.183	0.217	0.256	0.283
90	0.173	0.205	0.242	0.267
100	0.164	0.195	0.230	0.254

#### IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos después de la aplicación del cuestionario de compromiso laboral y de personalidad 16pf a 30 colaboradores, con el objetivo de determinar la relación entre compromiso laboral y personalidad con los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur.

Para identificar el nivel de compromiso laboral de los colaboradores del área operativa según los factores: compromiso afectivo normativo y continuo, se presentan a continuación los resultados:

Gráfica 1



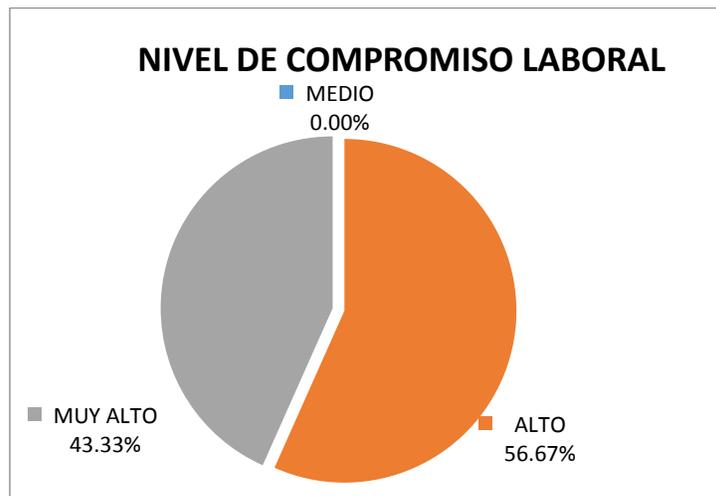
De acuerdo a la gráfica 1, se observa que en el 73% de los trabajadores predomina el componente afectivo, seguidamente se posiciona el componente normativo con el 10%, el componente continuo con un 7%. Entre los resultados también se observa que el un porcentaje de la población predomina una combinación de los componentes tal es el caso del 7% donde el componente normativo y afectivo se muestran en un 7%, mientras que en el 3% se manifiesta el afectivo y continuo.

**Gráfica 2**



De acuerdo a la gráfica 2, se muestran los niveles según factores del compromiso laboral, evidenciando que el compromiso afectivo se encuentra en un nivel muy alto, mientras que el compromiso continuo y normativo en un nivel alto.

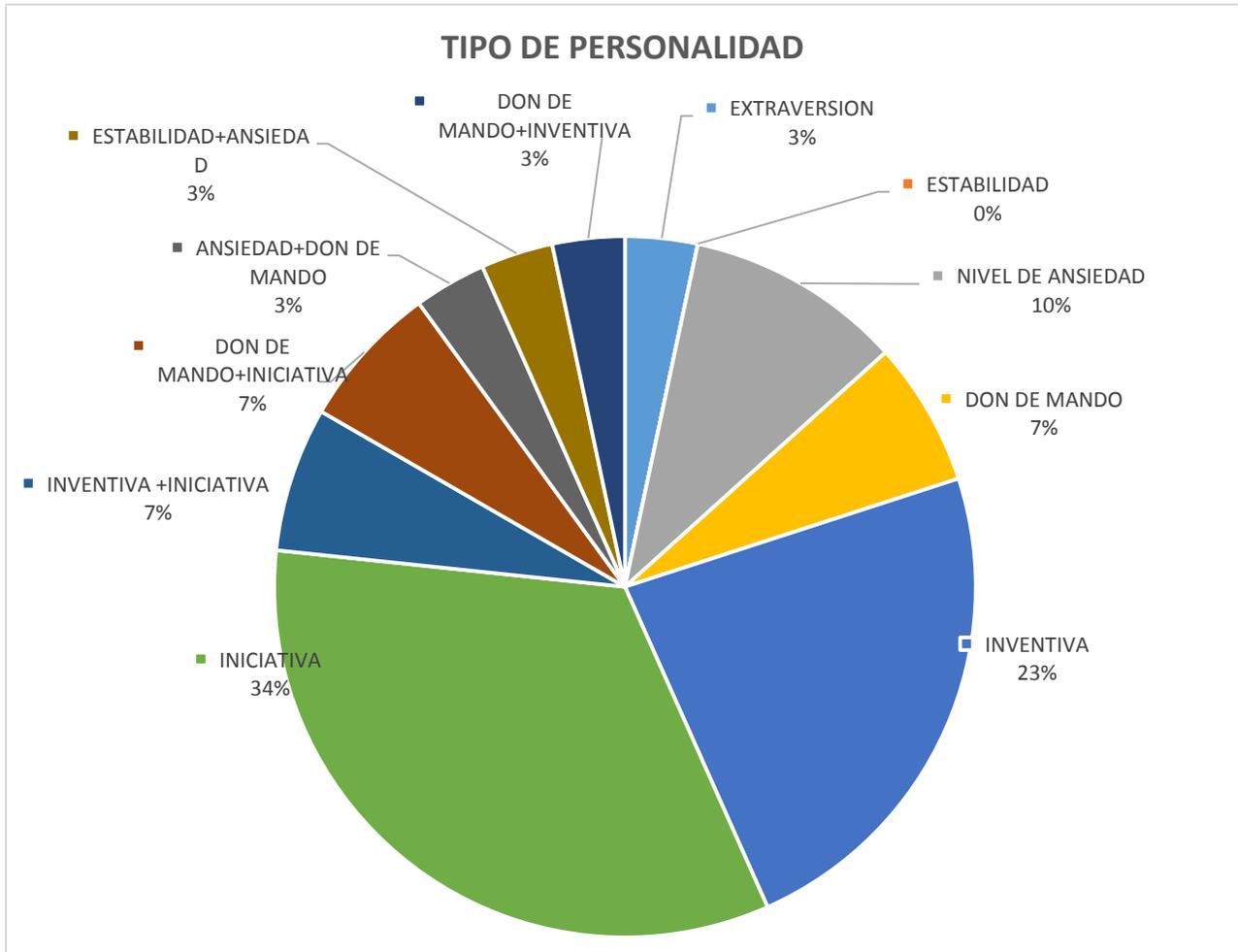
**Gráfica 3**



Según la gráfica 3, los trabajadores se encuentran un 43% de compromiso laboral muy alto y 57% que representa la mayoría de población están en un nivel de compromiso laboral alto. Es por ello que se afirma que los trabajadores presentan niveles altos de compromiso con la organización, siendo este resultado de beneficio para la empresa.

En general se identificó la personalidad predominante en los colaboradores del área operativa, se presenta a continuación:

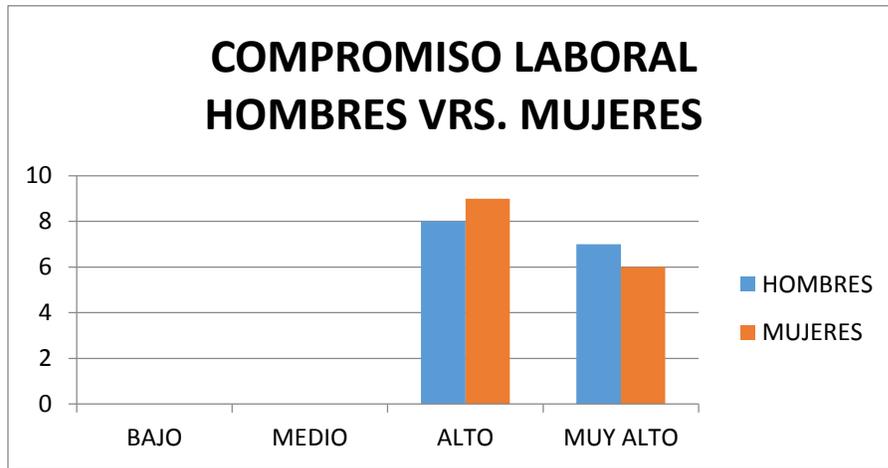
**Gráfica 4**



Según la gráfica 4, se observa que el 34% de la muestra manifiesta una personalidad de Iniciativa seguida por 23% de la personalidad Inventiva, por lo tanto la personalidad predominante de los colaboradores del área operativa es la Iniciativa.

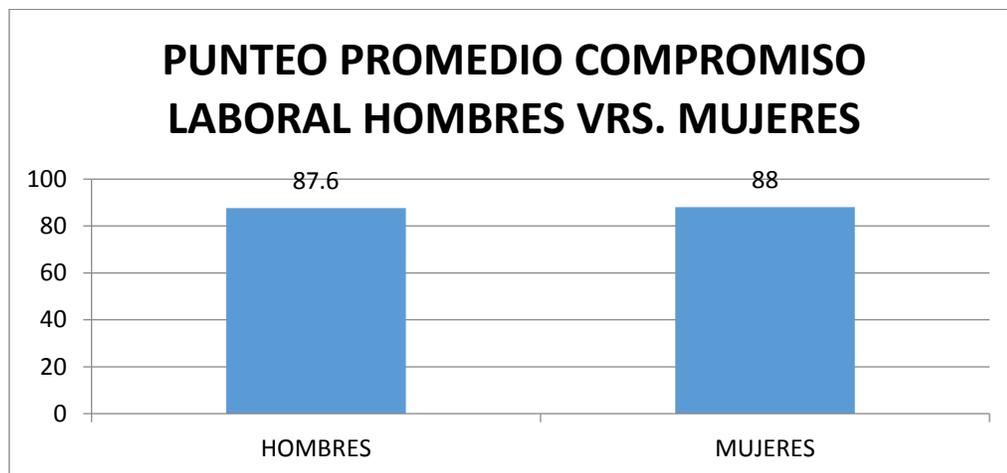
A continuación se presentan las gráficas donde se identifica el compromiso laboral por género.

Gráfica 5



Con relación a la gráfica 5, se observa que no existe diferencia significativa entre el género masculino y femenino.

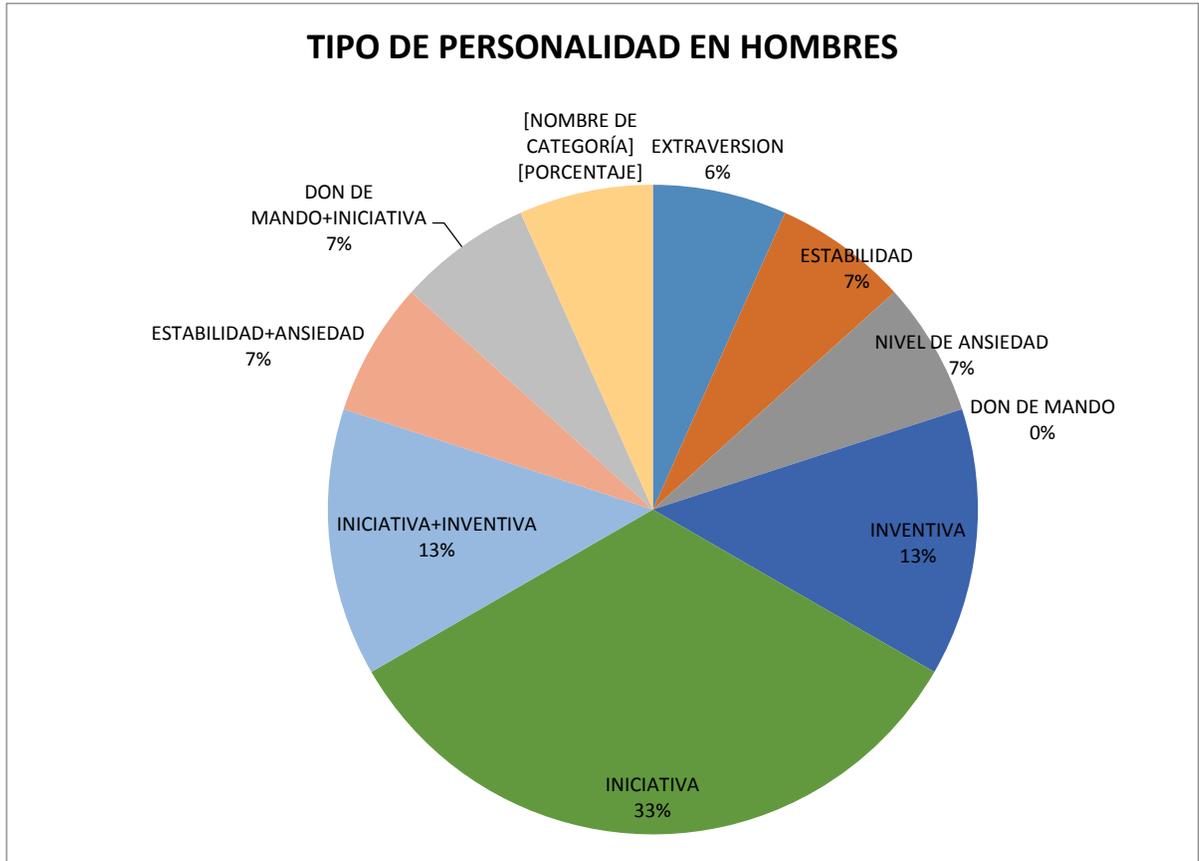
Gráfica 6



Al analizar las gráficas 5 y 6, se observa que no hay diferencias en el nivel de compromiso laboral por género, por lo que tanto hombres como mujeres están altamente comprometidos con la empresa.

Así mismo se procedió a identificar que personalidad predomina según el género, se detalla a continuación:

**Gráfica 7**



Según la gráfica 7, denota que en los hombres predominan las personalidades de iniciativa con 33%, inventiva con 13% y un 13% para iniciativa+inventiva.

**Gráfica 8**



En la gráfica 9, se identifica que en las mujeres predomina la personalidad de iniciativa e inventiva ambas con un 33%.

A continuación se presentan los resultados estadísticos descriptivos:

**Tabla 8**  
**COMPROMISO LABORAL**

N	Válidos	30
	Perdidos	0
Media		87.8000
Mediana		90.0000
Desv. típ.		10.13155
Mínimo		68.00
Máximo		105.00

- Valor de referencia de 0 a 120 puntos.

Según la tabla 8, basados en los 30 sujetos de la investigación en el cuestionario de compromiso laboral el punto máximo obtenido fue 105 y el mínimo de 68 puntos, es a consecuencia de eso que se determina que el compromiso laboral según el rango de clasificación se encuentra entre los valores alto y muy alto.

A continuación se describen los datos estadísticos de las variables de la personalidad don de mando inventiva, iniciativa, extraversión, estabilidad y ansiedad.

**Tabla 9**

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE FACTORES DE PERSONALIDAD						
	N	MEDIA	MEDIANA	DESV. TIP.	MINIMO	MAXIMO
<b>DON DE MANDO</b>	30	4.5167	4.5	0.90481	3	7.5
<b>INVENTIVA</b>	30	4.8083	4.75	1.07415	3	7.25
<b>INICIATIVA</b>	30	4.9167	5	0.79148	3.5	6
<b>EXTRAVERSION</b>	30	3.9833	3.875	0.96698	2	6.5
<b>ESTABILIDAD</b>	30	4.225	4.375	1.07148	2.25	6.5
<b>ANSIEDAD</b>	30	4.2417	4.25	1.1054	2.25	6.75

\* Valor de referencia de 1 a 9 puntos.

La tabla 9 presenta las medidas de tendencia central (media, mediana) y de dispersión (desviación típica) para cada uno de los indicadores de la personalidad evaluados en la muestra de los colaboradores. El puntaje mínimo obtenido fue de 2 puntos y el máximo de 7.5.

### Resultados consolidados

Asímismo, se presentan los resultados correlacionales entre compromiso laboral y personalidad:

**Tabla 10**

		<b>COMPROMISO LABORAL</b>	<b>EXTRAVERSIÓN</b>
<b>COMPROMISO LABORAL</b>	Correlación de Pearson	1	.366*
	Sig. (bilateral)		.047
	N	30	30
<b>EXTRAVERSIÓN</b>	Correlación de Pearson	.366*	1
	Sig. (bilateral)	.047	
	N	30	30

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 10 se observa un nivel de correlación de Pearson de 0.366 entre el compromiso laboral y extraversión, este valor de correlación se clasifica como correlación positiva moderada, el valor de 0.366 es mayor que el valor crítico de 0.361 por lo que la correlación es significativa, esto indica que el compromiso laboral esta moderadamente influenciado por la extraversión.

**Tabla 11**

		<b>COMPROMISO LABORAL</b>	<b>ESTABILIDAD</b>
<b>COMPROMISO LABORAL</b>	Correlación de Pearson	1	.336
	Sig. (bilateral)		.069
	N	30	30
<b>ESTABILIDAD</b>	Correlación de Pearson	.336	1
	Sig. (bilateral)	.069	
	N	30	30

En relación a la tabla 11, indica un nivel de correlación de Pearson de 0.336 entre el compromiso laboral y estabilidad, este valor de correlación se clasifica como correlación positiva moderada. El valor de 0.336 es menor que el valor crítico de 0.361 por lo que la correlación no es significativa, determinando así que el compromiso laboral no está influenciado por la estabilidad.

**Tabla 12**

		<b>COMPROMISO LABORAL</b>	<b>ANSIEDAD</b>
<b>COMPROMISO LABORAL</b>	Correlación de Pearson	1	.402*
	Sig. (bilateral)		.028
	N	30	30
<b>ANSIEDAD</b>	Correlación de Pearson	.402*	1
	Sig. (bilateral)	.028	
	N	30	30

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 12, denota un nivel de correlación de Pearson de 0.402 entre compromiso laboral y nivel de ansiedad, este valor de correlación se clasifica como correlación positiva moderada, el valor de 0.402 es mayor que el valor crítico de 0.361, determinando así una

correlación significativa. Esto expresa que el compromiso laboral esta moderadamente influenciado por el nivel de ansiedad.

**Tabla 13**

		<b>COMPROMIS O LABORAL</b>	<b>DON DE MANDO</b>
<b>COMPROMISO LABORAL</b>	Correlación de Pearson	1	.372*
	Sig. (bilateral)		.043
	N	30	30
<b>DON DE MANDO</b>	Correlación de Pearson	.372*	1
	Sig. (bilateral)	.043	
	N	30	30

\*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Con base a la tabla 13 se observa un nivel de correlación de Pearson de 0.372 entre el compromiso laboral y la personalidad don de mando, este valor de correlación se cataloga como correlación positiva moderada. El valor de 0.372 es mayor que el valor critico de 0.361 por lo que la correlación es significativa, por lo que denota que el compromiso laboral esta moderadamente influenciado por la personalidad don de mando.

**Tabla 14**

		<b>COMPROMISO LABORAL</b>	<b>INVENTIV A</b>
<b>COMPROMISO LABORAL</b>	Correlación de Pearson	1	.308
	Sig. (bilateral)		.097
	N	30	30
<b>INVENTIVA</b>	Correlación de Pearson	.308	1
	Sig. (bilateral)	.097	
	N	30	30

En la tabla 14, se muestra un nivel de correlación de Pearson de 0.308 entre el compromiso laboral y la personalidad inventiva, este valor de correlación se cataloga como correlación positiva moderada, el valor de 0.308 es menor que el valor critico de 0.361 por lo que

la correlación no es significativa. Determinando así que el compromiso laboral no está influenciado por la personalidad Estabilidad.

**Tabla 15**

		<b>COMPROMISO LABORAL</b>	<b>INICIATIVA</b>
<b>COMPROMISO LABORAL</b>	Correlación de Pearson	1	.072
	Sig. (bilateral)		.705
	N	30	30
<b>INICIATIVA</b>	Correlación de Pearson	.072	1
	Sig. (bilateral)	.705	
	N	30	30

Según la tabla 15 se evidencia un nivel de correlación de Pearson de 0.072 entre el compromiso laboral y la personalidad Iniciativa. Este valor de correlación se clasifica como correlación positiva débil. El valor de 0.072 es menor que el valor crítico de 0.361 por lo que la correlación no es significativa, indicando así que el compromiso laboral no está influenciado por la personalidad Iniciativa.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación los resultados obtenidos en la presente investigación se contrastan con los estudios citados en los antecedentes, destacando las similitudes y discrepancias para potencializar la información recabada en cuanto a la relación entre compromiso laboral y la personalidad.

En la presente investigación determinó la relación entre compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa, en la cual se determinó que existía una relación moderada positiva en el compromiso laboral y los factores de extraversión, ansiedad, don de mando, inventiva e iniciativa, mientras que en la estabilidad emocional se estableció que no existe relación con el compromiso laboral; por lo que se confirma lo expresado por Baltazar y Chirinos (2013), , en cuanto a los principales resultados se determinó que no existe relación entre clima laboral y las dimensiones de estabilidad emocional y apertura mental, comprobando así que la estabilidad no es un factor determinante para ninguna de las investigaciones.

En el estudio realizado con colaboradores del área operativa, los resultados evidencian que el compromiso laboral se encuentra entre los niveles alto y muy alto en sus tres componentes, normativo, afectivo y continuo, esto concuerda con el estudio de Funes (2013) quien realizó un estudio con el objetivo de determinar si existe diferencia en el compromiso laboral de los colaboradores de nivel administrativo y un grupo de colaboradores nivel técnico en una institución del estado de Guatemala, en la que concluyó que la institución en general presenta un nivel alto de compromiso laboral.

En el compromiso continuo se encontró en un nivel alto, debido a que los colaboradores consideran que difícilmente podrían encontrar el salario u oportunidades similares a las que encuentran en la empresa, debido a que las recompensas e incentivos han sido importantes y los

motivan, concordando con Robbins y Judge (2009) para quienes el compromiso continuo es definido como el valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla, considerando la remuneración como un factor desencadenante con el compromiso.

De acuerdo a Díaz (2010), la extraversión comprende el grado de bienestar en las relaciones con otras personas. Los extrovertidos son gregarios, afirmativos y sociables, los introvertidos son reservados, tímidos y apacibles, para efectos de esta investigación no se presenta coincidencia debido a que extroversión solo representa un 3% por lo tanto ese valor no es determinante en la personalidad.

Continuando con Díaz (2010), la estabilidad denominada también como ajuste, denota la capacidad de una persona de soportar las tensiones. Las personas más estables son calmadas, confiadas y seguras, las personas menos estables son nerviosas, ansiosas, deprimidas e inseguras, y demuestran conductas habituales del nerviosismo, duda y afectividad negativa. Y según Conte y Landy (2005), entre las características que distinguen a este tipo de personalidad esta: la calma, seguridad, ansiedad y emotividad baja, los resultados de la investigación difieren de los autores debido a que solo el 7% de la muestra predomina el factor de estabilidad. El nivel de compromiso laboral de los colaboradores es alto y se observó que no hay diferencias en el nivel de compromiso laboral por género, evidenciando así que hombres y mujeres están altamente comprometidos con la empresa; esto concuerda con Aldana (2013), quien concluyó que los colaboradores de una institución bancaria presentan un nivel alto de compromiso laboral y no existe diferencia significativa en el compromiso laboral entre hombres y mujeres; con relación a lo anterior se puede afirmar que el género no es un factor determinante en el compromiso laboral y que el género no interviene en los niveles de compromiso de la organización.

## VI. CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados obtenidos en el cuestionario de compromiso laboral y en el test de personalidad 16pf, se concluyó lo siguiente:

- En los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur, sí existe relación entre compromiso laboral y personalidad, siendo esta una relación moderada positiva en los factores de personalidad extraversión, nivel de ansiedad, don de mando, inventiva e iniciativa, así mismo se determinó que en el factor de estabilidad no existe relación con el compromiso laboral.
- El compromiso laboral en general de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur, se encuentra en un nivel alto, esto establece una ventaja ante otras organizaciones, debido a que tener un alto nivel de compromiso asegura lealtad de los colaboradores.
- El compromiso laboral según sus componentes se presentan en los siguientes niveles: afectivo nivel muy alto, mientras que el continuo y normativo en un nivel alto, el compromiso afectivo es el que el colaborador genera por sí mismo, de acuerdo a la necesidad y el lazo que lo une con la organización.
- En cuanto a la personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur, predomina la iniciativa, denotando así que tienen la capacidad para generar y emprender nuevas cosas.
- De acuerdo a los niveles de compromiso laboral entre el género masculino y femenino, no se encontró diferencia estadística significativa por lo que se concluye que ambos géneros tienen nivel alto de compromiso laboral.

- Se identificó la personalidad predominante según el género, evidenciando para el género masculino predomina la iniciativa, mientras que para el género femenino se presenta igualdad entre inventiva e iniciativa.

## VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos se sugieren las siguientes recomendaciones:

- A la empresa donde se realizó el estudio, se recomienda implementar charlas de compromiso laboral donde haga énfasis en la importancia que tiene para la organización y el colaborador, además de realizar actividades de convivencia donde los empleados conozcan las personalidades existentes y aprendan a convivir aceptando las diferencias, como:
  - Refacciones mensuales por departamento.
  - Realizar cada 3 meses actividad física como caminatas.
- A la empresa, dar a conocer por medio de charlas informativas las normas, políticas y valores que se relacionan con el compromiso continuo y normativo, que corresponde a la relación de la empresa hacia el colaborador, con el fin de equiparar dichos factores con el compromiso afectivo que es la carga emocional del colaborador hacia la empresa.
- Al departamento de gestión humana, involucrarse de forma más cercana con los colaboradores para tener información actualizada mediante encuestas de actualización de datos periódicas, de su desarrollo en el ámbito, laboral, personal y familiar, para brindar una respuesta adecuada a las necesidades del colaborador.
- Realizar pruebas de personalidad desde el momento de la selección para identificar en nuevos colaboradores la personalidad predominante, y con los colaboradores que trabajan actualmente, programar evaluaciones de personalidad a todos los departamentos, de esta manera se creará una base de datos de personalidad de los colaboradores, que servirá para conocer las oportunidades de mejora y el abordaje de situaciones imprevistas con el colaborador.

- Aplicar por lo menos una vez al año el cuestionario de compromiso laboral a una muestra significativa de colaboradores del área, para tener los parámetros de compromiso laboral y conocer la situación actual de la empresa en cuanto a ese tema, con el fin de mantener niveles óptimos de compromiso.
- Se recomienda dar a conocer con los encargados de cada departamento los resultados de la investigación, para que conozcan la situación de la organización y con ayuda del programa de compromiso laboral realicen acciones en su área.

## VIII. REFERENCIAS

- Aldana, J. (2013) *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la Ciudad de Guatemala, según sexo*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Araujo, J y Brunet, I. (2011). *Compromiso y competitividad en las organizaciones: el caso de una empresa aeronáutica*. Publicacions Universitat Rovira i Virgili. Recuperado en : <https://books.google.es/books?id=34GgAgAAQBAJ&pg=PA145&dq=El+engagement+en+e+l+trabajo&hl=es&sa=X&ei=jbwZVcOVFtLisASO3IHQDA&ved=0CEoQ6AEwBzgK#v=onepage&q&f=false>.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista contaduría y administración no. 200. Enero-Marzo 2001. Recuperado en: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>.
- Arnoletto, (2009), *Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones*. Folletos gerenciales. 13(1) 70-86. Instituto de ciencias de la Administración.
- Baltazar, M, y Chirinos, J. (2013). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú*. Tesis de licenciatura, Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/306>.
- Bermúdez M, Pérez A, Ruiz J, Suarez P. y Rueda B. (2011). *Psicología de la personalidad*. España: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. ProQuest ebrary. Web. 11 April 2015. Copyright © 2011. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. All rights reserved.

- Beteta, M. (2011). *La relación entre rasgos de personalidad de los vendedores y su desempeño en una agencia de corretaje de seguros de la Ciudad de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Bravo, E. (2013). *El compromiso laboral (Engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito, Ecuador*. Tesis de licenciatura, Universidad de las Américas ciudad de Quito, Ecuador. Recuperado en: <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/1595/1/UDLA-EC-TPO-2013-02.pdf>.
- Carena, M. y Canuto, M. (2014). *Niveles de engagement y burnout en voluntarios universitarios: un estudio exploratorio y descriptivo*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Mar de Plata, Argentina. Recuperado en: <http://rpsico.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/63/063.pdf?sequence=1>.
- Cattel, R. (1950). *Personality A. systematic theoretical and factual study*. New York, Mc Graw Hill.
- Cloninger, S. (2007) *Teorías de personalidad*. Quinta edición. Pearson Educación, México.
- Díaz M. (2010) *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid, España.
- DiCaprio N. (1989) *Teorías de personalidad*. Segunda edición. Mc Graw Hill, México.
- Feldman R. (2006) *Psicología con aplicación en países de habla hispana*. Sexta edición. Mc Graw Hill, México.
- Funes, M. (2013). *Compromiso laboral en una institución del estado* (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- García J, Garrido M. y Rodríguez L. (1997) *Personalidad, procesos cognitivos y psicoterapia: un enfoque constructivista*. Editorial Fundamentos, España. Disponible en:

<https://books.google.com.gt/books?id=IVolAhqsSsAC&pg=PA122&dq=modelo+de+los+5+grandes&hl=es-419&sa=X&ei=4MpMVaSFMemRsQS1hYHYDA&ved=0CEIQ6AEwBw#v=onepage&q&f=false>.

Gómez, D., Recio R. y López G. (2010). *El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández*. Administración & Desarrollo 38 (52): 97-104.

Gómez, D., Reyes, R. y Avalos, M. (2013). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados en Rio verde, S.L.P.* Tesis de Licenciatura, Universidad autónoma de San Luis Potosi, Mexico. Recuperado en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1336/empleados-rioverde.html>.

Hernández, R, Fernández, C, Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. McGraw-Hill interamericana editores, S.A. de .C.V. ´

Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología industrial*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

Levin, J. (1979). *Fundamentos de estadística en la investigación social*. México: Editorial Harla.

López, M. (2014) *Percepción de un grupo de gerentes sobre los factores que afectan o determinan el compromiso laboral en los empleados*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Montenegro, H. (2010) *Estudios sobre la personalidad*. México: Instituto Politécnico Nacional. ProQuest ebrary. Web. 11 April 2015. Copyright © 2010. Instituto Politécnico Nacional. All rights reserved.

Pervin, L. (1998). *La ciencia de la personalidad*. Mc Graw Hill/interamericana, Madrid, España.

- Pop, B. (2013). *Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, campus San Pedro, Alta Verapaz.
- Rodríguez, M, Álvarez, S y Bravo, E. (2001). *Coefficientes de asociación*. Primera edición. Editorial Plaza y Valdés, S.A de C.V. México.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento organizacional*. Décima Edición. Pearson Educación, México. Páginas 704.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Décimo tercera edición. Pearson Educación, México.
- Sánchez, M. (2014). *Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas*. Tesis de licenciatura, Universidad de Extremadura, España. Recuperado en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4765558>.

## ANEXOS

### FICHA TECNICA

#### INSTRUMENTO PARA MEDIR COMPROMISO LABORAL

<b>NOMBRE</b>	Cuestionario de Medición del Compromiso Laboral		
<b>AUTOR</b>	Adaptación hecha por Gabriela María Monzón Tejada de dos instrumentos que proceden de Internet: el primero es un Manual de la escala de Compromiso de los empleados en Instituciones Universitarias elaborado por Tevni Grajales G., en marzo de 2000. El segundo proviene de una investigación realizada por Belinda de Frutos, Miguel Ruiz y Rafael San Martín en 1998, cuyo instrumento fue la versión validada del cuestionario CATO (Cuestionario sobre los Atributos de la Organización) y los Índices de consistencia interna (alfa de Cronbach) obtenidos por Allan y Meyer (1990).		
<b>OBJETIVO</b>	Medir las tres clases de compromiso mediante la identificación con los valores y filosofía de la empresa, apego, lealtad y sentimiento de obligación por permanecer en la empresa.		
<b>¿QUÉ MIDE?</b>	Compromiso afectivo Compromiso continuo Compromiso normativo		
<b>REACTIVOS</b>	Compromiso afectivo: 8 enunciados del cuestionario: 2, 6, 10, 11,16, 17, 20 y 21.  Compromiso continuo: 8 enunciados del cuestionario: 1, 3, 5, 8, 12, 14,18, y 22.  Compromiso Normativo: 8 enunciados del cuestionario: 4, 7, 9, 13, 15, 19, 23 y 24.		
<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	24 enunciados opción múltiple en modalidad Likert.		
<b>PUNTEOS OBTENER</b>	<b>A</b>	<b>NIVEL</b>	<b>PUNTEO GENERAL</b>
		Bajo	Entre 24 y 30 puntos
		Medio	Entre 31 y 60 puntos
		Alto	Entre 61 y 90 puntos
		Muy alto	Entre 91 y 120 puntos
			<b>PUNTEO POR FACTOR</b>
			Entre 0 y 10 puntos
			Entre 11 y 20 puntos
			Entre 21 y 30 puntos
			Entre 31 y 40 puntos
<b>FORMA DE APLICACIÓN</b>	Individual o colectiva.		
<b>TIEMPO DE APLICACIÓN</b>	45 min aproximadamente.		

**FICHA TECNICA  
INSTRUMENTO PARA MEDIR PERSONALIDAD**

<b>NOMBRE</b>	Cuestionario de personalidad 16pf.														
<b>AUTOR</b>	Cattel 1943.														
<b>OBJETIVO</b>	Cuestionar a los colaboradores sobre 16 rangos de su personalidad y su influencia en el ámbito laboral.														
<b>¿QUÉ MIDE?</b>	<p>Mide y divide las 16 dimensiones de personalidad de la siguiente manera:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>FACTOR</th> <th>INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Extraversión</td> <td><math>a + f + h + m = E</math></td> </tr> <tr> <td>Estabilidad</td> <td><math>c + e + l + o = S</math></td> </tr> <tr> <td>Nivel de ansiedad</td> <td><math>c + o + q3 + q4 = A</math></td> </tr> <tr> <td>Don de mando</td> <td><math>f + g + o + q3 = L</math></td> </tr> <tr> <td>Inventiva</td> <td><math>a + c + f + q1 = R</math></td> </tr> <tr> <td>Iniciativa</td> <td><math>e + f + n + q1 = I</math></td> </tr> </tbody> </table> <p>a. Retraído/Sociable  b. Lento/Rápido  c. Infantil/Maduro  e. Sumiso/Dominante  f. Taciturno/Entusiasta  g. Variable/Constante  h. Tímido/Aventurado  i. Emocional/Racional  l. Sospechoso/Confiable  m. Excéntrico/Convencional  n. Simple/Sofisticado  o. Inseguro/Confiado  Q1. Rutinario/Innovador  Q2. Dependiente/Autosuficiente  Q3. Descontrolado/Controlado  Q4. Tenso/Estable</p>	FACTOR	INDICADORES	Extraversión	$a + f + h + m = E$	Estabilidad	$c + e + l + o = S$	Nivel de ansiedad	$c + o + q3 + q4 = A$	Don de mando	$f + g + o + q3 = L$	Inventiva	$a + c + f + q1 = R$	Iniciativa	$e + f + n + q1 = I$
FACTOR	INDICADORES														
Extraversión	$a + f + h + m = E$														
Estabilidad	$c + e + l + o = S$														
Nivel de ansiedad	$c + o + q3 + q4 = A$														
Don de mando	$f + g + o + q3 = L$														
Inventiva	$a + c + f + q1 = R$														
Iniciativa	$e + f + n + q1 = I$														
<b>REACTIVOS</b>	Cuadernillo que consta de 102 preguntas.														
<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	Bajo Medio														

		Alto
<b>PUNTEOS OBTENER</b>	<b>A</b>	1 a 3. 4 a 6. 7 a 9.
<b>FORMA APLICACIÓN</b>	<b>DE</b>	Auto aplicable, individual o grupal
<b>TIEMPO APLICACIÓN</b>	<b>DE</b>	45 min aproximadamente.

**2015**

# **PROGRAMA DE COMPROMISO LABORAL**



**ELABORADO POR  
MICHELLE REYES**

## ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
I. INTRODUCCIÓN.....	2
II. JUSTIFICACIÓN .....	3
III. COMPROMISO NORMATIVO .....	4
3.1 ACTIVIDADES PROMOTORAS DE COMPROMISO NORMATIVO .....	5
IV. COMPROMISO CONTINUO.....	8
4.1 ACTIVIDADES PROMOTORAS DE COMPROMISO CONTINUO .....	9
V. COMPROMISO AFECTIVO.....	12
5.1 ACTIVIDADES PROMOTORAS DE COMPROMISO AFECTIVO .....	13

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el compromiso laboral se ha convertido en un importante vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización.

Genera un apego emocional que se ve reflejado en la conducta y las acciones del ambiente laboral.

Ha cobrado importancia debido a que contar con empleados comprometidos genera una ventaja competitiva que se refleja en el crecimiento tanto de la empresa como el colaborador.

## II. JUSTIFICACIÓN

El presente programa se elabora a partir de las necesidades evidenciadas en una empresa productora de alimentos de la costa sur, con base al compromiso laboral para elevar y mantener niveles óptimos del compromiso en sus diferentes componentes.

Como consecuencia de una adecuada identificación con la organización y en la medida que el colaborador se apropie de las metas de esta, los beneficios para ambos tales como: clima laboral, motivación y crecimiento multiplicarán.

## III. COMPROMISO NORMATIVO

Fomentar este compromiso en la empresa fortalecerá la permanencia de los empleados a pesar de las adversidades que pueda afrontar en la organización.

Ventajas para la empresa:

- Los colaboradores adoptan valores y metas como propios.
- Son conocedores y ponen en práctica las normas, valores y políticas organizacionales.

### 3.1 ACTIVIDADES PROMOTORAS DE COMPROMISO NORMATIVO

- **EL VALOR DEL MES**

Con el objetivo que los colaboradores conozcan y practiquen los valores organizacionales, se debe establecer un valor a reforzar cada mes. En cada área se debe elaborar un mural temático referente al valor elegido, en el cual se involucren todos colaboradores y participen aportando materiales y sobre todo su creatividad.



- **SOCIALIZACIÓN DE NORMAS**

En la medida que se implementen nuevas normas o reglas en la empresa convocar a los jefes de área para darlas a conocer y que ellos las comuniquen e implementen con el personal a su cargo.

- **BRIGADAS DE PROMOCIÓN DE SUPERVISION DE VALORES Y POLÍTICAS**

Esta actividad se puede realizar una vez al mes en cada área, el objetivo es que los colaboradores que manifestaron más el valor del mes se organicen en grupos de 3 personas aproximadamente, y de acuerdo a su creatividad implementen acciones y promuevan con sus demás compañeros los valores de la organización y que compartan las políticas de la empresa.



## • ACTIVIDADES LÚDICAS

Estas actividades se caracterizan por incorporar el juego como un medio para el aprendizaje, las actividades que se recomiendan son:

- Juegos de mesa, por ejemplo: memoria de valores, rompecabezas de los productos de la empresa, sopa de letras que incluya palabras que están en la misión y visión.



## IV. COMPROMISO CONTINUO

Se refiere a la necesidad de permanencia por cuestiones económicas, incluye los reconocimientos monetarios y no monetarios.

Ventajas para la empresa:

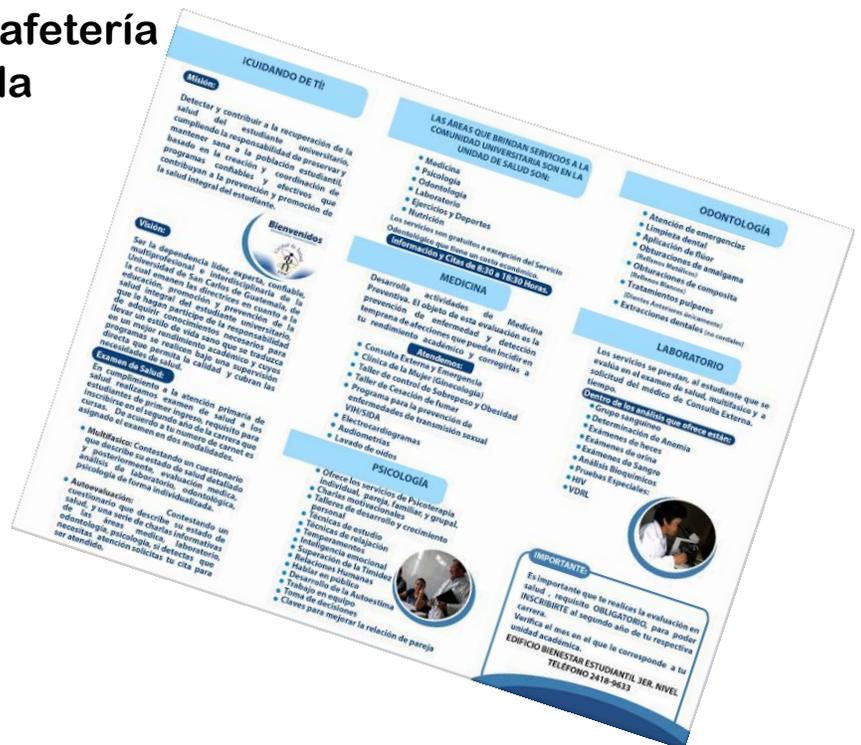
- Los empleados que poseen este compromiso se vuelven colaboradores, participan en actividades y tienen la capacidad de ayudar aunque no exista una recompensa de por medio.
- Si se remunera de forma adecuada difícilmente abandonarán la empresa.

## 4.1 ACTIVIDADES PROMOTORAS DE COMPROMISO CONTINUO

### • PROMOCIÓN DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS

Dar a conocer por medio de un trífolio los beneficios monetarios y no monetarios con los que cuenta la empresa, entre los que se encuentran:

- Clínica médica familiar
- Préstamos sin interés
- Medicina con facilidades de pago
- Créditos de cafetería
- Seguro de vida



## PROGRAMA DE COMPROMISO LABORAL

- **CONOCIENDO NUESTROS PRODUCTOS**

Esta actividad pretende promover la venta mensual a los colaboradores de los productos procedentes de la empresa a precio de mayorista.

Para complementar esta actividad se sugiere además implementar 2 veces al año el taller ¿Cómo lo preparó?, cuyo objetivo es dar a conocer al colaborador y su familia como incorporar los productos de la empresa a su vida cotidiana, mediante talleres de cocina para todas las edades.



- **CELEBRACIÓN COLECTIVA DE CUMPLEAÑEROS**

## PROGRAMA DE COMPROMISO LABORAL

Esta actividad se sugiere realizarla en forma mensual convocando a los cumpleaños de cada área y compartir con ellos un refrigerio.

- **¡TE QUEREMOS FELICITAR!**

En esta actividad busca recordar al colaborador lo especial que es para la empresa y que celebramos con él los eventos importantes.

El objetivo de esto, es hacer llegar al colaborador siempre que tenga un acontecimiento como: graduación, boda, nacimiento de hijo, cumpleaños, entre otros, enviar por medio digital o físico una tarjeta de felicitación.



### V. COMPROMISO AFECTIVO

Es el apego emocional que desarrolla el colaborador con la empresa, comienza por él mismo.

Ventajas para la empresa:

- Los empleados que presentan este compromiso tienen una carga emocional alta para la empresa.
- Se sienten orgullosos de pertenecer a empresa.
- Contagian su actitud.

### 5.1 ACTIVIDADES PROMOTORAS DE COMPROMISO AFECTIVO

- **ESTABILIDAD LABORAL**

Esta actividad requiere que durante el convivio anual se dé un reconocimiento a las personas que cumplen 1 año o más de laborar, con el objetivo de motivarlos a que continúen en la organización y desarrollen una carrera laboral sólida.

Para hacer este reconocimiento se plantean dos opciones, por medio de la entrega de playeras y gorras con la frase “pertenezco a la familia (nombre de la empresa)” o entregar públicamente una tarjeta o botón siempre con el mismo texto.



### • SUDEMOS LA CAMISETA

Es una medida orientada a desarrollar el compromiso de los colaboradores, creando conciencia de la importancia del trabajo que realizan y la lealtad.

¡No basta ponerse la camiseta hay que sudarla!, con esto queremos que el colaborador reconozca la importancia de dar más de lo que se espera.

Los pasos determinantes de esta medida son:

- Valorar la oportunidad de trabajo.
- Desarrollar mayor amor al trabajo con responsabilidad y compromiso.
- Reconocer su valor y contribución a la causa común.

