



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD, FACTORES PSICOLÓGICOS Y
PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA DE PRODUCCIÓN FLORÍCOLA
HILSEA INVESTMENTS LIMITED**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR POR EL GRADO DE MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

AUTOR

Edison Santiago Gabela Acurio

DIRECTOR

M.Sc. Eduardo Baldeón Padilla

Quito, Ecuador

Noviembre 2014

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

“Yo, Edison Santiago Gabela Acurio, declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor”
Además, de acuerdo a la ley de Propiedad Intelectual, todos los derechos del presente Trabajo de Grado, por su reglamento y normatividad institucional vigente, pertenecen a la Universidad Tecnológica Equinoccial”

Edison Santiago Gabela Acurio

CI. 1715865182

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado “Estudio de la personalidad, factores psicológicos y psicosociales y su influencia en el desempeño de los colaboradores de Hilsea Investments Limited” presentado por el Ps.Cl. Edison Santiago Gabela Acurio, CI 1715865182, previo a la obtención del Grado de Magister en Gestión del Talento Humano, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrados para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Quito, a los 05 días del mes de noviembre del 2014

MSC. Eduardo Baldeón Padilla
CI. 1706555693

Dedicatoria

*Al señor Jesucristo, dueño de mi vida, y a mi hermana Mónica,
quién desde el cielo acompaña y guía los caminos de todos quienes la
amamos.*

Agradecimientos

Agradezco a Dios por ayudarme y brindarme la oportunidad de seguir preparándome cada día.

A mis padres, Teresa y Marcelo por haber formado un maravilloso hogar, y por estar junto a mí siempre.

A mi hermana Mónica, por haberme impulsado para seguir estudiando, y con su ejemplo de vida inspirarme y darme fuerzas para superar las adversidades.

A mi hermano Kernel, y a mi cuñada Carmen Elena, por el apoyo y afecto que me han dado siempre.

A mis sobrinos hermanos: Mauricio, Renato, Kevin, Ana María y Juan Ignacio por enriquecer mi vida con su presencia.

Al M.Sc. Eduardo Baldeón por ser mi guía en este proceso, y por todo el tiempo y la paciencia que me ha dedicado para la consecución de este proyecto.

A todos los profesores de la Maestría, que con sus conocimientos han aportado y han hecho de mí un mejor profesional y una mejor persona.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD, FACTORES PSICOLÓGICOS Y PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA HILSEA INVESTMENTS LIMITED

Autor: Edison Santiago Gabela

Director: Eduardo Baldeón Padilla, Msc

Fecha: Noviembre 2014

Resumen

El presente trabajo investiga la influencia que tiene la personalidad, los factores psicológicos y psicosociales en el desempeño laboral individual de los colaboradores de Hilsea Investments Limited. Para obtener la información se realizó una revisión documental de formatos e informes de evaluación de desempeño disponibles, los cuales fueron correlacionados con los resultados de las encuestas individuales, permitiendo establecer el vínculo entre las variables planteadas en la investigación. De acuerdo al análisis realizado, se puede concluir que ciertas características de personalidad, factores psicológicos y psicosociales pueden afectar positiva o negativamente el desempeño laboral individual. En base a esa información se puede incluir criterios de características de personalidad y estado psicológico dentro del proceso de reclutamiento, selección de personal y diseño de perfiles de puestos, elaborar estrategias que se enfoquen en disminuir la presencia de factores psicológicos negativos dentro de los colaboradores de la empresa a través de una intervención oportuna del área de Talento Humano y sus departamentos, así como promover condiciones favorables para que los trabajadores se desenvuelvan en un ambiente psicosocial adecuado, lo cual generará bienestar para los colaboradores y mayores niveles de productividad para la organización.

Palabras Clave: Desempeño laboral, factores psicológicos, factores psicosociales, personalidad



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PERSONALITY STUDIES, PSYCHOLOGICAL AND PSYCHOSOCIAL FACTORS AND ITS INFLUENCE ON THE JOB PERFORMANCE OF PARTNERSHIP FLOWER PRODUCTION COMPANY HILSEA INVESTMENTS LIMITED

Autor: Edison Santiago Gabela
Director: Eduardo Baldeón Padilla, Msc
Fecha: Noviembre 2014

Abstract

This paper investigates the influence of personality, psychological and psychosocial factors in the individual job performance of Hilsea Investments Limited. For information a literature review of formats and performance evaluation reports available which were correlated with the results of individual surveys, allowing to establish the link between the variables proposed in the research was conducted. According to the analysis, we can conclude that certain personality characteristics, the presence psychological and psychosocial factors in the company can positively or negatively affect individual job performance. Based on this information will be included criteria personality characteristics and psychological state in the process of recruitment and design of job profiles, develop strategies that focus on reducing the presence of negative psychological factors within the partners the company through timely intervention in the area of Human Resource and its departments and create favorable conditions for workers to place in an appropriate psychosocial environment conditions, which will generate welfare for employees and higher productivity for the organization.

Keywords: Job performance, psychological factors, psychosocial factors, personality

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO.....	ii
INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.3 Sistematización del problema o interrogantes de investigación	3
1.4 Objetivo General	3
1.5 Objetivos específicos	3
1.6 Hipótesis general	4
1.6.1 Hipótesis específicas	4
1.7 Justificación	5
1.8 Alcance	6
CAPÍTULO II	7
MARCO DE REFERENCIA	7
2.1 Marco Referencial.....	7
2.2 Marco teórico	8
2.2.1 Personalidad y Teorías.....	8
2.2.2 Tipos de personalidad.....	15
2.2.3 Factores psicológicos	23
2.2.4 Factores psicosociales.....	28
2.2.5 Desempeño laboral.....	30
CAPÍTULO III	35
MARCO METODOLÓGICO	35
3.1 Métodos de la investigación	35
3.2 Población	36
3.3 Muestra	36

3.4 Sistema de Variables	37
3.5 Validez y Confiabilidad del instrumento de Medición	38
3.5.1 Validez	38
3.5.2 Confiabilidad	39
CAPÍTULO IV	40
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	40
4.1 Tabulación y procesamiento de datos.....	40
4.2 Comprobación de hipótesis.....	67
CAPÍTULO V	71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
5.1 Conclusiones.....	71
5.2 Recomendaciones	72
Referencias Bibliográficas.....	73

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA/GRÁFICO	TÍTULO	
TABLA A1	Sistema de variables.....	37
TABLA A2	Prueba binomial de validez del instrumento de medición.....	38
TABLA A3	Estadísticos de fiabilidad (alfa de Cronbach).....	39
TABLA #1	Personalidad de los colaboradores con un desempeño laboral óptimo.....	40
GRÁFICO #1	Personalidad de los colaboradores con un desempeño laboral óptimo.....	40
TABLA #2	Rasgos de personalidad en los colaboradores con un desempeño óptimo.....	41
GRÁFICO #2	Rasgos de personalidad en los colaboradores con un desempeño óptimo.....	41
TABLA #3	Tipos de personalidad de los colaboradores con un desempeño normal.....	42
GRÁFICO #3	Tipos de personalidad de los colaboradores con un desempeño normal.....	42
TABLA #4	Rasgos de personalidad de los colaboradores con un desempeño óptimo.....	43
GRÁFICO #4	Rasgos de personalidad de los colaboradores con un desempeño óptimo.....	43
TABLA #5	Tipos de personalidad de los colaboradores con un desempeño bajo.....	44
GRÁFICO #5	Tipos de personalidad de los colaboradores con un desempeño bajo.....	44
TABLA #6	Rasgos de personalidad de los colaboradores con un desempeño bajo.....	45
GRÁFICO #6	Rasgos de personalidad de los colaboradores con un desempeño bajo.....	45
TABLA #7	Perfil de personalidad vivaz-concienzudo de acuerdo al nivel de desempeño..	46

GRÁFICO #7	Perfil de personalidad vivaz-concienzudo de acuerdo al nivel de desempeño..	46
TABLA #8	Rasgos de personalidad vivaz de acuerdo al nivel de desempeño.....	47
GRÁFICO #8	Rasgos de personalidad vivaz de acuerdo al nivel de desempeño.....	47
TABLA #9	Rasgos de personalidad concienzudo de acuerdo al nivel de desempeño.....	48
GRÁFICO #9	Rasgos de personalidad concienzudo de acuerdo al nivel de desempeño.....	48
TABLA #10	Factores psicológicos (ansiedad) en los colaboradores de la empresa.....	49
GRÁFICO #10	Factores psicológicos (ansiedad) en los colaboradores de la empresa.....	49
TABLA #11	Factores psicológicos (ansiedad) en los colaboradores con desempeño alto...	50
GRÁFICO #11	Factores psicológicos (ansiedad) en los colaboradores con desempeño alto...	50
TABLA #12	Factores psic. (ansiedad) en los colaboradores con desempeño normal.....	51
GRÁFICO #12	Factores psic. (ansiedad) en los colaboradores con desempeño normal.....	51
TABLA #13	Factores psicológicos (ansiedad) en los colaboradores con desempeño bajo..	52
GRÁFICO #13	Factores psicológicos (ansiedad) en los colaboradores con desempeño bajo..	52
TABLA #14	Nivel de ansiedad normal de acuerdo al desempeño.....	53
GRÁFICO #14	Nivel de ansiedad normal de acuerdo al desempeño.....	53
TABLA #15	Nivel de ansiedad moderado de acuerdo al desempeño.....	54
GRÁFICO #15	Nivel de ansiedad moderado de acuerdo al desempeño.....	54
TABLA #16	Nivel de ansiedad alto de acuerdo al desempeño.....	55
GRÁFICO #16	Nivel de ansiedad alto de acuerdo al desempeño.....	55
TABLA #17	Factores psicológicos (depresión) en los colaboradores de la empresa.....	56
GRÁFICO #17	Factores psicológicos (depresión) en los colaboradores de la empresa.....	56
TABLA #18	Factores psicológicos (depresión) en los colaboradores con desempeño alto..	57
GRÁFICO #18	Factores psicológicos (depresión) en los colaboradores con desempeño alto..	57
TABLA #19	Factores psic (depresión) en los colaboradores con desempeño normal.....	58
GRÁFICO #19	Factores psic (depresión) en los colaboradores con desempeño normal.....	58
TABLA #20	Factores psicológicos (depresión) en los colaboradores con desempeño bajo.	59
GRÁFICO #20	Factores psicológicos (depresión) en los colaboradores con desempeño bajo.	59
TABLA #21	Colaboradores sin manifestaciones de depresión de acuerdo al desempeño...	60
GRÁFICO #21	Colaboradores sin manifestaciones de depresión de acuerdo al desempeño...	60
TABLA #22	Autonomía en la realización del trabajo.....	61
GRÁFICO #22	Autonomía en la realización del trabajo.....	61
TABLA #23	Autonomía en la realización del trabajo de acuerdo al nivel de desempeño...	62
GRÁFICO #23	Autonomía en la realización del trabajo de acuerdo al nivel de desempeño...	62

TABLA #24	Percepción de clima laboral.....	63
GRÁFICO #24	Percepción de clima laboral.....	63
TABLA #25	Percepción de clima laboral de acuerdo al nivel de desempeño.....	64
GRÁFICO #25	Percepción de clima laboral de acuerdo al nivel de desempeño.....	64
TABLA #26	Información, definición de rol y asesoría en el puesto de trabajo.....	65
GRÁFICO #26	Información, definición de rol y asesoría en el puesto de trabajo.....	65
TABLA #27	Información, definición de rol y asesoría de acuerdo al desempeño.....	66
GRÁFICO #27	Información, definición de rol y asesoría de acuerdo al desempeño.....	66
TABLA A4	Comprobación de hipótesis rasgos y características de personalidad.....	68
TABLA A5	Comprobación de hipótesis factores psicológicos (ansiedad).....	68
TABLA A6	Comprobación de hipótesis factores psicológicos (depresión).....	68
TABLA A7	Comprobación de hipótesis nivel de autonomía en la realización del trabajo...	69
TABLA A8	Comprobación de hipótesis clima laboral, nivel de trabajo en equipo.....	69
TABLA A9	Comprobación de hipótesis clima laboral, nivel de información.....	69

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Hilsea Investments Limited.....	76
Anexo 2	Encuesta de personalidad, factores psicológicos y psicosociales	80
Anexo 3	Matriz de evaluación de expertos.....	84

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El desempeño y su evaluación es una valoración sistemática de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al desarrollo de la organización (Chiavenato, 2009, p 245).

La personalidad es la forma en que el individuo actúa con los demás y actúa ante su entorno, de un modo único y singular que lo distingue del resto, de acuerdo a pautas de pensamiento, percepción y comportamiento relativamente fijas y estables, profundamente enraizadas en cada sujeto (Robbins, 2004, p 564).

“Las características de personalidad y comportamiento son las que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (Alles, 2010, p 33).

En el ámbito laboral, el tipo de personalidad refleja la forma en que el individuo realiza las tareas, toma decisiones, planifica, resuelve las exigencias internas o externas que se le plantean, acata reglas, acepta y delega responsabilidades y también el modo en que colabora con sus semejantes (Oldham, 1995, p 24).

Otra variable que puede condicionar el desempeño de las personas en su trabajo es la influencia de factores psicológicos y psicosociales.

De acuerdo al Plan Nacional de Salud Mental (1999), las enfermedades asociadas al estrés tienen una creciente incidencia, los problemas de salud mental son cada vez más frecuentes, particularmente: depresión, epilepsia con

sus problemas psicosociales y alcoholismo. El alcoholismo tiene una prevalencia de 7,7% en mayores de 15 años, el tabaquismo se asocia con un 6,0% de la mortalidad general, el consumo de drogas ilícitas alcanza una prevalencia de 6,0% en el grupo de 20 a 29 años, y 7.7% en el grupo de 30 a 39 años, edades éstas asociadas con la población económicamente activa (p12).

Un aumento en la incidencia y prevalencia de problemas psicológicos en la población, probablemente ocasiona que en las organizaciones existan cada vez más individuos que rinden por debajo de su potencial, además de los costes que representan para las organizaciones empleados con un bajo desempeño, índices de ausentismo y rotación de personal altos, tratamientos por enfermedades, entre otros gastos en los que se debe incurrir para restablecer el equilibrio perdido.

Dados estos antecedentes, se infiere que las características de personalidad y factores psicológicos y psicosociales pueden ser factores determinantes en el desempeño laboral.

En la actualidad, en la Empresa Hilsea Investments Limited, no hay información que permita conocer si las características de personalidad y factores psicológicos y psicosociales están afectando el rendimiento de los trabajadores, por lo que se plantea la necesidad de investigar si existe una correlación entre estas variables y un bajo desempeño.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo se relacionan las características de personalidad y los factores psicológicos y psicosociales con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited?

1.3 Sistematización del problema o interrogantes de investigación

¿Cómo inciden los rasgos y características de personalidad en el desempeño de los trabajadores de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited?

¿Cómo se relacionan los factores psicológicos con el desempeño de los trabajadores de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited??

¿Cuáles son los tipos de personalidad que se asocian con los distintos niveles de desempeño de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited?

¿Se puede asociar el desempeño laboral con algún tipo de factor psicológico?

¿Se puede asociar el desempeño laboral con factores psicosociales?

1.4 Objetivo General

Determinar el impacto de los diferentes tipos de personalidad y de los factores psicológicos y psicosociales en el desempeño laboral individual de los colaboradores de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited.

1.5 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre tipos de personalidad y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited.
- Determinar la relación entre los factores psicológicos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited.
- Determinar si los factores psicosociales afecta el desempeño de los colaboradores de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited.

- Determinar la forma en que la personalidad, factores psicológicos y psicosociales impactan al desempeño laboral individual de los colaboradores de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited.

1.6 Hipótesis general

Las características de personalidad y los factores psicológicos y psicosociales influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited.

1.6.1 Hipótesis específicas

- Los rasgos y características de personalidad influyen en el desempeño de los colaboradores de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited.
- Los factores psicológicos se encuentran vinculados con el desempeño de los colaboradores de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited.
- En la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited, los niveles de desempeño laboral se puede asociar con factores psicosociales.
- La personalidad, los factores psicológicos y psicosociales impactan significativamente en el desempeño laboral individual de los colaboradores de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited.

1.7 Justificación

La presente investigación, tiene vital importancia debido a que se encuentra relacionada a la línea de investigación “optimización del talento humano de la empresa” que corresponde a la Maestría de Gestión del Talento Humano de la Dirección General de Posgrados de la Universidad Tecnológica Equinoccial.

A nivel mundial, las organizaciones confrontan permanentemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad y sostenerse de manera óptima en el mercado.

En la sociedad actual, caracterizada por los continuos cambios de paradigmas, las empresas y sus individuos se ven impulsados a desarrollar procesos que generen mecanismos de adaptación o innovación para propiciar un mejoramiento continuo de la calidad y desempeño de sus trabajadores, por lo que aparece el interés por otro tipo de capacidades, cualidades, habilidades o aptitudes que van a marcar la diferencia entre un individuo con un alto desempeño y los individuos con desempeños promedio o inferiores, reconociéndose la importancia de las características emocionales de las personas (Araujo, 2007, p 133).

Davis (citado por Araujo, 2007) menciona que:

“En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al desempeño laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo”.

La falta de datos precisos y específicos que vinculen la tipología de personalidad, los problemas psicológicos y psicosociales con el desempeño laboral hacen necesaria la realización de esta investigación, más considerando que “el desempeño laboral se evalúa mediante factores previamente definidos y

valorados y trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados” (Chiavenato, 2009, p 260).

1.8 Alcance

Esta investigación abarca una muestra representativa de la población, permitiendo identificar las características de personalidad, factores psicológicos y psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited. La investigación se realiza mediante el análisis de las evaluaciones de desempeño y la aplicación de reactivos psicológicos y encuestas que determinen los tipos de personalidad, factores psicológicos y psicosociales de los trabajadores de la muestra seleccionada, para luego correlacionar estos resultados (resultados de tests y encuestas – resultados de evaluación de desempeño). Esta correlación identificará la forma en que se vinculan los factores mencionados con el desempeño de los trabajadores; la determinación de estos factores permitirá a la organización desarrollar insumos que contribuyan al logro de un mejor rendimiento, beneficiando a la organización y a sus colaboradores al identificar las formas en que se puede aprovechar su potencial y alcanzar un alto desempeño; además se pueden incluir criterios de características de personalidad y estado psicológico y psicosocial dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal y diseño de perfiles de puestos, constituyéndose en la base para el desarrollo de otros instrumentos vinculados con la gestión del Talento Humano.

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco Referencial

Marquez, M, (2010) en su tesis “Estudio de los conflictos laborales producidos por factores psicológicos en los colaboradores de la sección piezas de la Empresa PASAMANERIA S.A Cuenca en el período marzo - junio 2008” menciona que la presencia de factores psicológicos es ineludible, y que la determinación de la influencia de estos factores en el comportamiento laboral permite tomar medidas para mantener los altos niveles de producción. Así mismo concluye que los factores psicológicos y sociales tienen influencia en el comportamiento laboral, y que algunos factores psicológicos (ansiedad) pueden ser evidenciados en los productos entregados por parte del trabajador.

Uría, D, (2011) en su tesis “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda de la Ciudad de Ambato” manifiesta que el desempeño laboral se ve afectado por determinados factores como el estilo de liderazgo, clima organizacional y falta de compañerismo.

Michilena, C. (2008) en su tesis de grado “Diseño de un sistema de evaluación de desempeño por competencias en el área administrativa de la entidad Termopichincha S.A.” menciona que al fortalecer aspectos que mejoren el clima laboral se conseguirá un mejor desempeño del personal; lo que permite inferir que la intervención para modificar aspectos psicológicos y psicosociales potencialmente podrían tener un impacto en el desempeño laboral.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Personalidad y Teorías

La personalidad es la forma en que el individuo actúa con los demás y actúa ante su entorno, de un modo único y singular que lo distingue del resto, de acuerdo a pautas de pensamiento, percepción y comportamiento relativamente fijas y estables, profundamente enraizadas en cada sujeto (Robbins, 2004, p 564).

“Las características de personalidad y comportamiento son las que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (Alles, 2010, p 33).

En el ámbito laboral, el tipo de personalidad refleja la forma en que el individuo realiza las tareas, toma decisiones, planifica, resuelve las exigencias internas o externas que se le plantean, acata reglas, acepta y delega responsabilidades y también el modo en que colabora con sus semejantes (Oldham, 1995, p 24).

En cuanto a las teorías de la Personalidad, se citan los aportes más importantes al estudio de la personalidad, entre los que se encuentran:

2.2.1.1 Introversión y extroversión

Gautier, (2005) menciona que en 1921, Carl Gustav Jung en su obra *Psychologische Typen*, introduce las nociones de introversión y extroversión como dimensiones básicas de la Personalidad. Las personas introvertidas prefieren su mundo interno de pensamientos, sentimientos, fantasías y sueños, mientras que las extrovertidas prefieren el mundo externo de las cosas, las actividades y las personas.

Jung sugiere que existen cuatro formas de relacionarse con la realidad interna y externa:

- La primera es la de las sensaciones, que supone la acción de obtener información a través de los significados de los sentidos. Una persona sensible es aquella que dirige su atención a observar y escuchar, y por tanto, a conocer el mundo. Jung consideraba a esta función como una de las irracionales, que comprende más a las percepciones que al juicio de la información.
- La segunda es la del pensamiento. Pensar supone evaluar la información o las ideas de forma racional y lógica. Jung llamó a esta función como racional, o la toma de decisiones en base a juicios, en vez de una simple consideración de la información.
- La tercera es la intuición. Este es un modelo de percepción que funciona fuera de los procesos conscientes típicos. Es irracional o perceptiva como la sensación, pero surge de una bastante más compleja integración de grandes cantidades de información.
- La cuarta es el sentimiento. Es el acto de sentir, como el de pensar. Es una cuestión de evaluación de la información. En este caso está dirigida a la consideración de la respuesta emocional en general.

En 1942, Katherine Briggs y su hija Isabel Briggs Myers encontraron tan valiosos los tipos y funciones de Jung que decidieron desarrollar un test, el Myers-Briggs Type Indicator (el Indicador de Tipo Myers-Briggs).

El test tiene cuatro escalas. La Extroversión-introversión, Sensación-intuición, Pensamiento-sentimiento y Juicio-percepción (Gautier, 2005, p 48).

2.2.1.2 Tipos psicológicos de Adler

De Acuerdo a Hazán, (s.f), Adler insistió en que cada ser humano constituye un todo, algo único e irrepetible; esta postura es llamada holismo y se designó

este acercamiento psicológico como psicología individual. La palabra “individual” significa de forma literal “lo no dividido”.

En lugar de hablar de la personalidad de un sujeto en el sentido de rasgos internos, estructuras, dinámicas, conflictos y demás, prefería hablar en términos de estilo vital o estilo de vida. El estilo de vida representa la forma de afrontar la vida, manejar los problemas y las relaciones interpersonales.

Adler planteó cuatro tipos psicológicos, basándose en los diferentes niveles de energía que utilizaban.

- Tipo dominante. Desde su infancia, estas personas desarrollan una tendencia a ser agresivos y dominantes con los demás. Su energía (la fuerza de sus impulsos que determina su poder personal) es tan grande que se llevan lo que haya por delante con el fin de lograr este dominio.
- Tipo erudito. Son sujetos sensibles que han desarrollado una cubierta a su alrededor que les protege, pero deben apoyarse en los demás para solventar las dificultades de la vida. Tienen un bajo nivel de energía y por tanto se hacen dependientes de sujetos más fuertes. Cuando se sienten sobresaturados o abrumados, desarrollan fobias, obsesiones y compulsiones, ansiedad generalizada, dependiendo de los detalles individuales de su estilo de vida.
- Tipo evitativo. Estos son los que tienen los niveles más bajos de energía, cuando son empujados al límite, tienden a volverse psicóticos y finalmente retrayéndose a su propio mundo interno.
- Tipo socialmente útil. Refiere a la persona sana y adaptada, llena de energía e interés social.

Adler señaló que estos cuatro tipos se parecían mucho a los propuestos por los antiguos griegos, los cuales también observaron que algunas personas tenían

estados de ánimo o conductas relativamente estables y permanentes, los cuales atribuyeron tales temperamentos a la relativa presencia de cuatro fluidos corporales llamados humores.

Si alguien presenta mucha bilis amarilla, sería colérico, una persona visceral e irritable la mayoría del tiempo. El colérico sería, básicamente, como el dominante.

Si otra persona tiene mucha flema, sería flemática; fría, distante y despreocupada.

Si otro tiene mucha bilis negra, éste será melancólico, sensible y tendiente a estar triste todo el tiempo. Este sería como el tipo evitativo.

Y, por último, si hay una persona que tenga más sangre que el resto de los humores, será una persona sanguínea, de buen humor, calurosa y cariñosa. Este sujeto afectuoso y amistoso representaría al tipo socialmente adaptado o útil.

2.2.1.3 Características corporales y personalidad de William Sheldon

El primero en hacer estudios sobre los somatotipos fue el psiquiatra alemán, Ernst Kretschmer. De 1925 al 1930 trata de establecer una relación directa entre tipo constitucional y conducta criminal. Estudia la relación del temperamento y el desarrollo físico tratando de establecer genotipos que puedan relacionarse con la tendencia a cometer ciertos delitos, desarrollando los tipos pícnico-cicloide, con tendencia a la obesidad y propenso a delitos violentos y pasionales; leptosómico-asténico, débil y musculatura poco desarrollada, en los que su pensamiento abstracto y especulativo no le permite adaptarse a la sociedad, introvertido e impresionable y con tendencia a los delitos contra la propiedad, tretas y engaños, especialmente durante la adolescencia, atlético-epileptoide caracterizados por un marcado desarrollo de la musculatura, temperamento sentimental apasionado y brutalidad impulsiva, con tendencia a cometer delitos violentos contra la persona y

displásico, caracterizados por marcadas deficiencias sexuales, delgado, con tendencia al retardo mental y predisposición a la esquizofrenia. (Resumil, 1994).

De acuerdo a Resumil (1994), Sheldon (1949), inspirado en el trabajo del Dr. Kretschmer estudia doscientos jóvenes delincuentes (varones) confinados en una institución con un grupo de control de doscientos no delincuentes. Divide los somatotipos en tres:

- Endomorfos, personas con sobrepeso, que tienden a tener elevados niveles de grasa corporal, asociado con el tipo de personalidad viscerotónico, tipos sociables, amantes de la comida y de la comodidad física.
- Mesomorfo: de músculos desarrollados, violentos, de pecho grande, asociado con el temperamento somatotónico, activos dinámicos, amante de los lujos.
- Ectomorfo: delgado y frágil, huesos delgados y delicados, cara pequeña y pelo fino, asociados con el tipo de personalidad cerebrotónicos; tipos nerviosos, relativamente tímidos y usualmente intelectuales.

2.2.1.4 Teoría de Cattell

La personalidad para Catell (1972) es “aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada”. Lo que una persona hace (respuesta) se da en función de la situación y de la personalidad.

Las diferencias en personalidad son diferencias en conducta, y las conductas son una manifestación indirecta de unos constructos internos más o menos estables.

El elemento estructural básico de la personalidad es el rasgo, que implica tendencias reactivas generales y hace referencia a características relativamente permanentes.

De acuerdo con su origen: rasgos constitucionales (determinados biológicamente) y rasgos ambientales (debidos a la experiencia, a la interacción con el ambiente).

De acuerdo con su contenido: rasgos de capacidad o aptitudinales (recursos para solucionar problemas), rasgos de personalidad o temperamentales (forma peculiar de comportamiento de cada persona o tendencia estilística), y rasgos dinámicos (relacionados con la motivación o causa del comportamiento).

De acuerdo con su rango de aplicación: rasgos comunes (aplicables a todos los individuos) y rasgos específicos (exclusivos de una persona). El trabajo de Cattell se centra en los primeros.

De acuerdo con su significación: rasgos superficiales (conductas que, aparecen unidas a nivel superficial pero que realmente no tienen raíz causal común) y rasgos fuente o profundos (determinados por conductas relacionadas entre sí, conformando una dimensión de personalidad autónoma) y que constituyen el objeto de estudio de Cattell. (Psicología de la Personalidad y Diferencial: Modelos estructurales, s.f).

2.2.1.5 Theodore Millon, una teoría de la personalidad y su patología

En 1968 la American Psychiatric Association publica la primera revisión del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, el DSM-II (APA, 1968), que continuaba a la versión original de 1952. Para entonces, la personalidad y su patología ocupaban un lugar periférico, lejos aún de disponer de un eje diagnóstico propio, situación que tendría lugar recién en la próxima revisión del Manual, el DSM-III, en 1980.

Poco tiempo después de aparecido el DSM-II, Theodore Millon publicó el primer movimiento de una vasta obra donde dejaría sentadas las bases del estudio de la personalidad y su patología en las décadas futuras. En "Psicopatología Moderna, enfoque biosocial de los aprendizajes erróneos y de los disfuncionalismos" (Millon, 1976) propuso una nueva clasificación para los trastornos psiquiátricos, presentando al mismo tiempo una rica y fecunda teoría de los trastornos de la personalidad. La influencia de su modelo fue decisiva para lo que luego sería el Eje II del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, a partir de su tercera versión de 1980.

De acuerdo a Gautier (2005), una de las críticas más comunes de la clasificación de personalidad que aparece en el DSM-IV (APA, 1995) es la ausencia de un modelo teórico unificado (Widiger, 1999). La propuesta de Millon constituye uno de los aportes más sólidos y de mayor desarrollo para cubrir esa falencia.

Su perspectiva teórica adquiere singular importancia en cuanto el autor ha sido un participante influyente en el desarrollo de varias ediciones de la nomenclatura de los trastornos de personalidad.

Durante más de tres décadas, Millon y sus colaboradores desarrollaron y ampliaron la teoría original, produciendo una amplia serie de libros, capítulos de libros y de artículos que reflejan su esfuerzo para construir una ciencia unificada de la personalidad y la psicopatología (Davis, 1999). Parte de este esfuerzo estuvo dirigido a integrar componentes previamente dispersos dentro de una ciencia clínica integrada (Davis, 1999).

La creación de ejes múltiples para el DSM-III, con un eje diseñado para sostener la composición de la personalidad del individuo, era fiel a la división de Millon entre personalidad y otros tipos de Psicopatología (Choca, 1999).

Los esfuerzos continuados para mejorar la nosología psiquiátrica llevaron a una pronta revisión del DSM-III en 1987.

Estos han sido los aportes teóricos principales de Millon de 1969 a la actualidad. La teoría fue ganando en complejidad, lo que, según concluye Choca (1969) quizá sea el destino de cualquier teoría psicológica a medida que madura en su esfuerzo por reflejar las intrincadas complejidades de la naturaleza humana. Sin embargo, el modelo ha mantenido los lineamientos esbozados hace más de tres décadas. Otro tanto puede decirse de la clasificación, que se ha ido enriqueciendo a partir de las categorías básicas de 1969. Estos dos aspectos, teoría y clasificación continúan siendo pilares básicos de la propuesta de Millon para el estudio de la personalidad (Gautier, 2005, p 229).

2.2.2 Tipos de personalidad

Oldham (1995) en su libro *Autorretrato de la personalidad* plantea y clasifica los siguientes tipos de personalidad y sus características, equiparando estos estilos de personalidad con los criterios manifestados en el DSM VI:

2.2.2.1 Tipo concienzudo

- Son personas dedicadas a su labor, capaces de realizar un esfuerzo intenso con un propósito único, escrupulosos, generalmente con profundos valores y principios morales.
- Les agrada que todas las tareas se terminen al detalle, sin imperfecciones, toman muy en serio todas las etapas de cualquier proyecto sin dejar escapar detalles.
- Gustan del orden y la limpieza, tienen condiciones para organizar información y actividades, aprecian la planificación y lo rutinario y repetitivo.
- Son cautos en todos los aspectos de la vida, y evitan cometer imprudencias o excesos.

- Juntan, guardan y acumulan cosas con la idea de darles un uso en el futuro.

2.2.2.2 Tipo seguro de sí mismo

- Cree en él y en su capacidad, espera que los demás lo traten siempre bien.
- Es franco para hablar de sus ambiciones y sus logros. Tiene la capacidad de venderse bien, de promocionar sus metas, sus proyectos, sus ideas.
- Saca provecho de los puntos fuertes de otras personas para alcanzar sus propios fines, y es muy astuto para tratar con los demás.
- Es competitivo, conoce profundamente lo que piensa y lo que siente, así como también su estado de ánimo.
- Sabe aceptar serenamente los cumplidos y la admiración, es vulnerable a los sentimientos y comentarios negativos provenientes de los demás, pero los maneja adecuadamente.

2.2.2.3 Tipo fiel

- Son individuos que se dedican por completo a las relaciones que existen en su vida, lo más valioso para ellos son las relaciones profundas y duraderas; respetan la institución del matrimonio y ponen el máximo empeño en mantener unidas a sus amistades.
- Prefieren estar acompañados, y seguir a otros antes que dirigir.
- Son serviciales y respetuosos con la autoridad y las instituciones, tienen facilidad para apoyarse en otros y aceptan bien las órdenes.

- Cuando tienen que tomar una decisión piden opiniones a los demás y están dispuestos a seguir sus consejos.
- Fomentan los buenos sentimientos entre ellos y las personas importantes en su vida; con el fin de lograr la armonía, suelen ser amables y diplomáticos.
- Son atentos con los demás y tienen la habilidad de complacer; cuando se los critica tratan de corregir su conducta.

2.2.2.4 Tipo teatral

- Los teatrales viven en un mundo de emociones, se guían por sensaciones, demuestran lo que sienten y son físicamente cariñosos. Frente a cualquier hecho reaccionan emotivamente, y pueden cambiar rápidamente de un estado anímico a otro.
- Poseen una rica imaginación, y son propensos al romance y al melodrama.
- Son activos, entretenidos e impulsivos, y les gusta tener la atención, elogios y cumplidos de las demás personas.
- Se preocupan por el aspecto y la apariencia personal.

2.2.2.5 Tipo vigilante

- Poseen una gran independencia, no necesitan la aprobación ni los consejos de los demás, no les cuesta tomar decisiones y son capaces de valerse por sí mismos.

- Son precavidos al tratar con la gente y prefieren evaluar a una persona antes de entablar relación con ella.
- Son buenos receptores, tienen la capacidad de captar pequeños detalles, tonos y diferentes niveles de comunicación.
- Son combativos y no vacilan en defenderse si son atacados; toman en serio las críticas, sin intimidarse.
- Le asignan una importancia capital a la fidelidad y ponen un gran empeño en merecerla.

2.2.2.6 Tipo sensible

- Prefieren lo conocido a lo desconocido. Se sienten cómodos e incluso encuentran inspiración en lo habitual, repetitivo y rutinario.
- Se mantienen apegados a la familia o a unos pocos amigos; no necesitan gran cantidad de amigos o conocidos y valoran los placeres del hogar.
- Les preocupa enormemente lo que piensen los demás sobre ellos, se comportan con discreción en el trato con otros. No emiten juicios apresurados ni reaccionan antes de tener todos los elementos para juzgar.
- En el plano social, se preocupan por mantener una conducta moderada.

2.2.2.7 Tipo cómodo

- Los hombres y mujeres de este tipo están convencidos de su derecho a hacer con ellos mismos, a su manera y en el tiempo que les queda libre, lo que les parezca. Ellos valoran y protegen su comodidad, su tiempo libre y su búsqueda individual de la felicidad.
- Dan lo que se espera de ellos y nada más, por lo tanto esperan que los otros reconozcan y respeten ese límite.
- No soportan ser explotados, se niegan a las demandas que consideran irracionales o dudosas en alguna medida.
- No se obsesionan con los plazos o lo urgente, están convencidos de que de manera fácil y optimista, todo lo que deba hacerse se hará tarde o temprano.
- La autoridad no los intimida en absoluto, se aceptan como son y su concepción de la vida.

2.2.2.8 Tipo Audaz

- Respetan un código propio de valores; no se dejan influir demasiado por los demás ni por las normas de la sociedad.
- Constantemente emprenden actividades de alto riesgo.
- No se preocupan demasiado por las otras personas, esperan que cada ser humano sea responsable de sí mismo.
- Son convincentes y tienen el arte de conquistar amigos e influir sobre la gente.

- Les gusta estar siempre en movimiento; cuando se asientan experimentan la necesidad de volver a salir, explorar, seguir avanzando.
- Prefieren ganarse la vida por su cuenta, no les inquieta encontrar trabajo y viven bien según su talento, capacidad e ingenio.
- Son desprendidos con el dinero.
- Son valientes, intrépidos y resistentes en lo físico; no vacilan en defenderse de cualquiera que pretenda aprovecharse de ellos.
- Viven el presente, no se sienten culpables del pasado ni angustiados por el futuro.

2.2.2.9 Tipo idiosincrásico

- Se alimentan de sus propios sentimientos y creencias, al margen de que los demás comprendan su particular visión del mundo o modo de afrontar la vida.
- Son independientes, todo lo centran en sí mismos y requieren muy pocas relaciones íntimas.
- Indiferentes a los convencionalismos, logran que su vida sea interesante, sólida y a menudo excéntrica.
- Se interesan por lo oculto, extrasensorial y sobrenatural; les atrae el pensamiento abstracto y especulativo.
- Son agudos observadores de los demás, particularmente sensibles de la forma en que otros reaccionan frente a ellos.

2.2.2.10 Tipo solitario

- Tienen muy poca necesidad de compañía y se sienten más cómodos cuando están solos.
- Son autónomos y no requieren de la interacción con los demás para disfrutar de sus propias experiencias o para salir adelante en la vida.
- Tienen un temperamento ecuánime, sereno, desapasionado y no sentimental; no los conmueven ni las alabanzas ni las críticas y asumen su propia conducta.

2.2.2.11 Tipo vivaz

- Son apasionados en todas sus relaciones, nada de lo que sucede entre ellos y los demás es trivial; demuestran lo que sienten, emocionalmente son activos y reactivos.
- Son desinhibidos, naturales, amantes de la diversión y no les asusta el peligro.
- Se caracterizan por su energía, son animosos, creativos y cautivadores; tienen iniciativa y son capaces de inducir a los demás a la acción.
- Son imaginativos y curiosos, dispuestos a vivir nuevas experiencias en otras culturas y sistemas de valores.

2.2.2.12 Tipo sacrificado

- Son personas generosas, su móvil principal es servir al prójimo; por deferencia hacia los demás no son competitivos ni ambiciosos y son conformistas.
- Son muy considerados en el trato con los otros; éticos, honrados y dignos de confianza.
- No juzgan a los demás, y toleran los puntos débiles del otro; jamás critican con crueldad.
- No son jactanciosos ni pedantes, y se cohiben y se sienten incómodos cuando son el centro de atención.
- Son sufridos y prefieren acarrear sobre sus espaldas sus propias cargas; tienen mucha paciencia y una gran tolerancia de la incomodidad.
- Son individuos algo ingenuos e inocentes, no captan el impacto que a menudo producen en la vida de los demás.

2.2.2.13 Tipo agresivo

- Son personas que se hacen cargo de las situaciones, ejercen con naturalidad el poder, la autoridad y la responsabilidad.
- Funcionan mejor dentro de una estructura tradicional de poder, en la cual todo el mundo conoce su lugar y son claras las líneas de mando.
- Son sumamente disciplinados e imponen reglas de orden para que las cumplan sus subordinados.

- Tienen la mirada puesta siempre en sus objetivos, y afrontan de manera pragmática el logro de tales metas; hacen lo que sea necesario con tal de que se cumplan.
- No son melindrosos ni pusilánimes, hacen gala de un gran arrojo en situaciones difíciles y peligrosas y no se dejan distraer por el miedo.
- Les gusta la acción y la aventura, son agresivos físicamente y a menudo disfrutan de los deportes competitivos, especialmente los de contacto físico.

2.2.3 Factores psicológicos

Los factores psicológicos son aquellas características propias, estables o situacionales de cada individuo, originadas por causas internas y externas, y que están afectando el equilibrio emocional y la salud mental de la persona, manifestándose esta alteración en las actividades familiares, sociales y laborales.

2.2.3.1 El estrés laboral

El estrés es un mecanismo de adaptación frente a una amenaza. Por lo tanto, es un estado normal, siempre y cuando se mantenga en sus justas proporciones; el estrés se convierte en una patología cuando supera la capacidad de la persona, sea por su intensidad o por su prolongación excesiva en el tiempo.

El estrés laboral se define como el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para ejecutarlas (Grimaldo, 2005).

En términos generales, el estrés laboral puede estar asociado también con la amenaza de pérdida de empleo, condiciones laborales difíciles, insatisfacción laboral, cambio de trabajo, conflictos con el jefe o compañeros de trabajo.

2.2.3.2 Tipos de estrés laboral.

De acuerdo a Grimaldo (2005, p 39) se identifica los siguientes tipos:

- Estrés laboral agudo, en relación a situaciones concretas que significan crisis, por ejemplo, despidos, cambios de área o departamento, cambio de lugar de trabajo, etc.
- Estrés laboral crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:
 - Ambiente laboral inadecuado: compuesto por los denominados estresores del ambiente físico, como son, la falta de luz o luz muy brillante, ruido, vibraciones, aire contaminado, alta o baja temperatura.
 - Sobrecarga de trabajo o estrés por sobre estimulación, que se presenta por exigencias psico-sensoriales violentas, simultáneas, persistentes y variables.
 - Alteración de los ritmos biológicos: es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico. Es común en trabajadores nocturnos.
 - Toma de decisiones importantes, dado por responsabilidades numerosas y variables, trabajo intelectual excesivo, competencia, marcha contra reloj, búsqueda de eficacia, etc.
 - Estimulación lenta y monótona, es el estrés por subestimación y se produce por la falta de estímulo normal de los sentidos y del pensamiento. Se presenta en los casos de trabajos rutinarios y automatizados que no dan lugar a la creatividad y al pensamiento independiente.

- Condiciones laborales inadecuadas, dado por las malas condiciones como bajo salario, inestabilidad laboral, otras.

2.2.3.3 Consecuencias del estrés laboral

2.2.3.3.1 Físicas

Las alteraciones físicas que pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante los agentes estresantes laborales pueden afectar al sistema digestivo, circulatorio, respiratorio, así como producir alteraciones metabólicas, contracciones musculares prolongadas y debilitar el sistema inmunológico, afectando sistémicamente a todo el organismo.

2.2.3.3.2 Psíquicas

Entre los efectos psicológicos negativos producidos por el estrés laboral se encuentran: la preocupación excesiva, la incapacidad para tomar decisiones, la sensación de confusión, la incapacidad para concentrarse, la dificultad para mantener la atención, los sentimientos de falta de control, la sensación de desorientación, los frecuentes olvidos, los bloqueos mentales, la hipersensibilidad a las críticas, el mal humor, la mayor susceptibilidad a sufrir accidentes y el consumo de tóxicos.

El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés. Entre los más frecuentes están: trastornos del sueño, trastornos de ansiedad, fobias, drogodependencias, trastornos sexuales, depresión y otros trastornos afectivos, trastornos de la alimentación, trastornos de la personalidad y trastornos esquizofrénicos.

Entre los signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían: hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer

excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y bostezos frecuentes.

Todas estas consecuencias deterioran la calidad de las relaciones interpersonales, tanto familiares como laborales, pudiendo provocar la ruptura de dichas relaciones.

2.2.3.3.2.1 Ansiedad

El miedo es una emoción que se produce como una respuesta completamente natural a un posible peligro. El miedo es útil, puesto que advierte de circunstancias de peligro e indica qué situaciones se deben evitar y responder en consecuencia (huida – ataque). Esta función protectora de alarma ha sido siempre importante, para la supervivencia. Si los antepasados del ser humano no hubieran huido por el miedo ante la visión de un animal salvaje, esto les habría costado la vida. También hoy en día el miedo hace que se evite situaciones de demasiado riesgo.

Sin embargo, cuando alguien reacciona con un miedo desmesurado ante una situación determinada, existe el riesgo de desarrollar un trastorno de ansiedad. Por trastorno de ansiedad se entiende un grupo de enfermedades que provocan las molestias físicas y psíquicas que se dan también en una respuesta normal ante el miedo. A diferencia de lo que ocurre con el “miedo normal”, no existe una razón objetiva para esa respuesta.

El afectado apenas puede controlar el miedo o no tiene ningún control sobre él. Básicamente, el miedo se describe como una respuesta ante una situación de amenaza. En estas circunstancias, el miedo se constituye en una señal de alarma que ayuda a evitar dicha amenaza. Cuando esta amenaza ha pasado, el miedo también debería desaparecer. En un trastorno de ansiedad se considera una amenaza algo que en realidad no lo es. (Rodelgo, 2012)

2.2.3.3.2 Depresión

La depresión se encuentra entre las enfermedades psíquicas más comunes. Los indicios más importantes de una depresión son: abatimiento, pérdida de interés, tristeza y falta de iniciativa.

Además, una depresión suele desencadenar a menudo otros síntomas (también molestias físicas). Entre otros pueden aparecer trastornos del sueño, miedos, dudas sobre uno mismo y dificultades de concentración. Las causas de una depresión son variadas: así, influencias biológicas y psicológicas pueden hacer enfermar de depresión más fácilmente a unas personas frente a otras. También las circunstancias de la vida y los factores personales pueden tener una gran influencia en la aparición de una depresión. Las situaciones traumáticas, como la muerte de un ser querido o el estrés en el trabajo, son desencadenantes habituales de depresiones, sobre todo si hay una mayor predisposición a ello. (Tena, 2011).

2.2.3.3.3 Organizativas

Los efectos negativos del estrés laboral no sólo pueden perjudicar al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de los accidentes o incluso a la incapacidad laboral.

El estrés induce a una pérdida de producción y puede crear un mal ambiente de trabajo.

Los costes ocultos, como son la ruptura de las relaciones humanas, los juicios erróneos de la vida profesional y privada, el descenso de la productividad, el aumento de los cambios de puestos, la disminución de la creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo y el empeoramiento de la calidad de vida y del bienestar.

Hay que tener en cuenta que el riesgo de estrés laboral en las organizaciones lo indican la disminución de la producción (calidad, cantidad o ambas), la falta de cooperación entre compañeros, el aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, la necesidad de una mayor supervisión del personal, el aumento de quejas en los clientes, el empeoramiento de las relaciones humanas, la falta de orden y limpieza, el aumento del absentismo, de incidentes y accidentes, de quejas al servicio médico y del consumo de tabaco, alcohol y medicamentos (Mansilla, F. s.f.).

2.2.4 Factores psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él. En estudios de investigación y análisis del tema relativo a los factores psicosociales se ha tratado desde hace algunos años de caracterizar esos diferentes componentes en términos más explícitos, así como de explicar la naturaleza de sus interacciones y efectos, dando especial importancia a la salud. Respecto a los factores individuales o personales del trabajador, las capacidades y limitaciones de éste en relación con las exigencias de su trabajo parecen ser primordiales, así como la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo incluyen la tarea en sí, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y las prácticas de la administración. Los factores externos al lugar de trabajo, pero que guardan relación con las preocupaciones psicosociales en el trabajo, se derivan de las circunstancias familiares o de la vida privada, de los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y la vivienda (OIT, 1984).

2.2.4.1 Definición

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984).

2.2.4.2 Clasificación

Dentro de los factores psicosociales se encuentran:

- **Carga Mental:** Es el nivel de esfuerzo intelectual que debe realizar un trabajador para satisfacer las demandas del trabajo relacionadas con la utilización de las funciones superiores (percepción, memoria, razonamiento) del sistema nervioso central. Los aspectos básicos a tener en cuenta para analizar la carga mental son información, atención y tiempo.
- **Autonomía temporal:** Se refiere a la capacidad de decisión que tiene el trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo, relacionado con la posibilidad de abandonar momentáneamente el puesto de trabajo, la distribución de pausas, la determinación del propio ritmo de trabajo y la posibilidad de variación del ritmo.
- **Contenido del trabajo:** Hace referencia al grado en que el conjunto de tareas necesarias para la realización del trabajo utilizan las habilidades y capacidades del trabajador y responden a sus necesidades y expectativas laborales permitiendo un adecuado desarrollo psicológico; para esto se debe considerar el nivel de repetitividad de las tareas, variedad del trabajo y trabajo rutinario, motivación por el trabajo e importancia del trabajo para otros.

- Supervisión – Participación: Es el grado de autonomía del trabajador en relación a la capacidad de decisión respecto al desarrollo del trabajo. Se evalúa, por un lado, en base a la valoración que el trabajador hace del control que ejercen los mandos directos sobre su trabajo; y por otro lado, en base al nivel de participación efectivo que tiene el trabajador respecto a la planificación, diseño y desarrollo del trabajo.
- Definición de rol: Se entiende por rol laboral al conjunto de funciones y comportamientos que se exige sean llevados a cabo al estar en una determinada posición dentro del contexto laboral. Dentro de las problemáticas que pueden manifestarse aquí están la ambigüedad de rol que se refiere a los problemas que tiene el trabajador para poder cumplir con el contenido del rol debido a una inadecuada definición e información sobre este y el conflicto de rol, cuando hay contradicciones entre las demandas del trabajo y el rol desempeñado.
- Interés por el trabajador: Se refiere al grado en que la empresa muestra cierto grado de preocupación tanto a nivel personal como profesional por el trabajador; dentro de estos factores se encuentran la posibilidad de promoción, formación, medios de información que utiliza la empresa y nivel de estabilidad en el empleo.
- Relaciones personales: Hace referencia a la calidad de las relaciones personales que mantiene el trabajador con el resto de personal de la empresa; dentro de este factor se encuentran el clima organizacional, comunicaciones y calidad y relaciones de grupo (Asepeyo, 2008, p3).

2.2.5 Desempeño laboral

Según Chiavenato (2007), el desempeño en un puesto es el comportamiento de la persona que lo ocupa; el cuál es situacional, varía de una persona a otra y

depende de innumerables factores condicionantes que influyen en él. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente (p 243).

2.2.5.1 Evaluación del desempeño

Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desenvuelve en su puesto de trabajo y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. La evaluación de desempeño debe servir para definir y desarrollar una política de Talento Humano acorde con las necesidades de la organización (Chiavenato, 2007, p 243).

La evaluación del desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de los puestos y pretende determinar cuáles áreas de trabajo se deben estudiar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y pretende determinar cómo ha sido el desempeño en comparación con ciertos parámetros objetivos. (Chiavenato, 2009, p 245).

2.2.5.1.1 Métodos de Evaluación del Desempeño

Según Chiavenato (2007) Los métodos de evaluación del desempeño varían de una organización a otra, ya que estas tienden a construir sus propios sistemas para evaluar el desempeño de las personas; es común encontrar varios sistemas específicos que dependen del nivel y las áreas del personal; cada sistema se sujeta a determinados objetivos específicos y características del personal implicado. (p 249).

De acuerdo a esto, plantea los siguientes:

2.2.5.1.1.1 Método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas

Se constituye en el método más divulgado y utilizado, mide el desempeño de las personas empleando factores previamente definidos y graduados. Utiliza un cuestionario de doble entrada en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, en tanto que las columnas verticales representan los grados de variación de esos factores. Estos se seleccionan previamente para definir las cualidades que se pretende evaluar en el caso de cada persona o puesto de trabajo. Cada factor es definido mediante una descripción simple y objetiva; cuanto mejor sea esa descripción, mayor será la precisión del factor. Cada uno es dimensionado a efecto de que refleje desde un desempeño débil o insatisfactorio hasta uno óptimo o excelente.

Algunas organizaciones emplean el método de evaluación de desempeño mediante escalas gráficas para atribuir puntos, con el objetivo de cuantificar los resultados de modo que facilite las comparaciones entre empleados. Los factores son ponderados y adquieren valores en puntos, de acuerdo con su importancia en la evaluación.

2.2.5.1.1.2 Método de elección forzosa

El método de elección forzosa consiste en evaluar el desempeño de las personas por medio de frases alternativas que describen el desempeño individual. Cada bloque está compuesto por dos, cuatro o más frases y el evaluador está obligado a escoger solo una o dos de las que explican mejor el desempeño de la persona evaluada. Las frases se componen de dos formas:

Los bloques están formados por dos frases de significado positivo y dos de significado negativo. El supervisor o evaluador, al juzgar al empleado, escoge la frase que más se aplica y la que menos se aplica al desempeño del evaluado.

Los bloques están formados por cuatro frases de significado positivo. El supervisor o evaluador, al juzgar al empleado, escoge las frases que más se aplican al desempeño del evaluado.

Las frases que componen los bloques son seleccionadas por medio de un procedimiento estadístico que pretende comprobar si se ajustan a los criterios existentes en la empresa y a su capacidad de discriminación en base a dos índices: el índice de aplicabilidad (la medida en que la frase se aplica al desempeño) y el índice de discriminación (la medida en que la frase identifica el desempeño).

2.2.5.1.1.3 Método de evaluación de desempeño mediante la investigación de campo

Está basado en entrevistas de un especialista en evaluación con el superior inmediato de los subordinados, con las cuáles se evalúa el desempeño de éstos y se registran las causas y motivos de tal desempeño, con base en el análisis de hechos y situaciones.

Consta de una evaluación inicial en la que el desempeño de cada trabajador es evaluado; una vez definida la evaluación inicial, se realiza un análisis complementario, en el que cada trabajador es evaluado a profundidad por medio de preguntas que el especialista plantea al jefe, y finalmente un plan de acción para el funcionamiento que puede involucrar asesoría al trabajador, readaptación del trabajador, capacitación, o despido y sustitución.

Es un método de evaluación más amplio que, además de un diagnóstico de desempeño del empleado, ofrece la posibilidad de planear con el superior inmediato su desarrollo en el puesto y en la organización.

2.2.5.1.1.4 Método de evaluación de desempeño mediante incidentes críticos

Se basa en el hecho de que el comportamiento humano tiene características extremas que son capaces de llevar a resultados positivos o negativos; el método no se ocupa de características situadas dentro del campo de la normalidad, sino de aquellas que son extremadamente positivas o negativas; se trata de una técnica que permite al supervisor inmediato observar y registrar los hechos excepcionalmente positivos y negativos de los subordinados, por lo que gira en torno a las excepciones positivas, que deben ser destacadas y empleadas con mayor frecuencia, y las negativas que deben ser corregidas o eliminadas.

2.2.5.1.1.5 Método de comparación de pares

Compara a los empleados de dos en dos, se anota en la columna de la derecha al que es considerado mejor en relación con el desempeño. Con este método también se puede utilizar factores de evaluación. En tal caso, cada hoja del cuestionario es ocupada por un factor de evaluación del desempeño.

2.2.5.1.1.6 Método de frases descriptivas

Solo difiere del método de la elección forzosa en que no es obligatorio escoger las frases. El evaluador señala las frases que caracterizan el desempeño del subordinado y aquellas que muestran el desempeño contrario.

Además, dentro de los métodos modernos de evaluación del desempeño, se menciona la evaluación participativa por objetivos, en la que se da una participación activa del colaborador y su gerente y consta de las siguientes etapas: formulario de los objetivos consensuados, compromiso personal para alcanzar los objetivos que se formularon en conjunto, aceptación del gerente respecto a la asignación de los recursos y los medios necesarios para alcanzar los objetivos, el desempeño propiamente dicho, el monitoreo constante de los resultados y su comparación con los objetivos, y, finalmente, la realimentación intensiva y la evaluación continua conjunta (Chiavenato, 2009, p 260).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Métodos de la investigación

Se realiza una investigación de tipo descriptiva – explicativa, trabajando con un tamaño de muestra representativo de la población, estableciendo la relación causa – efecto entre las variables estudiadas, determinando conclusiones sobre el fenómeno e infiriéndolas al resto de la población.

También se realiza una investigación documental, analizando los resultados de las evaluaciones de desempeño de la muestra y correlacionándolas con las encuestas para establecer la conexión entre las variables y confirmar o descartar las hipótesis planteadas.

Los métodos empíricos que se utilizan son:

Observación, considerada como el proceso por el cual se perciben rasgos existentes en el objeto de conocimiento.

Encuesta: la encuesta es un instrumento que nos permite hacer mediciones de variables específicas en una muestra o en la población, a través de plantear una serie de preguntas, en su mayoría cerradas, que respondan a un objetivo de investigación determinado.

La encuesta elaborada para la obtención de información está conformada por 78 preguntas que se divide en 3 partes que abarcan la exploración de indicadores de personalidad (52 preguntas), factores psicológicos (14 preguntas) y factores psicosociales (12 preguntas).

El método teórico utilizado es el método hipotético deductivo, en el cual se propone una hipótesis como consecuencia de inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales.

3.2 Población

La empresa de producción florícola Hilsea Investments Limited cuenta con aproximadamente 2300 empleados en tareas operativas, 160 colaboradores entre personal técnico y administrativo y 200 personas en labores de supervisión.

3.3 Muestra

De acuerdo a Canales (2010):

“El determinar el tamaño de una muestra representa una parte esencial del método científico para poder llevar a cabo una investigación. Al muestreo se lo puede definir como el conjunto de observaciones necesarias para estudiar la distribución de determinadas características en la totalidad de una población, a partir de la observación de una parte o subconjunto de una población, denominada muestra. Al definir el tamaño de una muestra se debe procurar que esta información sea representativa, válida, confiable, y al mismo tiempo represente un mínimo costo. Por lo tanto, el tamaño de la muestra estará delimitado por los objetivos del estudio y características de la población, además de los recursos y el tiempo de que se dispone”.

Para la presente investigación, se ha utilizado el muestreo por cuotas, el cual se asienta sobre la base de un buen conocimiento de los estratos de la población y de los individuos más representativos o adecuados para los fines de la investigación. Se fijaron cuotas de individuos con características determinadas (desempeño normal, desempeño alto y desempeño bajo) para poder correlacionarlos con los resultados de las encuestas de exploración de factores de personalidad, psicológicos y psicosociales.

Dada la extensión y complejidad de la encuesta de investigación, (aproximadamente una persona tarda 30 minutos en promedio para responder en su totalidad), la dificultad para detener el proceso productivo en un número demasiado alto de colaboradores por ese tiempo, y la disponibilidad de colaboradores con evaluación de desempeño, se realizó un muestreo por

conveniencia, con un total de 129 individuos (que representan el 100% de colaboradores con evaluación de desempeño disponible a Agosto de 2014).

3.4 Sistema de Variables

TABLA A1

Sistema de Variables

VARIABLES	VARIABLE CONCEPTUAL / CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS
Desempeño laboral	Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado	Iniciativa	Nivel de iniciativa mostrado por el trabajador	1,2,3,4
		Cumplimiento	Nivel de cumplimiento en tiempos y calidad de producto	5,6,7,8
		Integración	Nivel de integración con el equipo de trabajo	9,10,11,12
		Responsabilidad	Nivel de responsabilidad mostrado por el trabajador en el cumplimiento de sus funciones	13,14,15,16
Características de personalidad, factores psicológicos y psicosociales	<p>Personalidad Es el conjunto de características o patrón de sentimientos, emociones y pensamientos ligados al comportamiento, que persisten a lo largo del tiempo frente a distintas situaciones.</p> <p>Factores psicológicos Son las características psicológicas de cada individuo, incluyendo la personalidad, problemas emocionales y conductuales.</p> <p>Factores psicosociales Consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo"</p>	Personalidad	Características de personalidad tipo concienzudo	1-4
			Características de personalidad tipo seguro de sí mismo	5-8
			Características de personalidad tipo fiel	9-12
			Características de personalidad tipo teatral	13-16
			Características de personalidad tipo vigilante	17-20
			Características de personalidad tipo sensible	21-24
			Características de personalidad tipo cómodo	25-28
			Características de personalidad tipo audaz	29-32
			Características de personalidad tipo idiosincrásico	33-36
			Características de personalidad tipo solitario	37-40
			Características de personalidad tipo vivaz	41-44
			Características de personalidad tipo sacrificado	45-48
		Características de personalidad tipo agresivo	49-52	
		Factores Psicológicos	Niveles de estrés y ansiedad	1,2,3,4,5,6,7
			Niveles de depresión	8,9,10,11,12,13,14
		F. Psicosociales	Nivel de autonomía en la realización del trabajo	1,5
			Características de clima y ambiente laboral, nivel de trabajo en equipo	4,7,8,9,10,11,12
			Nivel de información, definición de rol, asesoría y supervisión en el puesto y contenido de trabajo	2,3,6

Elaborado por: El investigador

3.5 Validez y Confiabilidad del instrumento de Medición

3.5.1 Validez

TABLA A4: Prueba Binomial de validez

	Categoría	N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)
experto_1	Grupo 1	9	1,00	,50	,004
	Total	9	1,00		
experto_2	Grupo 1	9	1,00	,50	,004
	Total	9	1,00		
experto_3	Grupo 1	9	1,00	,50	,004
	Total	9	1,00		
experto_4	Grupo 1	9	1,00	,50	,004
	Total	9	1,00		

Fuente: IBM SPSS STATISTICS

Elaborado por: El investigador

P PROMEDIO = 0,004

P PROMEDIO INFERIOR A 0,005

La prueba binomial indica que el instrumento de medición es válido en su contenido porque el resultado es menor al nivel de significancia de 0,005

3.5.2 Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

TABLA A3: Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	78

Fuente: IBM SPSS STATISTICS

Elaborado por: El investigador

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Tabulación y procesamiento de datos

TABLA #1 TIPOS DE PERSONALIDAD DE LOS COLABORADORES CON UN DESEMPEÑO LABORAL ÓPTIMO

TIPO DE PERSONALIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
VIVAZ CONCIENZUDO	19	33%
VIVAZ SOLITARIO	5	9%
VIVAZ SEGURO	5	9%
VIVAZ SACRIFICADO	4	7%
CONCIENZUDO SACRIFICADO	3	5%
CONCIENZUDO SOLITARIO	3	5%
DEPENDIENTE SACRIFICADO	3	5%
OTROS TIPOS DE PERSONALIDAD	16	27%
TOTAL	58	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

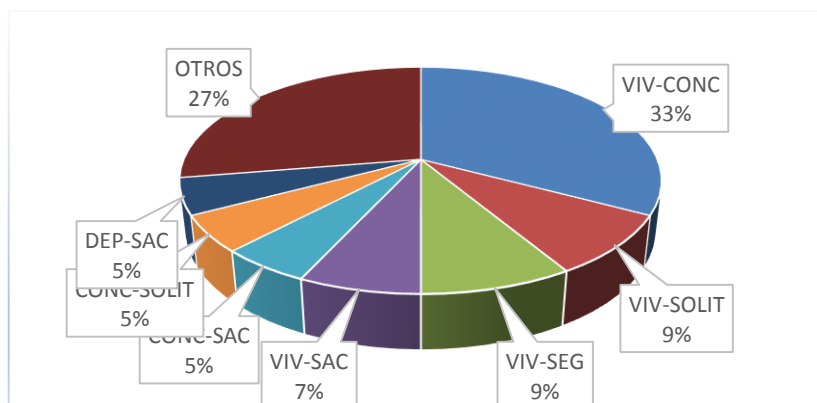


Gráfico #1 Personalidad de los colaboradores con un desempeño laboral óptimo
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

En los colaboradores con un alto desempeño se observa que existe un perfil de personalidad dominante (vivaz-concienzudo) que se presenta en un porcentaje alto (33% de los casos), así mismo perfiles del tipo vivaz-solitario (9%), vivaz-seguro (9%), y vivaz sacrificado (7%) se presentan en una proporción significativa.

TABLA #2 RASGOS DE PERSONALIDAD PRESENTES EN LOS COLABORADORES CON UN DESEMPEÑO ÓPTIMO

TIPO DE PERSONALIDAD	NÚMERO DE COLABORADORES QUE POSEEN ESE RASGO	PORCENTAJE
VIVAZ	36	62%
CONCIENZUDO	30	52%
SACRIFICADO	10	17%
SOLITARIO	9	16%
SEGURO	7	12%
AUDAZ	5	9%
DEPENDIENTE	5	9%
OTROS RASGOS	10	17%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

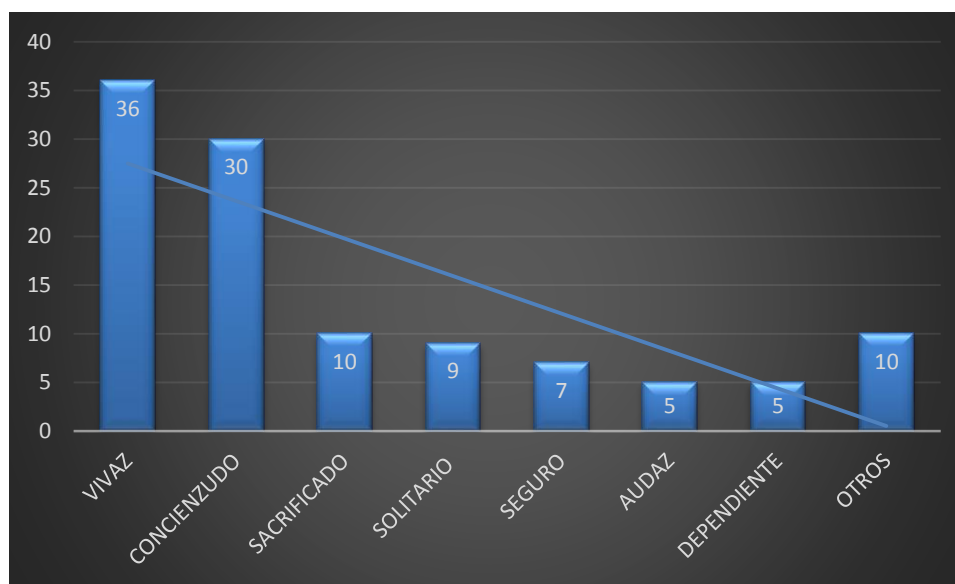


Gráfico #2 Rasgos de personalidad presentes en los colaboradores con un desempeño óptimo
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

En los colaboradores con un alto desempeño, el 62% poseen perfiles de personalidad con marcados rasgos de tipo vivaz, el 52% poseen rasgos de tipo concienzudo, siendo estos los rasgos que se encuentran en mayor proporción, el resto de rasgos se presentan en proporciones menores.

TABLA #3 TIPOS DE PERSONALIDAD DE LOS COLABORADORES CON UN DESEMPEÑO LABORAL NORMAL

TIPO DE PERSONALIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
VIVAZ CONCIENZUDO	6	11%
CONCIENZUDO SEGURO	5	10%
VIVAZ SOLITARIO	4	8%
CONCIENZUDO SOLITARIO	4	8%
AUDAZ DEPENDIENTE	3	6%
OTROS TIPOS DE PERSONALIDAD	29	57%
TOTAL	51	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

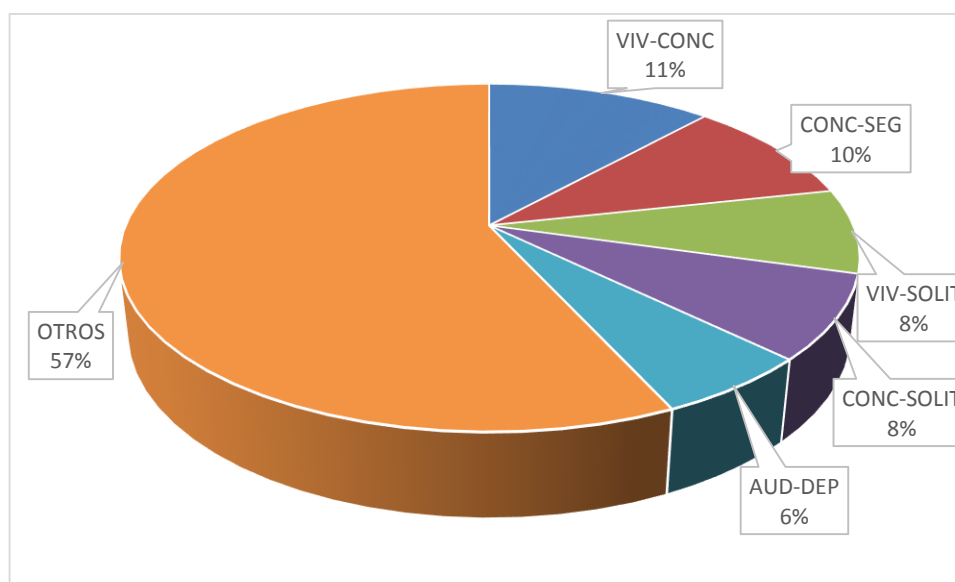


Gráfico #3 tipos de personalidad de los colaboradores con un desempeño laboral normal
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Dentro de los colaboradores con un desempeño normal, se encuentra una alta variedad de perfiles de personalidad, sin una presencia extensa de ninguno de ellos en el total; los perfiles más frecuentes son el vivaz-concienzudo (11% de los casos) y concienzudo-seguro (10% de los casos).

TABLA #4 RASGOS DE PERSONALIDAD DE LOS COLABORADORES CON UN DESEMPEÑO LABORAL ÓPTIMO

TIPO DE PERSONALIDAD	# DE COLABORADORES CON UN DESEMPEÑO NORMAL QUE POSEEN ESE RASGO	% DE COLABORADORES CON UN DESEMPEÑO NORMAL QUE POSEEN ESE RASGO
CONCIENZUDO	22	43%
VIVAZ	14	27%
SEGURO	12	24%
DEPENDIENTE	10	20%
SOLITARIO	10	20%
AUDAZ	8	16%
TEATRAL	8	16%
SACRIFICADO	7	14%
OTROS RASGOS	7	14%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

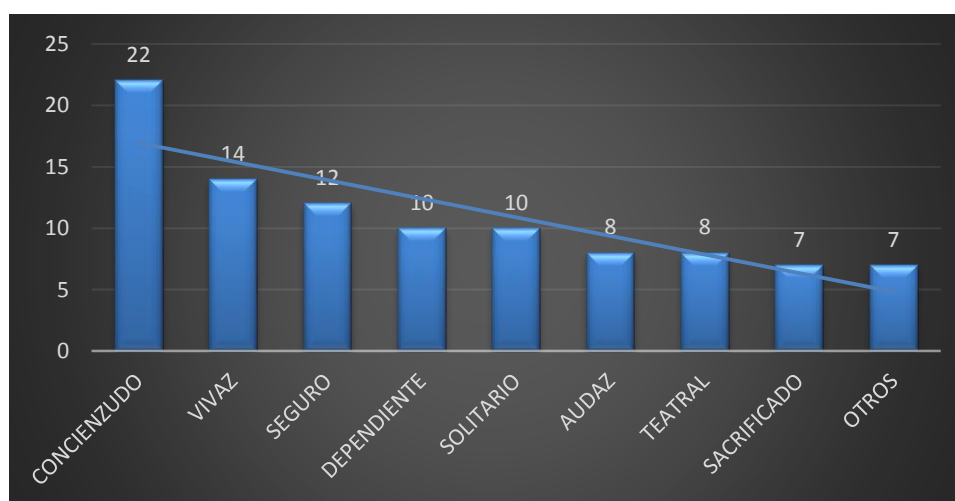


Gráfico #4 rasgos de personalidad de los colaboradores con un desempeño laboral óptimo
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Dentro de los colaboradores con un desempeño normal, el 43% de ellos tienen rasgos de personalidad de tipo concienzudo, 27% de tipo vivaz, 24% de tipo seguro, 20% de tipo dependiente, 20% de tipo solitario, 16% de tipo audaz y 16% de tipo teatral.

TABLA #5: TIPOS DE PERSONALIDAD DE LOS COLABORADORES CON UN DESEMPEÑO LABORAL BAJO

TIPO DE PERSONALIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
CONCIENZUDO SACRIFICADO	4	20%
CONCIENZUDO TEATRAL	3	15%
CONCIENZUDO VIVAZ	3	15%
OTROS TIPOS DE PERSONALIDAD	10	50%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

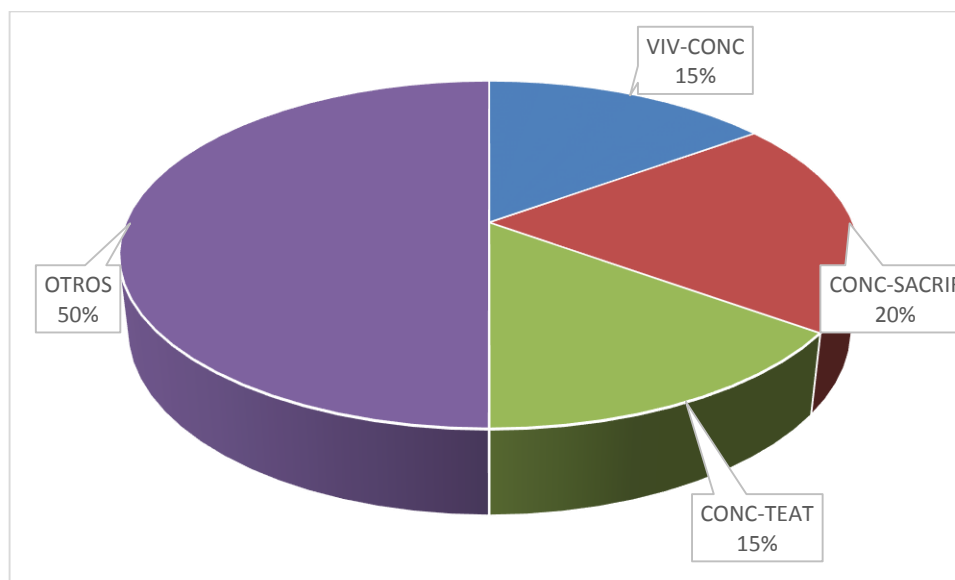


Gráfico #5 tipos de personalidad de los colaboradores con un desempeño laboral bajo
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

En los colaboradores con un desempeño bajo los perfiles de personalidad más frecuentes son concienzudo-sacrificado (20% de los casos), concienzudo teatral (15% de los casos) y concienzudo vivaz (15% de los casos).

TABLA #6 RASGOS DE PERSONALIDAD DE LOS COLABORADORES CON UN DESEMPEÑO LABORAL BAJO

TIPO DE PERSONALIDAD	# DE COLABORADORES CON UN DESEMPEÑO ÓPTIMO QUE POSEEN ESE RASGO	% DE COLABORADORES CON UN DESEMPEÑO ÓPTIMO QUE POSEEN ESE RASGO
CONCIENZUDO	12	60%
SACRIFICADO	7	35%
VIVAZ	6	30%
TEATRAL	4	20%
SEGURO	3	15%
DEPENDIENTE	3	15%
AUDAZ	2	10%
OTROS RASGOS	3	15%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

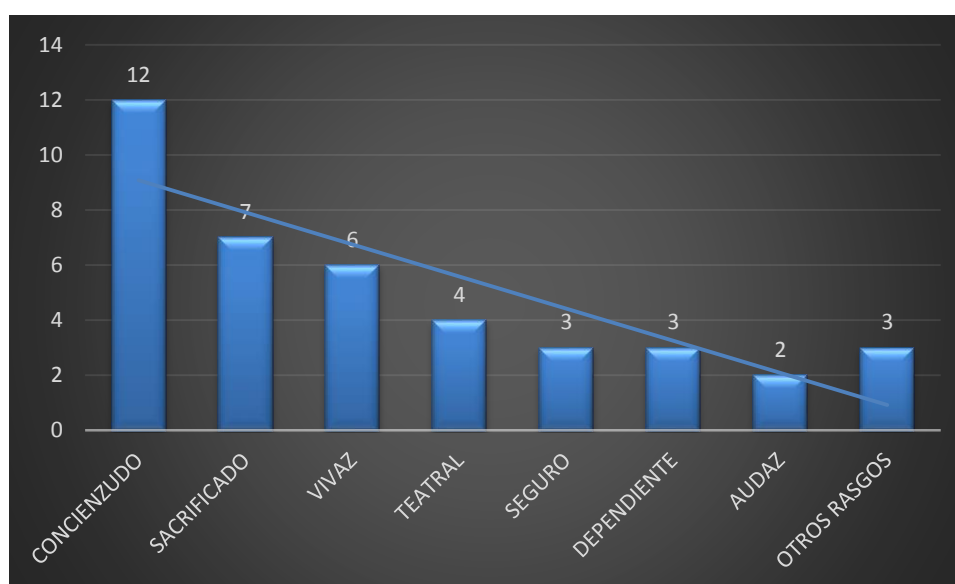


GRÁFICO #6 Rasgos de personalidad de los colaboradores con un desempeño laboral bajo
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

En los colaboradores con un bajo desempeño los rasgos de personalidad dominantes son concienzudo (60% de los casos) y sacrificado (35% de los casos).

**TABLA #7 COMPARATIVO DE PERFIL DE PERSONALIDAD VIVAZ-
CONCIENZUDO DE ACUERDO AL NIVEL DE DESEMPEÑO**

NIVEL DE DESEMPEÑO	CANTIDAD	PORCENTAJE
5	19	33%
4	6	11%
3	3	15%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

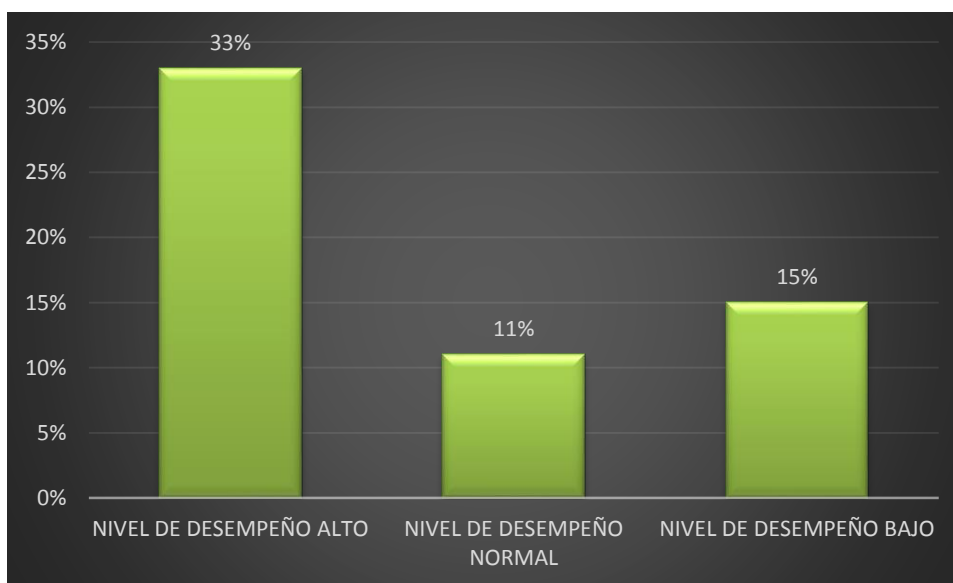


GRÁFICO #7 Perfil de personalidad vivaz-concienzudo de acuerdo al nivel de desempeño
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

El perfil de personalidad vivaz-concienzudo es el perfil predominante en los individuos con un alto desempeño, se encuentra en un 33% de los casos, así mismo se encuentra en el 11% de colaboradores con un desempeño normal y 15% de colaboradores con un desempeño bajo.

TABLA #8 COMPARATIVO DE PRESENCIA DE RASGOS DE PERSONALIDAD DE TIPO VIVAZ DE ACUERDO AL NIVEL DE DESEMPEÑO

NIVEL DE DESEMPEÑO	CANTIDAD	PORCENTAJE
5	36	62%
4	14	27%
3	6	30%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

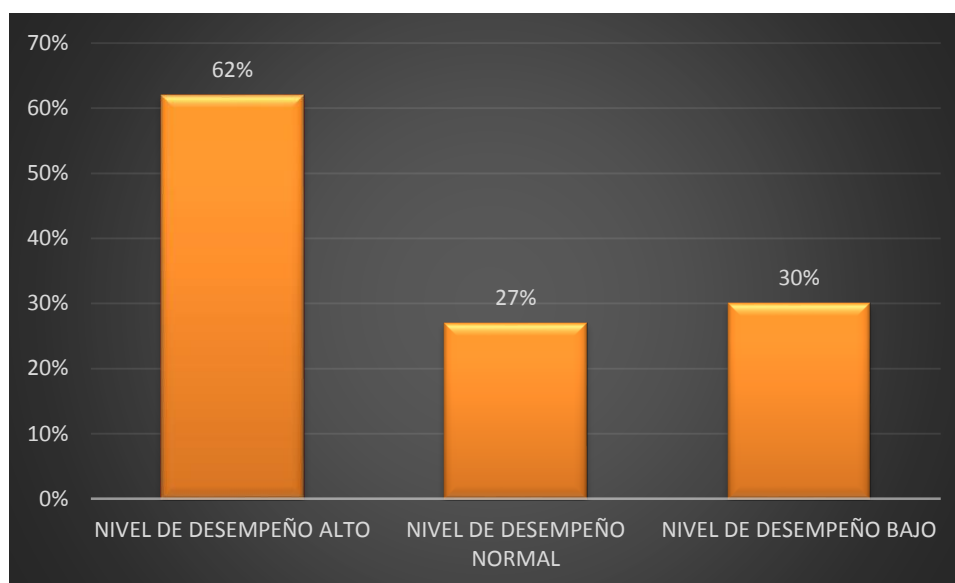


GRÁFICO #8 Rasgos de personalidad de tipo vivaz de acuerdo al nivel de desempeño
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

El 62% de colaboradores con un desempeño alto tienen marcados rasgos de personalidad de tipo vivaz, estos porcentajes disminuyen drásticamente en los colaboradores con un desempeño normal (27%) y un desempeño bajo (30%).

TABLA #9 COMPARATIVO DE PRESENCIA DE RASGOS DE PERSONALIDAD DE TIPO CONCIENZUDO DE ACUERDO AL NIVEL DE DESEMPEÑO

NIVEL DE DESEMPEÑO	CANTIDAD	PORCENTAJE
5	30	52%
4	22	43%
3	12	60%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

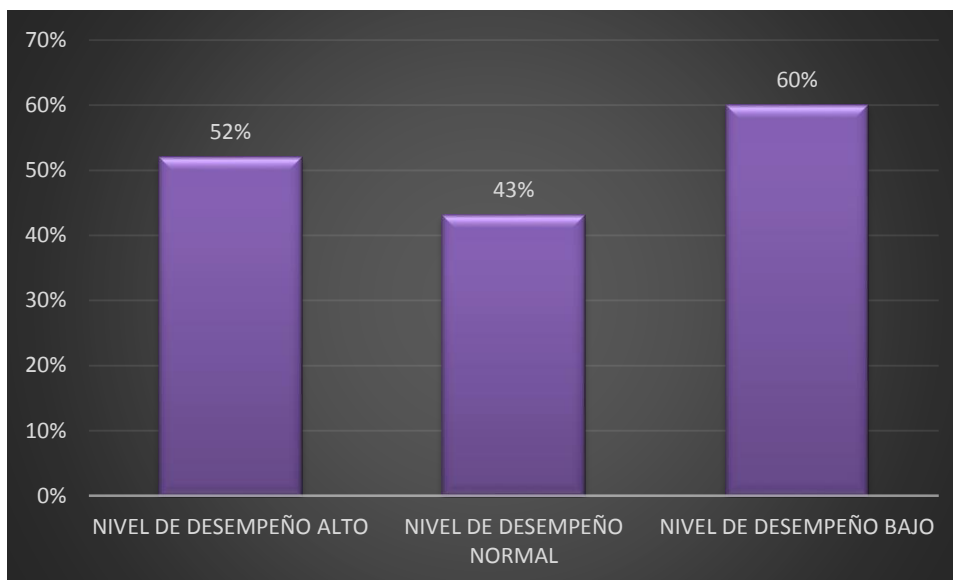


Gráfico #9 Rasgos de personalidad de tipo concienzudo de acuerdo al nivel de desempeño
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Los rasgos de personalidad de tipo concienzudo se encuentran en un gran porcentaje de colaboradores de la empresa, independientemente del desempeño.

**TABLA #10 PRESENCIA DE FACTORES PSICOLÓGICOS (ANSIEDAD) EN
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA**

NIVEL DE ANSIEDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
NIVELES NORMALES DE ANSIEDAD	77	60%
PRESENCIA MODERADA DE MANIFESTACIONES ANSIOSAS	44	34%
ALTO NIVEL DE SÍNTOMAS ANSIOSOS	8	6%
TOTAL	129	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

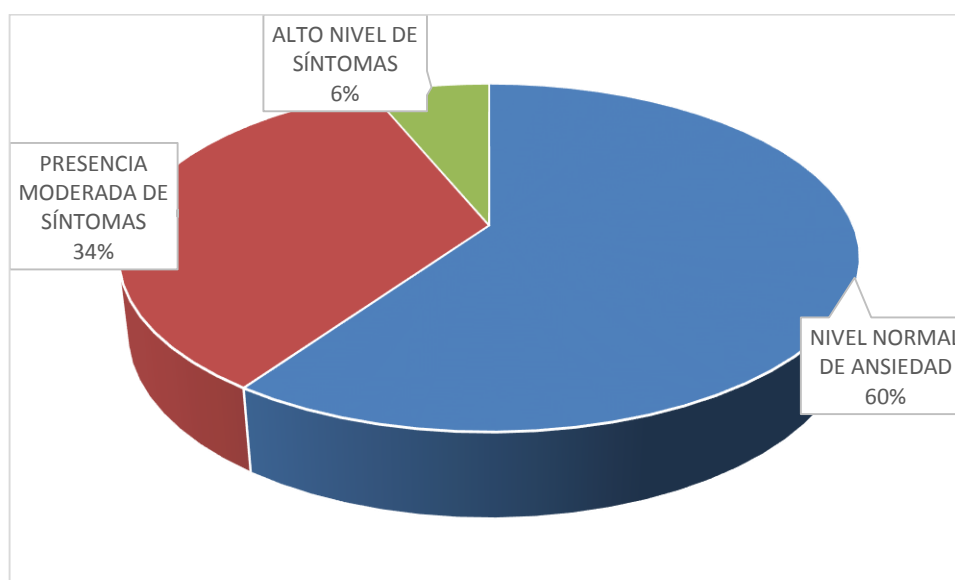


Gráfico #10 Presencia de factores psicológicos (ansiedad) en los colaboradores de la empresa
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Del total de 129 encuestados, 77 que constituyen el 60% no presentan indicadores de ansiedad, 44 (34%) presentan una cantidad moderada de síntomas, y 8 (6%) tienen un alto nivel de síntomas que pueden indicar la presencia de un trastorno ansioso.

TABLA #11 PRESENCIA DE FACTORES PSICOLÓGICOS (ANSIEDAD) EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CON UN DESEMPEÑO ALTO

NIVEL DE ANSIEDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
NIVELES NORMALES DE ANSIEDAD	40	69%
PRESENCIA MODERADA DE MANIFESTACIONES ANSIOSAS	17	29%
ALTO NIVEL DE SÍNTOMAS ANSIOSOS	1	2%
TOTAL	58	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

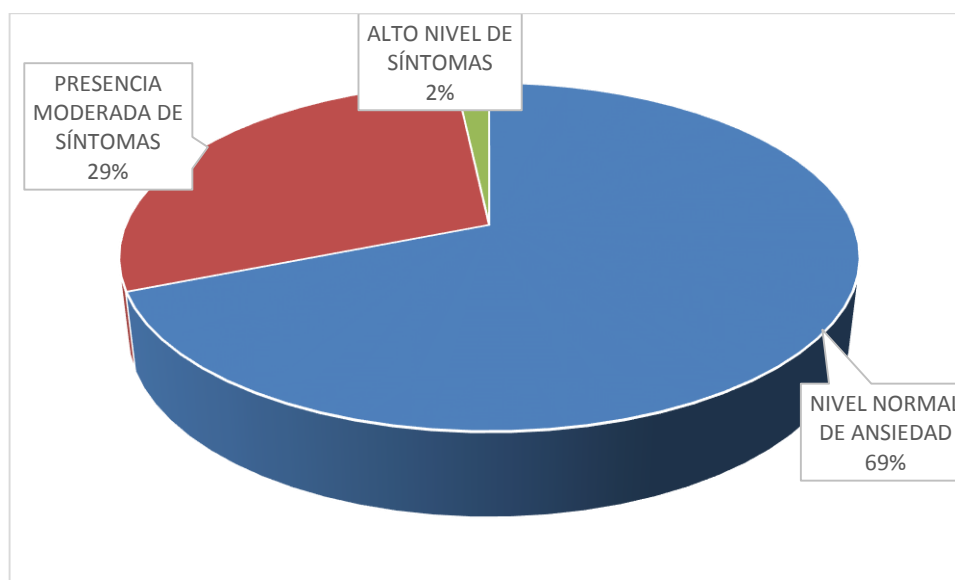


GRÁFICO #11 presencia de factores psicológicos (ansiedad) en los colaboradores de la empresa con un desempeño alto
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

En los colaboradores con un desempeño alto, se observa que el 69% de ellos presentan niveles normales de ansiedad, 29% presenta una cantidad moderada de síntomas ansiosos y el 2% (1 individuo) presenta altos niveles de ansiedad que pueden indicar la presencia de un trastorno ansioso.

TABLA #12 PRESENCIA DE FACTORES PSICOLÓGICOS (ANSIEDAD) EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CON UN DESEMPEÑO NORMAL

NIVEL DE ANSIEDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
NIVELES NORMALES DE ANSIEDAD	29	57%
PRESENCIA MODERADA DE MANIFESTACIONES ANSIOSAS	16	31%
ALTO NIVEL DE SÍNTOMAS ANSIOSOS	6	12%
TOTAL	51	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

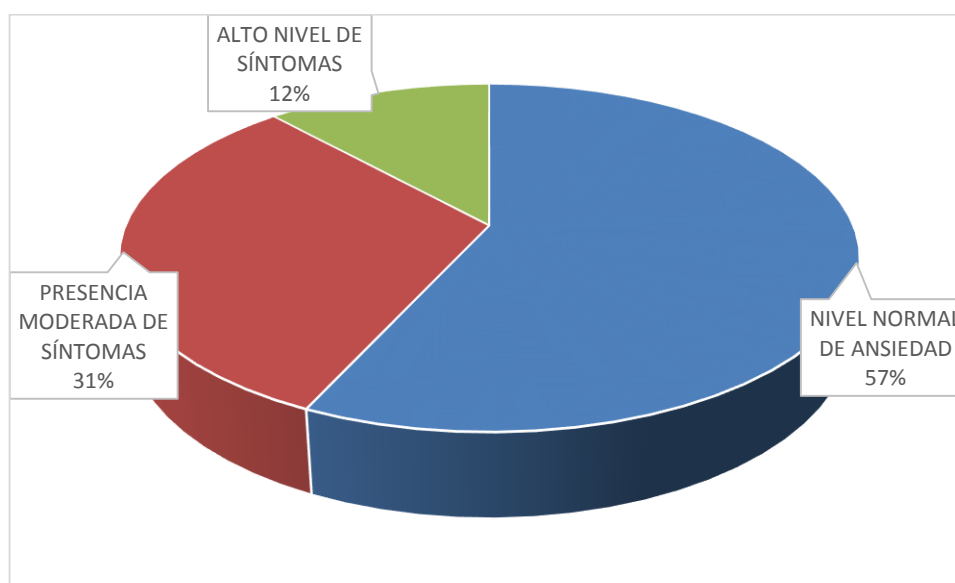


GRÁFICO #12 Presencia de factores psicológicos (ansiedad) en los colaboradores de la empresa con un desempeño normal
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

En los colaboradores con un desempeño normal, se observa que el 57% de ellos presentan niveles normales de ansiedad, 31% presenta una cantidad moderada de síntomas ansiosos y el 12% presenta altos niveles de ansiedad que pueden indicar la presencia de un trastorno ansioso.

TABLA #13 PRESENCIA DE FACTORES PSICOLÓGICOS (ANSIEDAD) EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CON UN DESEMPEÑO BAJO

NIVEL DE ANSIEDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
NIVELES NORMALES DE ANSIEDAD	8	40%
PRESENCIA MODERADA DE MANIFESTACIONES ANSIOSAS	11	55%
ALTO NIVEL DE SÍNTOMAS ANSIOSOS	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

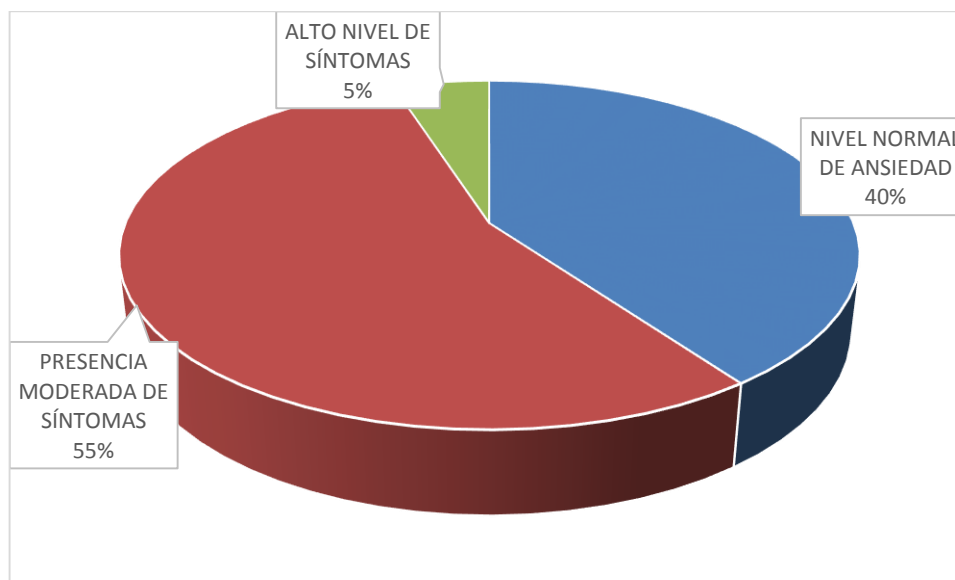


GRÁFICO #13 Presencia de factores psicológicos (ansiedad) en los colaboradores de la empresa con un desempeño bajo
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

En los colaboradores con un desempeño bajo, se observa que el 40% de ellos presentan niveles normales de ansiedad, 55% presenta una cantidad moderada de síntomas ansiosos y el 5% presenta altos niveles de ansiedad que pueden indicar la presencia de un trastorno ansioso.

TABLA #14 COMPARATIVO DE NIVEL DE ANSIEDAD NORMAL DE ACUERDO AL DESEMPEÑO

NIVEL DE DESEMPEÑO	PORCENTAJE DE COLABORADORES CON NIVEL DE ANSIEDAD NORMAL
DESEMPEÑO ALTO	69%
DESEMPEÑO NORMAL	57%
DESEMPEÑO BAJO	40%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

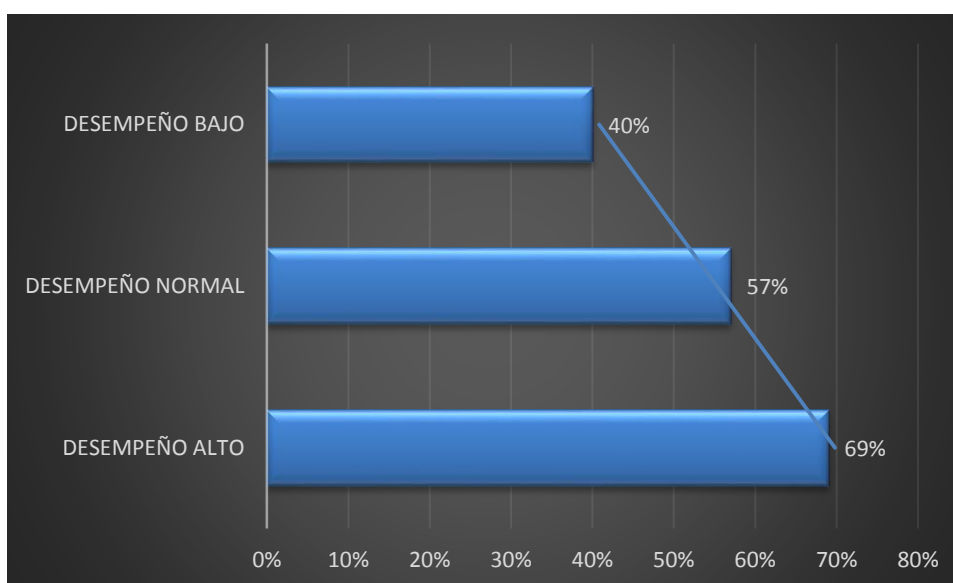


GRÁFICO #14 Comparativo de nivel de ansiedad normal de acuerdo al desempeño
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Se aprecia que el porcentaje de colaboradores con un nivel de ansiedad normal (saludable) va aumentando de acuerdo al nivel de desempeño; mientras más alto es el desempeño, hay un porcentaje mayor de colaboradores con niveles normales de ansiedad; entre los colaboradores con un desempeño bajo, menos de la mitad (40%) poseen niveles normales de ansiedad.

TABLA #15 COMPARATIVO DE NIVEL DE ANSIEDAD MODERADO DE ACUERDO AL DESEMPEÑO

NIVEL DE DESEMPEÑO	PORCENTAJE DE COLABORADORES CON NIVEL DE ANSIEDAD MODERADO
DESEMPEÑO ALTO	29%
DESEMPEÑO NORMAL	31%
DESEMPEÑO BAJO	55%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

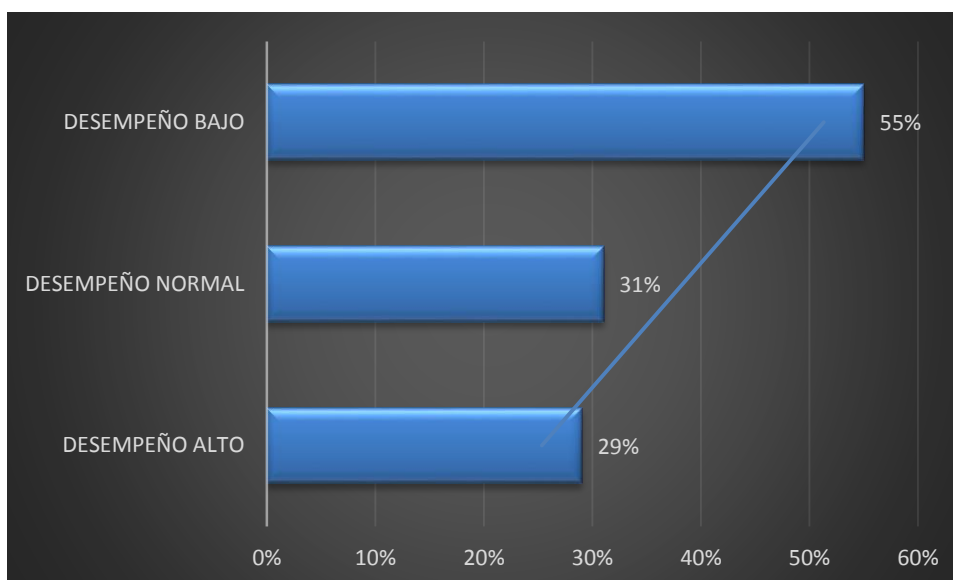


GRÁFICO #15 Comparativo de nivel de ansiedad moderado de acuerdo al desempeño
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Se aprecia que la presencia de niveles moderados de ansiedad se mantiene en porcentajes cercanos entre los colaboradores con un desempeño normal y un desempeño alto (31% y 29%), y aumenta drásticamente en los colaboradores con un desempeño bajo.

TABLA #16 COMPARATIVO DE NIVEL DE ANSIEDAD ALTO DE ACUERDO AL DESEMPEÑO

NIVEL DE DESEMPEÑO	PORCENTAJE DE COLABORADORES CON NIVEL DE ANSIEDAD ALTO
DESEMPEÑO ALTO	2%
DESEMPEÑO NORMAL	12%
DESEMPEÑO BAJO	5%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

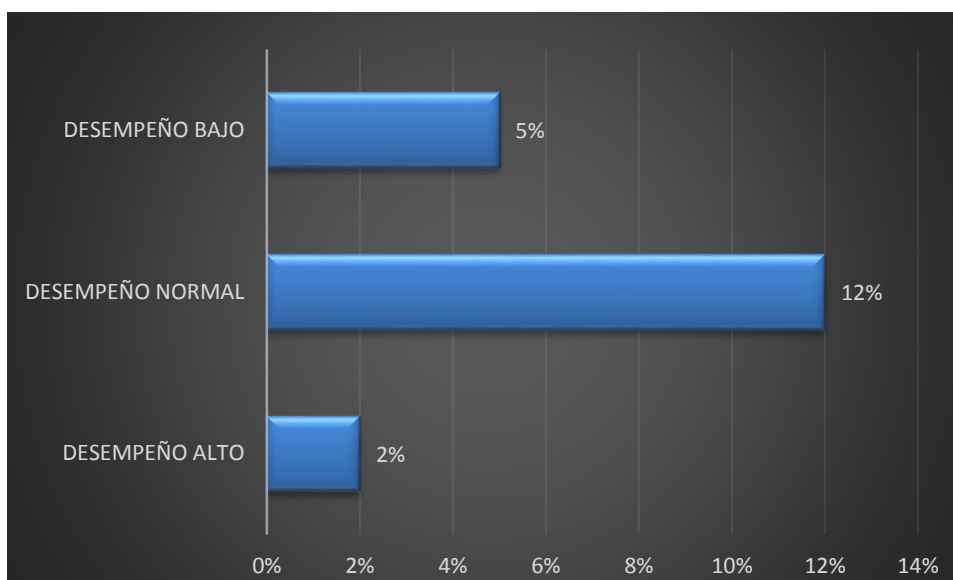


GRÁFICO #16 Comparativo de nivel de ansiedad alto de acuerdo al desempeño
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Se aprecia que los niveles altos de ansiedad se encuentra en un bajo porcentaje entre los colaboradores con un desempeño alto (1 caso), en tanto que esta cifra aumenta al 5% entre los colaboradores con un bajo desempeño, y al 12% entre los colaboradores con un desempeño normal.

**TABLA #17 PRESENCIA DE FACTORES PSICOLÓGICOS (DEPRESIÓN) EN
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA**

NIVEL DE MANIFESTACIONES DEPRESIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIN MANIFESTACIONES DE DEPRESIÓN	103	80%
PRESENCIA MODERADA DE MANIFESTACIONES DEPRESIVAS	23	18%
ALTO NIVEL DE SÍNTOMAS DEPRESIVOS	3	2%
TOTAL	129	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

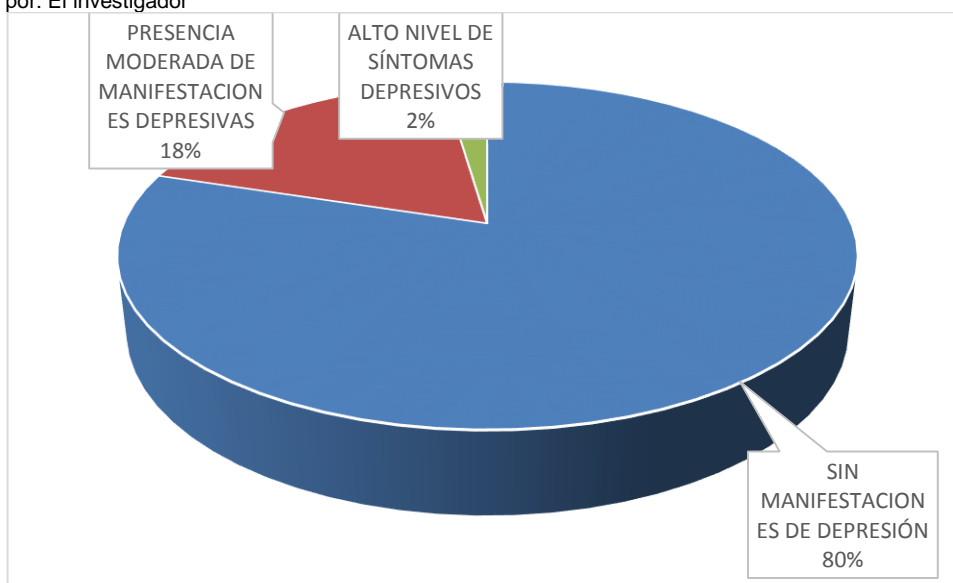


GRÁFICO #17 Presencia de factores psicológicos (depresión) en los colaboradores de la empresa
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Del total de la muestra, el 80% no presenta manifestaciones significativas de depresión, el 18% tiene una presencia moderada de manifestaciones depresivas y un 2% (3 individuos) tienen un alto nivel de síntomas depresivos.

TABLA #18 PRESENCIA DE FACTORES PSICOLÓGICOS (DEPRESIÓN) EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CON UN DESEMPEÑO ALTO

NIVEL DE MANIFESTACIONES DEPRESIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIN MANIFESTACIONES DE DEPRESIÓN	48	83%
PRESENCIA MODERADA DE MANIFESTACIONES DEPRESIVAS	10	17%
ALTO NIVEL DE SÍNTOMAS DEPRESIVOS	0	0
TOTAL	58	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

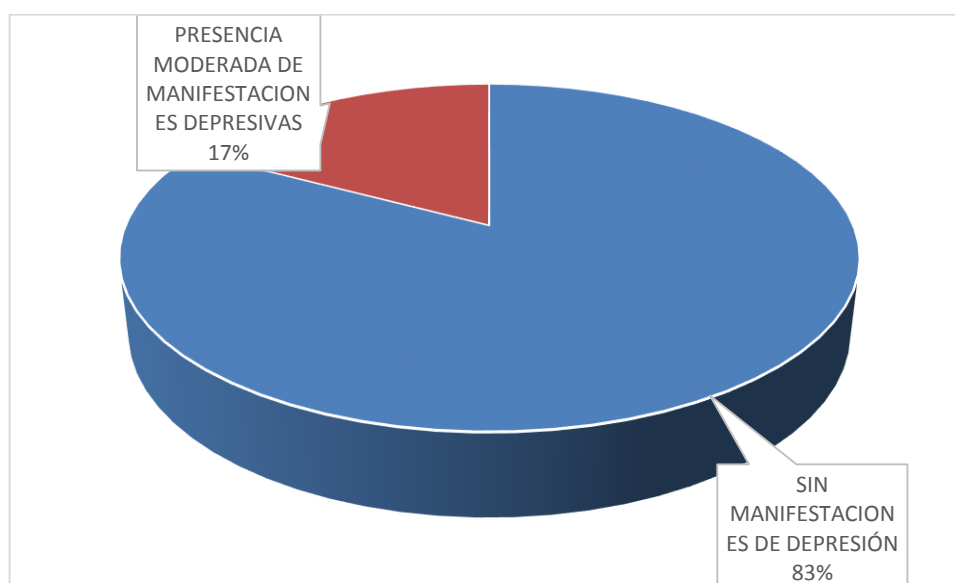


GRÁFICO #18 Presencia de factores psicológicos (depresión) en los colaboradores de la empresa con un desempeño alto
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Dentro de los colaboradores con un alto desempeño, el 83% no presenta manifestaciones de depresión, el 17% presenta un nivel moderado de síntomas depresivos y ningún individuo presenta altos niveles de síntomas depresivos.

TABLA #19 PRESENCIA DE FACTORES PSICOLÓGICOS (DEPRESIÓN) EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CON UN DESEMPEÑO NORMAL

NIVEL DE MANIFESTACIONES DEPRESIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIN MANIFESTACIONES DE DEPRESIÓN	41	80%
PRESENCIA MODERADA DE MANIFESTACIONES DEPRESIVAS	8	16%
ALTO NIVEL DE SÍNTOMAS DEPRESIVOS	2	4%
TOTAL	51	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

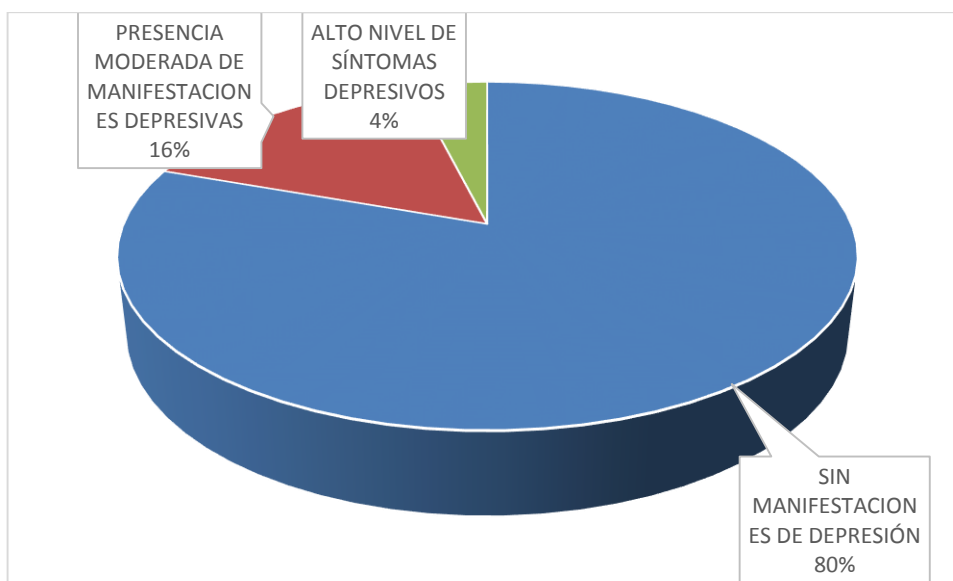


GRÁFICO #19 Presencia de factores psicológicos (depresión) en los colaboradores de la empresa con un desempeño normal
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Dentro de los colaboradores con un desempeño normal, el 80% no presenta manifestaciones de depresión, el 16% tiene una presencia moderada de síntomas depresivos y el 4% presenta un alto nivel de síntomas depresivos.

TABLA #20 PRESENCIA DE FACTORES PSICOLÓGICOS (DEPRESIÓN) EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CON UN DESEMPEÑO BAJO

NIVEL DE MANIFESTACIONES DEPRESIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SIN MANIFESTACIONES DE DEPRESIÓN	14	70%
PRESENCIA MODERADA DE MANIFESTACIONES DEPRESIVAS	5	25%
ALTO NIVEL DE SÍNTOMAS DEPRESIVOS	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

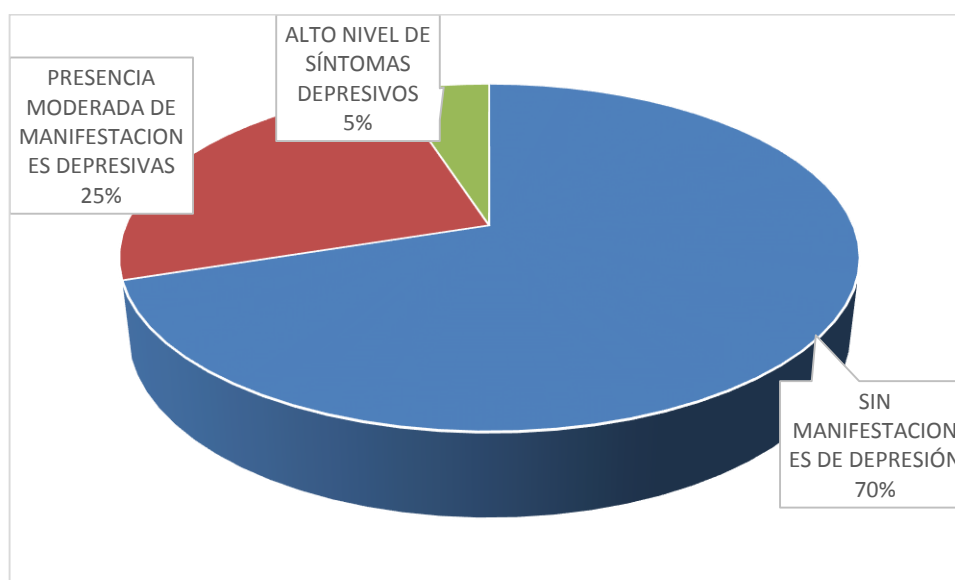


GRÁFICO #20 Presencia de factores psicológicos (depresión) en los colaboradores de la empresa con un desempeño bajo
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Dentro de los colaboradores con un desempeño bajo, el 70% no presenta manifestaciones de depresión, el 25% tiene una presencia moderada de manifestaciones depresivas y el 5% presenta un alto nivel de síntomas depresivos.

TABLA #21 COMPARATIVO DE COLABORADORES SIN MANIFESTACIONES DE DEPRESIÓN DE ACUERDO AL DESEMPEÑO

NIVEL DE DESEMPEÑO	PORCENTAJE DE COLABORADORES SIN MANIFESTACIONES DEPRESIVAS
DESEMPEÑO ALTO	83%
DESEMPEÑO NORMAL	80%
DESEMPEÑO BAJO	70%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

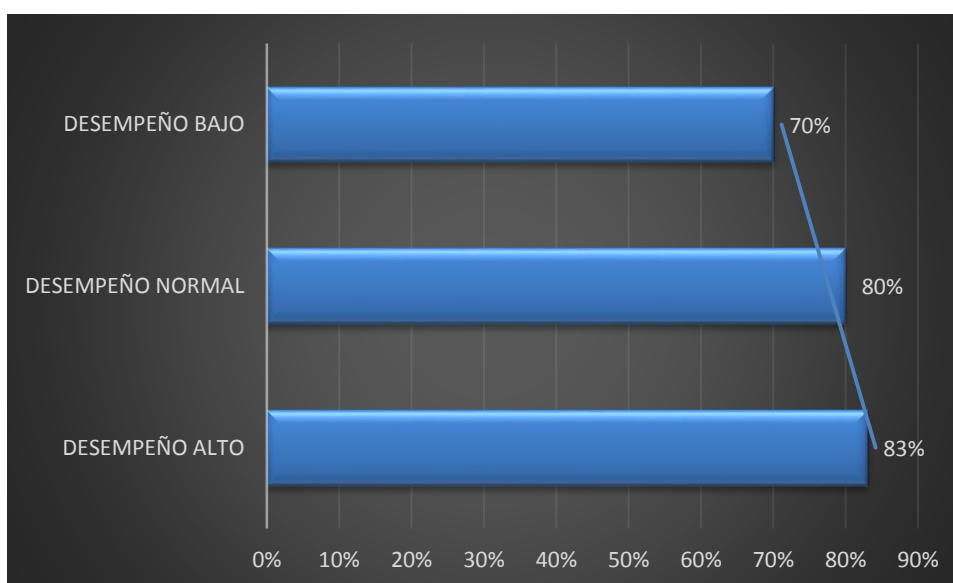


GRÁFICO #21 Comparativo de colaboradores sin manifestaciones de depresión de acuerdo al desempeño
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Considerando el nivel de desempeño, existe una leve tendencia a que el porcentaje de colaboradores sin manifestaciones depresivas (que constituye la condición óptima) aumente en forma directamente proporcional al nivel de desempeño.

TABLA #22 AUTONOMÍA EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTO NIVEL DE AUTONOMÍA	116	90%
AUTONOMÍA PARCIAL PARA REALIZAR EL TRABAJO	13	10%
TOTAL	129	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

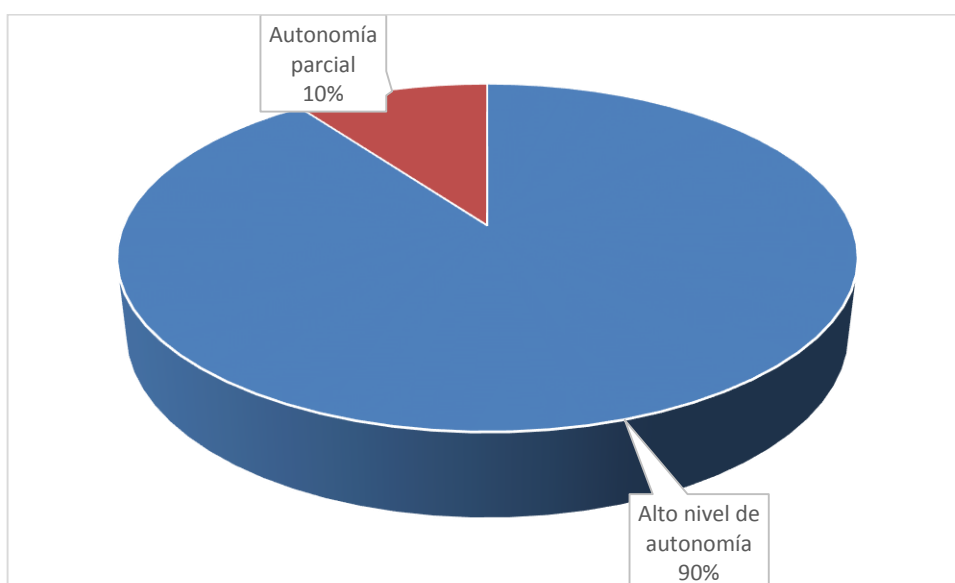


GRÁFICO #22 Autonomía en la realización del trabajo
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

De la muestra obtenida, el 90% de individuo perciben que tienen autonomía para la realización del trabajo, en tanto que el 10% de los individuos perciben que existe una autonomía limitada para la ejecución de sus labores.

TABLA #23 AUTONOMÍA EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE ACUERDO AL NIVEL DE DESEMPEÑO

NIVEL	DESEMPEÑO ALTO		DESEMPEÑO NORMAL		DESEMPEÑO BAJO	
	#	%	#	%	#	%
ALTO NIVEL DE AUTONOMÍA	56	97%	44	86%	16	80%
AUTONOMÍA PARCIAL	2	3%	7	14%	4	20%
TOTAL	58	100%	51	100%	20	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

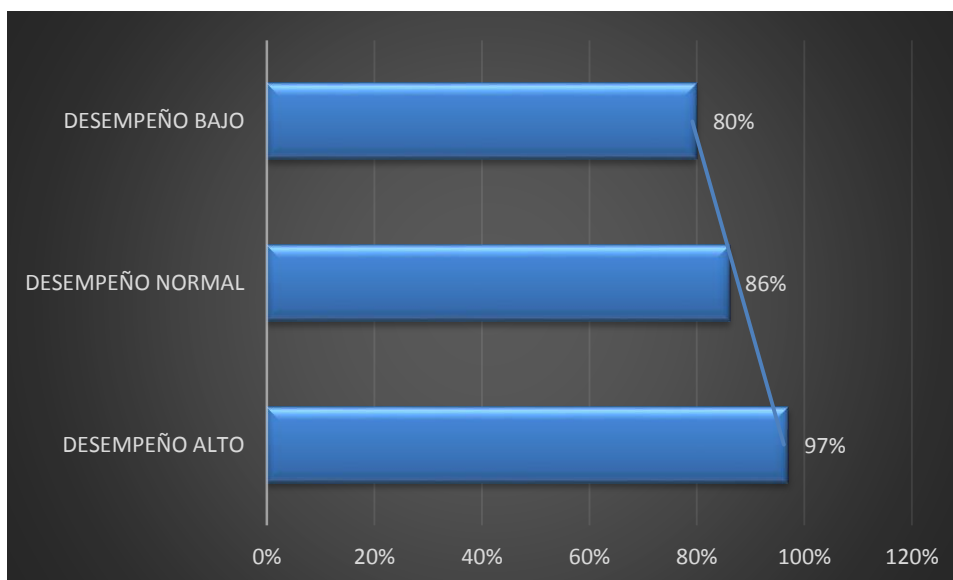


GRÁFICO #23 Autonomía en la realización del trabajo de acuerdo al nivel de desempeño
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

En general los colaboradores tienen una percepción de que existe un alto nivel de autonomía para la realización del trabajo, y, de acuerdo al gráfico, se observa que mientras sube el desempeño, más alta es la percepción de autonomía (97% de los casos con un alto desempeño).

TABLA #24 PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
BUEN CLIMA LABORAL	97	75%
DIFICULTADES EN EL CLIMA LABORAL	26	20%
MAL CLIMA LABORAL	6	5%
TOTAL	129	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

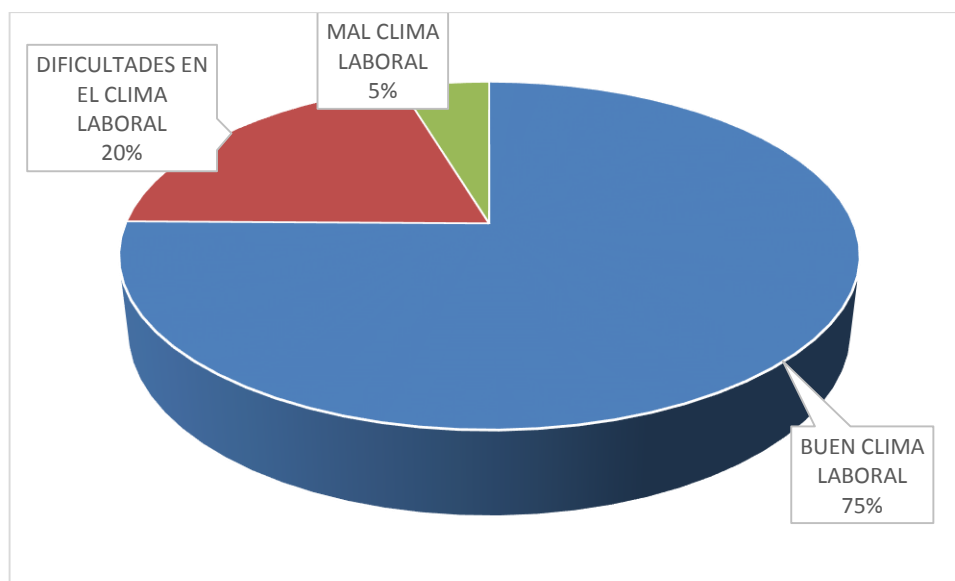


Gráfico #24 Percepción de clima laboral
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

De los 129 individuos que conforman la muestra, el 75% de ellos perciben que existe un buen clima laboral en la empresa, el 20% indica que existen dificultades en el clima laboral y el 5% (6 individuos) señalan que existe un mal clima laboral.

TABLA #25 PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL DE ACUERDO AL NIVEL DE DESEMPEÑO

NIVEL	DESEMPEÑO ALTO		DESEMPEÑO NORMAL		DESEMPEÑO BAJO	
	#	%	#	%	#	%
BUEN CLIMA LABORAL	48	83%	32	63%	17	85%
DIFICULTADES EN CLIMA LABORAL	9	15%	14	27%	3	15%
MAL CLIMA LABORAL	1	2%	5	10%	0	0%
TOTAL	58	100%	51	100%	20	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

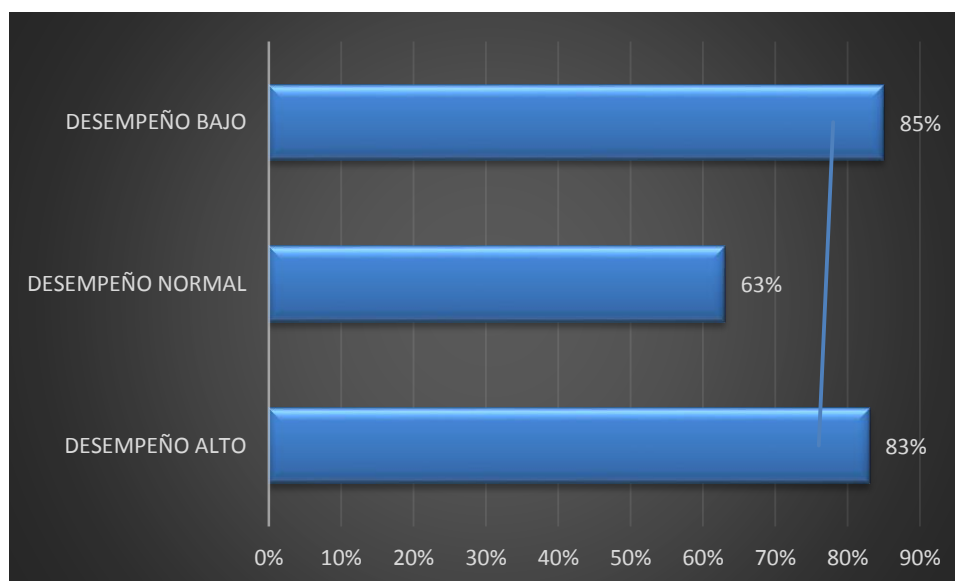


GRÁFICO #25 Percepción de clima laboral de acuerdo al nivel de desempeño
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Se observa que existe una correlación en la percepción de un buen clima laboral entre los individuos con un desempeño alto y un desempeño bajo.

TABLA #26 NIVEL DE INFORMACIÓN, DEFINICIÓN DE ROL, ASESORÍA Y SUPERVISIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
NIVEL ADECUADO	120	93%
NIVEL PARCIAL	9	7%
TOTAL	129	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

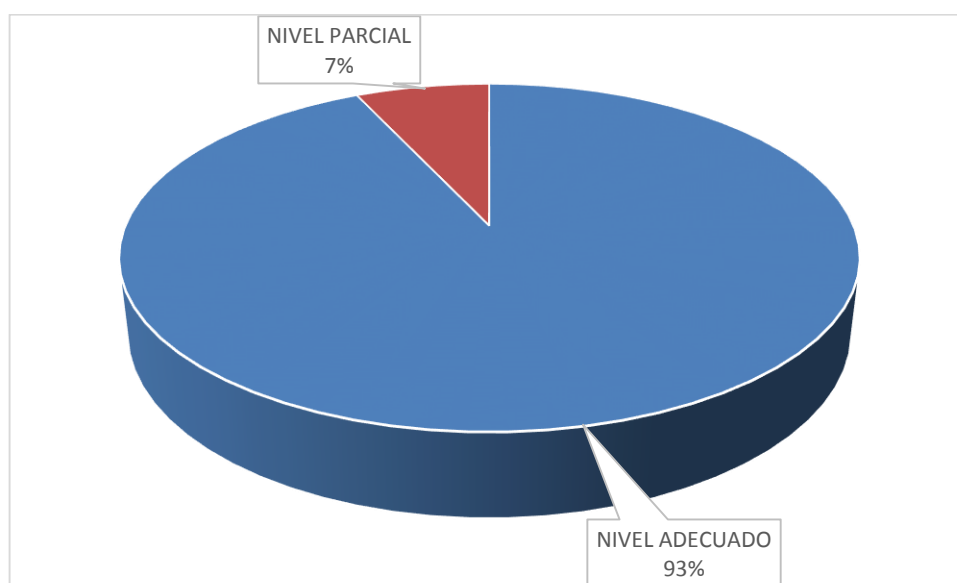


GRÁFICO #26 Nivel de información, definición de rol, asesoría y supervisión en el puesto de trabajo
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

De los 129 individuos que componen la muestra, el 93% señalan que existe un nivel adecuado de información, definición de rol, asesoría y supervisión en el puesto de trabajo, en tanto que el 7% señala que existe un nivel parcial; ningún sujeto señala que existe un nivel poco satisfactorio en este factor.

**TABLA #27 NIVEL DE INFORMACIÓN, DEFINICIÓN DE ROL, ASESORÍA Y SUPERVISIÓN
EN EL PUESTO DE TRABAJO DE ACUERDO AL NIVEL DE DESEMPEÑO**

NIVEL	DESEMPEÑO ALTO		DESEMPEÑO NORMAL		DESEMPEÑO BAJO	
	#	%	#	%	#	%
NIVEL ADECUADO	58	100%	45	88%	17	85%
NIVEL PARCIAL	0	0	6	12%	3	15%
TOTAL	58	100%	51	100%	20	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

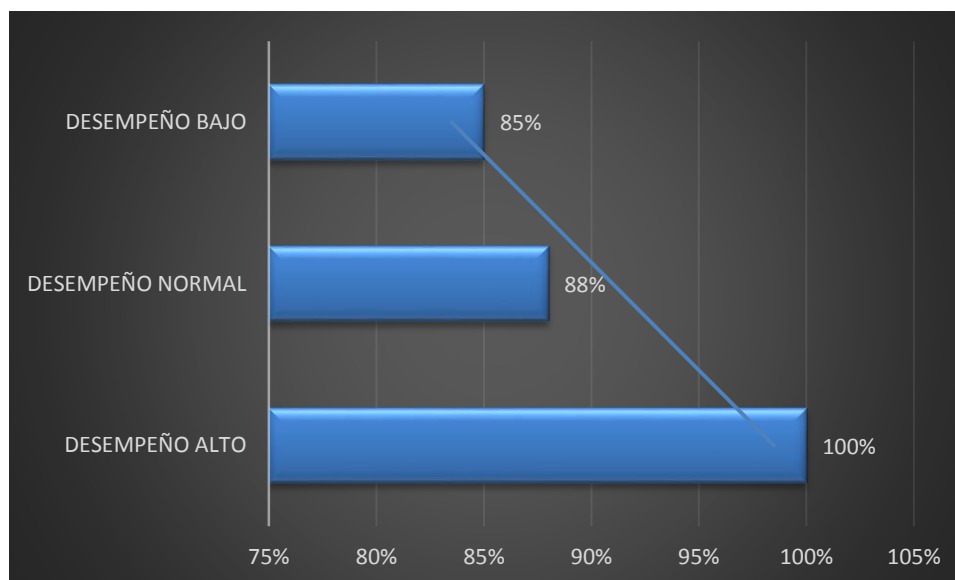


GRÁFICO #27 Adecuado nivel de información, definición de rol, asesoría y supervisión en el puesto de trabajo de acuerdo al nivel de desempeño
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: El investigador

Los niveles adecuados de información, definición de rol, asesoría y supervisión en el puesto de trabajo se reducen conforme disminuye el rendimiento; el 100% de individuos con un desempeño alto señalan que existe niveles adecuados, y este porcentaje baja en las personas con un desempeño normal (88%) y un bajo desempeño (85%).

4.2 Comprobación de hipótesis

“En estadística, el coeficiente de correlación de Pearson es una medida de la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Pearson es independiente de la escala de medida de las variables; de manera menos formal, podemos definir el coeficiente de correlación de Pearson como un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables siempre y cuando ambas sean cuantitativas”. (Coeficiente de correlación de Pearson, 2014).

Para efectos de la presente comprobación:

r = Valor del coeficiente

s = Significancia

N = Número de casos

Para interpretar los datos se considera:

Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.

Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.

Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.

Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.

Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

Tabla A4: Comprobación de hipótesis rasgos y características de personalidad

Correlaciones		Evaluación de desempeño	Tipo de personalidad
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	1	-,203*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	129	129
Tipo de personalidad	Correlación de Pearson	-,203*	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	129	129

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

Elaborado por: El investigador

Tabla A5: Comprobación de hipótesis factores psicológicos (ansiedad)

Correlaciones		Evaluación de desempeño	Factor psicológico ansiedad
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	1	-,206*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	129	129
Factor psicológico ansiedad	Correlación de Pearson	-,206*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	129	129

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

Elaborado por: El investigador

Tabla A6: Comprobación de hipótesis factores psicológicos (depresión)

Correlaciones		Evaluación de desempeño	Factor psicológico depresión
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	1	-,127
	Sig. (bilateral)		,151
	N	129	129
Factor psicológico depresión	Correlación de Pearson	-,127	1
	Sig. (bilateral)	,151	
	N	129	129

Elaborado por: El investigador

Tabla A7: Comprobación de hipótesis factores psicosociales (Nivel de autonomía en la realización del trabajo)

Correlaciones		Evaluación de desempeño	Autonomía
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	1	-,209*
	Sig. (bilateral)		,018
	N	129	129
Autonomía	Correlación de Pearson	-,209*	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	129	129

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

Elaborado por: El investigador

Tabla A8: Comprobación de hipótesis características de clima y ambiente laboral, nivel de trabajo en equipo

Correlaciones		Evaluación de desempeño	Clima laboral
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	1	-,063
	Sig. (bilateral)		,480
	N	129	129
Clima laboral	Correlación de Pearson	-,063	1
	Sig. (bilateral)	,480	
	N	129	129

Elaborado por: El investigador

Tabla A9: Comprobación de hipótesis nivel de información, definición de rol, asesoría y supervisión en el puesto de trabajo

Correlaciones		Evaluación de desempeño	Información
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	1	-,239**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	129	129
Información	Correlación de Pearson	-,239**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	129	129

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Elaborado por: El investigador

De acuerdo al análisis de resultados se encuentra una correlación positiva significativa que descarta la hipótesis nula y muestra dependencia entre la variable desempeño laboral y las variables rasgos y características de personalidad, factores psicológicos (ansiedad) y los factores psicosociales nivel de autonomía en la realización del trabajo y nivel de información, definición de rol, asesoría y supervisión en el puesto de trabajo.

No se encuentra una correlación significativa con el factor psicológico depresión, y con el factor psicosocial clima laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Los rasgos de personalidad vivaz se encuentran en un alto porcentaje de colaboradores con un alto desempeño, y en general el perfil de personalidad vivaz – concienzudo se relaciona con un mejor rendimiento.
- Los rasgos de personalidad de tipo concienzudo se encuentran en un alto porcentaje de colaboradores de la empresa, independientemente de su desempeño.
- Los rasgos de personalidad de tipo sacrificado son inversamente proporcionales al rendimiento, mientras el nivel de desempeño disminuye, la aparición de rasgos de personalidad de tipo sacrificado aumentan.
- La presencia del factor psicológico ansiedad va aumentando significativamente conforme el nivel de desempeño disminuye, es decir se encuentra una proporción mayor de presencia de manifestaciones ansiosas entre los colaboradores con un desempeño normal y bajo, en comparación con los colaboradores con un desempeño alto.
- La presencia del factor psicológico depresión tiene una leve tendencia a aumentar conforme el nivel de desempeño disminuye, aunque no tan significativamente como ocurre en el factor ansiedad.
- En el factor psicosocial autonomía en la realización y ejecución del trabajo existe un alto porcentaje de percepción de autonomía, que tiende a crecer conforme al aumento en el nivel de desempeño mostrado por los colaboradores.

- El factor psicosocial clima organizacional afecta casi en la misma proporción a individuos con un desempeño alto y desempeño bajo, por lo que este factor no tiene un impacto significativo en el desempeño; en términos generales existe una buena percepción del clima laboral en la empresa.
- En general, el factor psicosocial información, definición de rol, asesoría y supervisión en el puesto de trabajo, es adecuado en la organización, aunque se observa que los niveles de información, asesoría y supervisión adecuados tienden a disminuir en las personas con un desempeño normal y un desempeño bajo.

5.2 Recomendaciones

- Mejorar los reactivos psicológicos que se utilizan en los procesos de selección de personal de la empresa, considerando y eligiendo el personal de acuerdo a los perfiles de personalidad que potencialmente generarán un mejor desempeño.
- Elaborar estrategias que se enfoquen en disminuir la presencia de factores psicológicos negativos dentro de los colaboradores de la empresa, y trabajar conjuntamente con el área de trabajo social y departamento médico para atender los casos de personas que presentan un alto nivel de indicadores de ansiedad o depresión.
- Determinar acciones para mejorar el clima organizacional, la colaboración y trabajo en equipo.
- Dado que todas las personas con un alto desempeño poseen un nivel adecuado de información, definición de rol, asesoría y supervisión en el puesto de trabajo, se debe intervenir mejorando este factor en las personas con un desempeño normal y un desempeño bajo.

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. (2010). Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias (2da Ed.). Buenos Aires: Granica.
- Araujo, M. (2007). Inteligencia Emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Trujillo: CICAG.
- Asepeyo. (2005). Comparativa métodos de evaluación de factores psicosociales. Dirección de seguridad e higiene de Asepeyo. España.
- Canales, A. (2010). Estadística Inferencial. Universidad Veracruzana
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones (8va Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (3ra Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Wikipedia, La enciclopedia libre. (2014). Coeficiente de correlación de Pearson. Disponible en http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Coeficiente_de_correlaci%C3%B3n_de_Pearson&oldid=77284540
- Gautier, R. (2005). Teoría de la Personalidad: una selección de los mejores autores del siglo XX. República Dominicana: UNIBE.
- Goleman, D. (1996). La inteligencia emocional. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.
- Grimaldo, G. (2005). Factores psicológicos y sus efectos en el desempeño laboral de los docentes del programa de posgrado de nivel superior de la facultad de ciencias de la educación de la Universidad de Panamá. Universidad de Panamá, Panamá.

- Hazan, Y. (s.f.) Adler y el Holismo (s.f). (On-Line). Disponible en <http://www.centroadleriano.org/publicaciones/HOLISMO.pdf>
- López, J. (2002). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Barcelona: MASSON
- Márquez, M. (2010). Estudio de los conflictos laborales producidos por factores psicológicos en los colaboradores de la sección piezas de la Empresa PASAMANERIA S.A Cuenca en el período marzo - junio 2008. Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca.
- Mansilla, F. (s.f.). El estrés laboral y su prevención. Recuperado de http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php
- Michilena, C. (2008). "Diseño de un sistema de evaluación de desempeño por competencias en el área administrativa de la entidad Termopichincha S.A." Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito.
- Millon, T. (1976). Psicopatología Moderna, enfoque biosocial de los aprendizajes erróneos y los disfuncionalismos. Barcelona. Salvat Editores
- Ministerio de Salud Pública (1999). Plan Nacional de Salud Mental. Quito: Dirección Nacional de Salud Mental.
- Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra.
- Oldham, J. (1995). Autorretrato de la Personalidad. Girona: Susaeta Ediciones.
- Personalidad y su relación con el mundo laboral. (2008) (On-line). Disponible en <http://www.slideshare.net/hbussenius/personalidad-y-su-relacin-con-el-trabajo>

Psicología Laboral. (2008) (On-line). Disponible en
<http://praxischile.blogspot.com/2008/05/personalidad-y-trabajo.html>

Psicología Online (2000). (On-line). Disponible en <http://www.psicologia-online.com/pir/la-teoria-de-cattell.html>

Redacción Onmeda, Rodelgo, T (2012). (On-line). Trastorno de ansiedad.
Disponible en
http://www.onmeda.es/enfermedades/trastorno_de_ansiedad.html

Redacción Onmeda, Tena, M (2012). (On-line). Trastorno de ansiedad.
Disponible en
http://www.onmeda.es/enfermedades/trastorno_de_ansiedad.html

Resumil, O. (1994). Criminología General. Puerto Rico. Editorial de la Universidad de Puerto Rico. Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

Teoría Factorial de la Personalidad de Cattell (2013). (On-Line). Disponible en
<http://www.ibesinvestigacion.com/wp-content/uploads/2013/03/80.-Teor%C3%ADa-de-la-personalidad-de-CatellG.-Adan.-UIB.-mar131.pdf>

Uría, D. (2011) “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda de la Ciudad de Ambato”. Universidad Técnica de Ambato. Ambato.

Anexos

Anexo 1: Hilsea Investments Limited

Descripción de la organización

Hilsea Investments Limited es una empresa líder en la industria florícola comprometida con el cultivo, crecimiento y distribución de flores frescas de mayor calidad. Hilsea Investments Limited empieza sus operaciones en Colombia en 1972 y gracias a su éxito se expande a Ecuador, Perú, Costa Rica y México. Actualmente su mayor volumen de producción se encuentra dentro de las siete Unidades de Negocio del Ecuador, donde adicionalmente, en 1999, funda su propio laboratorio de diseño y desarrollo de variedades “Esmeralda Breeding & Biotechnology”.

La sede de Hilsea Investments Limited está en Miami-Florida, se dedica a la venta, comercialización y distribución de sus flores a mayoristas y clientes del mercado masivo en los EE.UU. y Canadá. La distribución europea está a cargo de la comercializadora de Holanda, Esmeralda Farms bv, en Aalsmeer-Holanda.

Hilsea Investments Limited, obtuvo la certificación ISO 9001:2008 en Enero de 2004. Este premio es un reconocimiento de que Hilsea Investments Limited cumple con los requisitos de la norma internacional ISO 9001:2008. Cada una de las Unidades de Negocio que conforman la empresa fue minuciosamente inspeccionada y para posteriormente calificar con las rigurosas normas de control de calidad establecidas por la ISO.

Otras certificaciones alcanzadas son por la empresa son:

- BASC (Alianza Empresarial para la Seguridad del Comercio)
- Flor Ecuador
- Prácticas Justas de Trabajo y beneficios para la comunidad.

Hilsea Investments Limited tiene sus Unidades de Negocio ubicadas en lugares estratégicos con un clima adecuado que permite mantener la consistencia y la calidad de las flores, controlando cada paso de la cadena de suministro. En cada Unidad de Negocio se seleccionan cuidadosamente las flores tomando en cuenta el corte, la manera de cosechar de los cultivos, la forma de empacar y transportar las flores.

Política y Misión

HILSEA INVESTMENTS LIMITED, está comprometido a proveer las flores más frescas y plantas de la mejor calidad para la industria florícola.

Lideramos el mercado en innovación, calidad y consistencia mediante:

- Métodos avanzados de producción.
- Cadena de Producción integrada.
- Mejoramiento continuo, de todos los procesos y condiciones de trabajo.
- Talento Humano motivado.

Aplicamos procesos de producción enfocados a garantizar el bienestar, la seguridad y salud de los trabajadores, así como la participación, capacitación, para la prevención de riesgos laborales a los que pudieran estar expuestos, evaluando el cumplimiento de las normas establecidas, Protegiendo el Medio Ambiente, priorizando la Producción Orgánica.

Empleamos estrictas normas de seguridad a fin de evitar que se cometan actos ilícitos.

Comprometemos los recursos necesarios para el cumplimiento de las exigencias legales ecuatorianas vigentes y aplicables al sector florícola.

Nuestro pensamiento visionario nos empuja al desarrollo de nuevas variedades que frecuentemente marcan la tendencia de la industria.

Visión

En los próximos diez años mantendremos e incrementaremos el liderazgo en producción y desarrollo de nuestras propias variedades.

Contaremos con el apoyo del mejor y motivado talento humano con lo cual lograremos eficiencia financiera y de esta manera, satisfacer las exigencias dinámicas del mercado florícola.

Objetivos Estratégicos

- Manejo Agroecológico del Cultivo (MAC)
- Aprovechamiento máximo comercial de variedades de Esmeralda Breeding.
- Consolidación de Hilsea Investments Limited como empresa.

Valores

- Compromiso: Estamos abiertos a apoyar a la Empresa con el cumplimiento de nuestro trabajo y el apoyo continuo entre nosotros.
- Honestidad: Respetamos la ley, la moral y nuestros compromisos como individuos y como institución.
- Permanencia: Buscamos relacionarnos a largo plazo con la Empresa, entre nosotros y con nuestros clientes por mucho tiempo.
- Solidaridad: Apoyamos constantemente a la sociedad por ser parte de nuestra empresa, otorgándole los mayores beneficios.
- Respeto: Colaboramos con nuestros compañeros de trabajo, así como ellos en su momento lo harán con usted. Somos una gran familia en donde todos debemos estar unidos.
- Trabajo en equipo: Trabajamos con energía para cumplir con los objetivos individuales y departamentales para el beneficio mutuo.

- Optimismo: Aprovechamos los cambios para convertirlos en oportunidades de mejorar en nuestro trabajo diario y obtener excelentes resultados.
- Deporte: Somos personal activo, amistoso y saludable, por ello integramos actividades deportivas de forma permanente.

Anexo 2: Encuesta de personalidad, factores psicológicos y psicosociales



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ENCUESTA DE PERSONALIDAD, FACTORES PSICOLÓGICOS Y PSICOSOCIALES

INSTRUCCIONES: El presente estudio de investigación de personalidad, factores psicológicos y psicosociales pretende descubrir aspectos característicos en los colaboradores de la Empresa Hilsea Investments Limited. Es importante que usted conteste con total sinceridad y que conozca que los datos aquí expuestos son confidenciales y solo serán utilizados para la mencionada investigación. Por favor, marque con una x en el casillero que corresponda a su respuesta y revise al finalizar que todas las preguntas tengan respuesta.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

NOMBRES:.....**APELLIDOS:**.....**GENERO...**
....EDAD.....

	PERSONALIDAD	Si	A veces	No
1	Soy una persona desconfiada. Lo que pasa es que no puedo dejar de pensar que, si no tengo cuidado, tal vez los demás se aprovechen de mí.			
2	Soy una persona bastante reservada y no ando haciendo confidencias porque uno nunca sabe si una información privada alguien la va a utilizar en su propio provecho.			
3	Soy muy tímido, y muchas veces me da la sensación de que la gente me mira como juzgándome, no siempre halagadoramente.			
4	Si alguien me trata mal, no lo voy a olvidar nunca y voy a tener resentimiento.			
5	Tengo pocos amigos íntimos fuera del marco de la familia.			
6	Soy un ser solitario, lo cual no me molesta. No me gusta estar rodeado de gente, ni siquiera de mis familiares.			
7	Cuando tengo la posibilidad prefiero hacer yo solo las cosas.			
8	Soy muy sereno en cuanto a las emociones. Rara vez tengo sentimientos muy profundos, ya sea de enojo, dolor o alegría.			
9	Me fascina la magia, la percepción extrasensorial y lo sobrenatural.			
10	Tengo la impresión de que funciono en forma distinta que la mayoría de la gente. A veces siento algunas cosas como muy reales aunque no puedo demostrarlas; por ejemplo, percibo la presencia del espíritu de algún familiar que ha muerto y está tratando de comunicarse conmigo.			
11	A veces me consideran excéntrico porque me visto a mi manera. Es cierto que vivo en mi propio mundo.			
12	La gente dice que me expreso de una manera extraña, que digo cosas demasiado profundas para ellos o bien que no explico lo que quiero decir.			
13	Me gusta hacer las cosas espontáneamente, sin haberlas planeado con anticipación; por ejemplo elegir un sitio y hacer un viaje allí por todo el tiempo que me apetezca. Sé que todo me va a salir bien.			
14	No me preocupan los problemas económicos ni de pagar las cuentas, por eso algunos me consideran irresponsable.			
15	No me arrepiento de lo que hecho puesto que nada se gana con ello. Mi lema personal es no mirar nunca atrás.			
16	Cambio impulsivamente de empleo o sin haberlo planeado de antemano. Si			

	alguna vez me encuentro sin trabajo, trato por todos los medios de buscar otro enseguida.			
17	Me gusta actuar por impulsos de vez en cuando. Por ejemplo, si tengo ganas me emborracho, me excedo con la comida, conduzco a alta velocidad o me doy el gusto de comprar cosas.			
18	Tengo un temperamento muy equilibrado y me es fácil dominar mi enojo.			
19	Creo que me conozco bien. Sé qué tipo de trabajo quiero hacer, con que clases de amigos me gusta alternar y, en general, que cosas son importantes para mí.			
20	Generalmente me siento animado y con energía la mayoría de veces.			
21	Soy impaciente y quiero tener las cosas cuando yo quiero.			
22	Suelo reaccionar cambiando fácilmente de humor por pequeñas cosas. En el término de unas pocas horas soy capaz de experimentar una amplia gama de sentimientos, desde la alegría a la tristeza, al enojo o la ansiedad. Pero el mal humor nunca me dura demasiado.			
23	Le asigno suma importancia a mi aspecto físico y dedico mucho tiempo a la tarea de mejorar mi apariencia.			
24	Para mí es muy importante recibir elogios de los demás. Me agrada que me reconforten.			
25	Me siento cómodo entre extraños, y me encanta ir a reuniones sociales donde puedo conocer a gente nueva.			
26	Cuando me toca hacer cola o esperar a que me acomoden en un restaurante lleno, suelo pasar delante y consigo que me atiendan en el acto, o al menos eso intento.			
27	Me gusta soñar despierto y me imagino rico y famoso. Quizá también ganador de un premio Nobel.			
28	Considero que soy una persona valiosa y que puedo realizar las cosas bien.			
29	Por lo general, me afecta mucho que la gente me critique o piense mal de mí.			
30	Demuestro demasiado mis sentimientos. Tengo la impresión de que cada vez que estoy triste, nervioso o avergonzado se me nota en la cara, y todos se dan cuenta.			
31	Prefiero atenerme a mi rutina diaria en vez de buscar situaciones y ambientes desconocidos.			
32	En las reuniones sociales, me preocupa demasiado la posibilidad de decir alguna tontería o parecer desinformado.			
33	Suelo dejar las grandes decisiones en manos de las personas importantes en mi vida.			
34	Me gusta estar de acuerdo con otras personas. Cuando no estoy de acuerdo, por lo general me lo guardo.			
35	Me inclino siempre por seguir a otro más que por dirigir, pero soy muy leal como compañero de equipo.			
36	Me gusta pasar acompañado, y en lo posible, trato de evitar quedarme solo.			
37	Medito mucho antes de tomar una decisión. Si bien otros lo hacen más rápidamente, yo soy muy cuidadoso.			
38	Algunos dicen que siempre hago demasiadas cosas, pero lo cierto es que prefiero hacer yo las cosas en vez de dárselas a otro y que las haga mal, y me arriesgo a que me tilden de terco si con eso consigo que los demás hagan las cosas de forma correcta.			
39	Suelo dedicarle más tiempo al trabajo que algunos de mis colegas pues soy perfeccionista y me gusta que las cosas se hagan bien.			
40	Soy una persona muy organizada. Me gusta fijarme un programa de trabajo y vivo haciendo listas con las cosas que debo realizar. A veces tengo tantas listas que ya no sé qué hacer con ellas.			
41	Cuando me piden que haga algo que no quiero, me pongo muy mal. Discuto, protesto, me vuelvo gruñón.			
42	Constantemente postergo las cosas hasta el último momento.			

43	Si realmente no quiero hacer algo, por más que me lo pida mi jefe o alguien de mi familia, no lo voy a hacer, o lo voy a hacer con tanta desgana, que seguramente me saldrá mal.			
44	Cuando hay varias cosas por hacer, si a alguna de ellas no le encuentro sentido o creo que no es de mi responsabilidad, me niego a colaborar.			
45	Soy bastante estricto. En mi familia se quejan de que no les doy demasiada libertad.			
46	Tal vez intimide demasiado a la gente. Algunos me han dicho que hacen lo que les digo porque me tienen miedo.			
47	En una relación me pongo violento cuando considero que la otra persona se lo merece.			
48	Me fascinan la violencia, las armas y las artes marciales. Me gustan los programas y películas con mucha acción y violencia.			
49	Ayudo mucho a los demás, a menudo con gran sacrificio por mi parte y sin esperar que me lo pidan.			
50	Tengo muchas condiciones que no aprovecho. Cuando se hacer bien algo no soy capaz de hacer que ese talento redunde en mi propio beneficio.			
51	No aprovecho las oportunidades de pasar momentos agradables o divertidos.			
52	En las relaciones afectivas termino vinculándome con personas que me desilusionan o me tratan mal.			

	EVALUACIÓN FACTORES PSICOLÓGICOS	Si	A veces	No
1	Se encuentra usted nervioso la mayor parte del tiempo			
2	Tiene usted dificultad para concentrarse en su trabajo debido a las preocupaciones			
3	Usted fuma, consume alcohol o come en exceso para aliviar la ansiedad			
4	Tiene usted sensación de tensión muscular que puede ir acompañada de dolor en determinadas partes del cuerpo como cuello, espalda y cabeza			
5	Ante situaciones estresantes, usted manifiesta síntomas físicos como sudoración de las manos o palpitaciones			
6	Usted padece de insomnio o tiene dificultad para conciliar el sueño durante las noches			
7	Cuando usted tiene preocupaciones, estas ideas permanecen largo tiempo en su mente y no puede dejar de pensar en ellas			
8	Usted se siente triste			
9	Usted llora con facilidad o a menudo usted siente ganas de llorar			
10	A usted la vida le parece muy difícil de llevar			
11	Usted piensa que su vida es un fracaso			
12	Se siente usted culpable por cosas que ha hecho en el pasado			
13	Se siente usted aburrido la mayoría de veces			
14	Ha perdido usted el apetito o bajado de peso sin una razón aparente			

	EVALUACIÓN FACTORES PSICOSOCIALES	Si	A veces	No
1	Usted tiene libertad para decidir cómo realizar su trabajo			
2	Se atiende las sugerencias y reclamos que usted realiza en el trabajo			
3	Usted tiene información y los medios necesarios (equipo, herramientas) para realizar su trabajo			
4	Las situaciones de conflicto que se presentan con sus compañeros se solucionan de forma abierta y clara			
5	Usted tiene la posibilidad de ejercer control sobre su ritmo de trabajo y hacer pausas dependiendo el esfuerzo (físico o mental) requerido por la actividad			
6	Cuando usted necesita ayuda en su puesto de trabajo existe la colaboración de sus compañeros o superiores			
7	En términos generales, el ambiente de trabajo posibilita las relaciones amistosas			
8	Se trabaja en equipo			
9	En general existe un buen clima en el lugar de trabajo			
10	Se organizan de forma espontánea eventos en los que participa la mayoría del personal			
11	Existe una buena relación con sus compañeros de trabajo			
12	Se ha sentido aislado, ignorado o excluido del grupo de trabajo			

Anexo 3: Tabla de Evaluación de expertos

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

NOMBRE DEL EXPERTO:

--

TÍTULO Y/O GRADO

PHD	MAGÍSTER	TERCER NIVEL
-----	----------	--------------

Mediante la tabla de evaluación de expertos usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una X las columnas de sí o no. Así mismo, le exhortamos a la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

ITEM	PREGUNTA	SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	¿El instrumento de medición cumple con el diseño adecuado?			
2	¿El instrumento de medición de datos tiene relación con el título de la investigación?			
3	¿En el instrumento de recolección de datos se reflejan las variables de la investigación?			
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de investigación?			
5	¿El estilo de redacción de las preguntas es coherente, claro y sencillo?			
6	¿Las preguntas del instrumento de medición se relacionan con los elementos de los indicadores?			
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?			
8	¿Las alternativas de respuesta del instrumento de medición son adecuadas?			
9	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?			

SUGERENCIAS

.....

.....

.....

FIRMA DEL EXPERTO