



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Dominios de la personalidad y el desempeño laboral en la empresa P&A
Logistic de Chavín de Huántar – 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Gonzales Vargas, Jhonatan Alfredo (ORCID: 0000-0002-3874-2718)

Reyes Caurino, Jordan Michael (ORCID: 0000-0003-3218-2518)

ASESOR:

Dr. Bustamante Cabello, Julio Cesar (ORCID: 0000-0002-8717-4411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2019

Dedicatoria

A nuestros padres por la oportunidad de la vida y el apoyo constante que cultivan a través de nuestra existencia, por el amor y participación de nuestros seres queridos, por el apoyo moral y la dedicación para poder atravesar cada obstáculo de nuestra carrera profesional, para alcanzar con éxito.

A mis docentes que tienen el conocimiento y la voluntad de poder ofrecer la educación válida para mi vida profesional, por el apoyo consecuente para culminar con éxito el acrecentamiento de mi investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la bienvenida, madurando las oportunidades para nuestro desarrollo profesional, afrontando cualidades y retos hacia los estudios y haciendo de ellos mejores personas para un mejor futuro de nuestra vida.

Jordan Michael, Reyes Caurino y

Jhonatan Alfredo Gonzales Vargas

Agradecimiento


Al gran amor de nuestras madres, por ser la fortaleza en nuestra formación de nuestra vida, no hay como expresar nuestras sinceras gratitudes ante ellos, por los alientos y ganas de salir adelante, por ser el sueño anhelado y esperado por ellos.

Nuestros docentes por ser parte de nuestro desempeño educacional que mostraron durante el transcurso de mi preparación profesional y damos las gracias por la oportunidad brindada.

A la unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz por la información relevante y necesaria para cada Área calificada para poder elaborar mi trabajo de investigación.

Los Autores

Página del jurado

	ACTA DE APROBACION DE TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	------------------------------------	---


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **GONZALES VARGAS JHONATAN ALFREDO** y **REYES CAURINO JORDAN MICHAEL** cuyo título es: **"DOMINIOS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA P&A LOGISTIC DE CHAVÍN DE HUÁNTAR - 2019"**.

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:15.....(número) ...*Quince*..... (letras).

Huaraz: 12 de diciembre del 2019


.....
DR. BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR
PRESIDENTE


.....
MGTR. COLCHADO HUIZA ZARAGOSO DONI
SECRETARIO


.....
MGTR. DE LA CRUZ INCHICAQUI GESELLA KARIN
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Reyes Caurino Jordan Michael con DNI N° 46971484, Y Gonzales Vargas Jhonatan Alfredo con DNI° 65464646, a afecto de cumplir con los artículos vigentes y modificados establecidas en la Resolución de Consejo Universitario N° 00200-2019/UCV y al reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, de la Facultad de Ciencia Empresariales, Escuela profesional de Administración, manifestamos y declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompaña a la investigación es fehaciente y autentica; así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en el trabajo de investigación son originales, auténticas veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento y omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en la norma académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Huaraz, Diciembre del 2019



Reyes Caurino Jordan Michael
DNI: 46971484



Gonzales Vargas Jhonatan Alfredo
DNI: 72956924

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	18
2.1. Tipo y diseño de investigación:	18
2.2. Operacionalización de las variables.....	19
2.3. Población, muestra y muestreo	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	24
2.5. Procedimiento	25
2.6. Métodos de análisis de datos	25
2.7. Aspectos éticos.....	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	49
Anexo 2: Ficha Técnica de Instrumento Dominio de la Personalidad.....	56
Anexo 3: Hoja de vida de los expertos.	70
Anexo 4: Matriz de Validación del Instrumento de Investigación.	77
Anexo 5: Matriz de Consistencia.....	110
Anexo 6: Documentos.....	111
ANEXO 7: Pantallazo de Turnitin.....	112
Anexo 8: Formulario de Autorización para la Publicación Electrónica de la Tesis.	113
Anexo 9: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	115
Anexo 10: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	117
Anexo 11: Galería Fotográfica.	118

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la asociación que hay entre los “Dominios de la Personalidad y el Desempeño Laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019”. La población estuvo integrada por 75 colaboradores, la investigación fue de tipo aplicado, enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. Asimismo, fue de diseño no experimental, de corte transversal. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para las variables dominios de la personalidad y desempeño laboral. Los resultados estadísticos según Rho de 0.783, positiva muy fuerte, ($\text{Sig}=0,000<0.05$), demostrando la aceptación de la hipótesis alternativa: Los dominios de la personalidad se asocian de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

Palabras Claves: Colaboradores, Desempeño Laboral, Dominios de la Personalidad.

ABSTRACT

The objective of this research study was to determine the association between the "Domains of Personality and Labor Performance in the P&A Logistic company of Chavín de Huántar - 2019". The population was composed of 75 collaborators, the research used was applied, quantitative approach and correlational level. Similarly, it was non-experimental design, cross-sectional. The technique used was the survey and the support was the questionnaire as an instrument for the domains variables of personality and work performance. The statistical results, (Sig = 0.000 <0.05), demonstrating the acceptance of the alternative hypothesis: Personality domains are positively and significantly associated with work performance in the P&A Logistic company of Chavín de Huántar - 2019.

Keywords: Collaborators, Labor Performance, Personality Domains.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestra actualidad el mundo del negocio empresarial está adoptando unas nuevas formas para mejorar o potenciar el desempeño laboral en los trabajadores, se toma encuentra las grandes organizaciones la Motivación por ser fundamental, los trabajadores de todas las entidades un buen desempeño laboral, fundamental en el ejercicio de sus actividades para lograr los objetivos de sus metas para que la mayor productividad sea parte de sus actividades.

En la actualidad en el mundo globalizado, hemos observado que el mundo laboral está creciendo y la cual toma una competencia más rigurosa para cada empresa, esto conllevara a la constante capacitación de los trabajadores para mejorar el desempeño laboral para que así pueda llegar las empresas a los objetivos y tener mayores beneficios en las empresas y así tener personas con mejores dominios de la personalidad.

Con la finalidad de conseguir efectividad y progreso en una organización, uno de los constructos más estudiados es el constructo de personalidad, el cual tiene un aspecto bastante elevado debido a que con esto se puede expresar el actuar humano y comprender las formas únicas y distintas cada persona manifiesta para sentir, actuar y pensar. A lo largo de nuestras grandes empresas, observamos que el desempeño laboral está ligado a los dominios de la personalidad de cada personal por la cual uno o varios pueden influenciar en el rendimiento de las empresas, en un periodo largo se ha indagado un consenso referido a su concepción y conceptualización, basándose infinidad de teorías como, por ejemplo, las de tipo disposicional, humanista, fenomenológica, psicodinámica, etc. (McCrae & Terracciano, 2005)

En los últimos años ha empezado un creciente interés hacia el manejo de la personalidad o denominado también Modelo de los Cinco Factores o los Cinco Grandes, lo cual muestra en parte una evidencia contundente y al consenso creciente de que la personalidad se ordena entorno a cinco grandes dimensiones o rasgos, con lo que se afirma que éstas se encuentran constantes en todos los seres humanos por lo cual son de carácter universal, de acuerdo a (McCrae & Terracciano, 2005). Debido a su carácter de universalidad, estos dominios están presentes en los trabajadores, están presentes en las organizaciones, y de acuerdo a las características predominantes en los trabajadores, es que se va a tener mejores

desempeños en el trabajo, de allí su importancia.

Pero sin duda, que, si bien los dominios de la personalidad son importantes, pues es más la efectividad laboral, las empresas requieren que sus colaboradores ofrezcan su mejor esfuerzo, que siempre tengan motivación para poder esforzarse orientándose a conseguir lo que se refiere los objetivos de la organización; únicamente por medio del eficiente desempeño de sus colaboradores es que las empresas han conseguido progresar y transformarse en transnacionales; el factor humano es elemental en toda organización, y al mismo grado es más si es un elemento de elevado desempeño. El desempeñar de los trabajadores se convierte y se refleja en cómo se desempeña toda la organización, lo que se traduce en la productividad del elemento la componente humana de una empresa, lo cual adiciona la calificación de la productividad global de la organización. Los elevados indicadores de PTF (Productividad Total de los Factores productivos) de entre los que resalta la productividad del trabajo, caracteriza a las economías y los transforma en desarrolladas.

En el ámbito nacional, de todos los sectores de las empresas en nuestro país una de las grandes inversiones es la capacitación porque esto en el futuro este solo genera ganancia y excelente desempeño laboral por los trabajadores y esto a la vez genera un valor diferenciado y mayor productividad. Así como menciona la Cámara de Comercio de Lima, referido a la productividad, esta habría presentado una disminución en 5 puntos porcentuales en la última década, lo que se interpreta como que, entre otros factores, la productividad del factor trabajo no presenta un adecuado comportamiento, que inexistente un eficiente desempeño de los colaboradores latinoamericanos, y finalmente que no hay un manejo apropiado de esta variable, esto pone en situación de rezago a la región, pospone el desarrollo empresarial ocasionando una ampliación de la brecha existente entre países desarrollados en referencia a los países en vías de desarrollo; caso de China y los tigres del sud este asiático (Peñaranda, 2018).

Así como la empresa Chalice S.A.C. fabrican ropa para jóvenes, niños y bebés, siendo una de las fundamentales áreas de producción, se invierte muy poco en la capacitación de sus colaboradores en la adquisición de nuevos conocimientos y maquinarias y técnica que ayuda al rendimiento en la función del desempeño,

después de que el desempeño laboral y de los otros factores tuviera un desempeño eficaz y eficiente entre los años 1999 y 2015, llegando a ser el que tuvo un crecimiento mayor del grupo de los países de la Alianza del Pacífico, actualmente muestra un comportamiento y carácter decreciente representado por una caída que ha venido desde los años 2013 y 2016, dicha situación preocupa a las empresas peruanas en su conjunto, razón por la cual se deberá voltear la mirada y analizar las verdaderas causantes de esta tendencia preocupante. El desempeño de los trabajadores vuelve a ser analizada, sin embargo, de mantenerse en esta situación, el Perú, mediante las organizaciones seguirá en la tendencia de pérdida de competitividad, el desarrollo económico se irá posponiendo inclusive podría originar algunos cierres de empresas competitivas.

La investigación, intenta contribuir en la solución de esta problemática, investigar sobre la asociación entre los dominios de la personalidad y el desempeño de los trabajadores, va a aclarar al respecto, en las organizaciones se averigua poco sobre la personalidad, y su vínculo con el desempeño en el trabajo, pero, como se expone en los antecedentes existen pocas investigaciones semejantes a la nuestra, de acuerdo al presente estudio se valora que las conclusiones va a llenar vacíos en el marco teórico sobre la ciencia administrativa.

No obstante, la empresa P&A Logistic, es una organización que se dedica a crecer y desenvolverse en el mundo empresarial, sus funciones se dirigen a contar con el mejor desempeño de sus colaboradores, logrando el mayor cumplimiento en sus funciones, por lo cual el conocer el comportamiento de sus trabajadores dentro de la organización será favorable para conseguir los objetivos propuestos, entre ellos ayudar a sus clientes con la mayor calidad posible, de lo explicado se propone el problema a investigar.

Estudios previos, luego de buscar trabajos de investigación relacionados a las variables investigadas, se han encontrado los siguientes estudios en repositorios de tesis de diversas universidades. A Nivel Internacional:

(Pop, 2013), en su estudio denominado “Relación entre los Rasgos de Personalidad y El Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz”. En este estudio se tuvo como

objeto, hallarla relación existente de la personalidad y la eficiencia de los trabajadores en su labor de Asociación Comunidad Esperanza (ACE). Para esto, en la institución se tomó una muestra de 24 trabajadores, que se encuentran en un intervalo de edades desde los 19 hasta los 40 años, con 8 individuos de sexo masculino y 16 del grupo de mujeres, la elaboración de este estudio se hizo un cuestionario 16PF y las Evaluaciones de Desempeño a los trabajadores. Este instrumento cumple con extraer los datos de los 16 trabajadores rasgos referente a su personalidad y la incidencia que tiene esto sobre aspecto laboral. Se hizo un análisis del rendimiento de ambas escalas utilizando el Coeficiente de Correlación de Pearson. La investigación, después del análisis de los resultados llegó a la conclusión que no hay correlación significativa, referente a los rasgos de personalidad del cuestionario 16PF con la eficiencia laboral de los trabajadores. No obstante, se pudo encontrar una correlación moderada referente al rasgo de personalidad descontrolado/controlado con el resultado de la estimación de desempeño. Se propuso a la organización efectuar programas orientados a la capacitación para el trabajador con el objeto de optimizar los recursos, habilidades, nuevas ideas, actitudes y comportamientos que aportarán y conducirán a tener una mejor calidad de vida, intensificando la eficacia y eficiencia del rendimiento laboral.

(Araujo & Guerra, 2007) En su investigación nombrada “Inteligencia emocional y eficiencia laboral en las Instituciones de Educación Superior de carácter público”, se propuso diagnosticar la interrelación existente de la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en la estancia directiva, en las centros de educación superior pública del estado Trujillo, para ello se procedió con la elaboración de un estudio con carácter correlacional, la muestra estuvo conformada por los que integran el nivel directivo y el nivel medio de esta institución. Se infirió que existe correlación significativa de la inteligencia emocional con el desempeño de los integrantes, en otras palabras, mientras más complejo sea el trabajo, se vuelve más imprescindible el manejo de la inteligencia emocional. Se decretó que el nivel directivo adquiere pensamientos objetivos de sus propias habilidades y que estos están a la altura de manejar la toma de decisiones. Por último, se aconsejó evaluar en conjunto con el nivel directivo de las Instituciones objetos de estudio, los resultados de la investigación empezando

un proceso de alfabetización emocional.

(Beteta, 2011) En su tesis denominada “La relación de los rasgos de la personalidad de los vendedores y su desempeño en una agencia de corretaje de seguros de la ciudad de Guatemala” este estudio tuvo un carácter descriptivo-correlacional, esto fue dirigido a personas que cumplían la función de vender seguros en el área de ventas de una agencia de seguros que se ubica en Guatemala, la composición del estudio fue de la siguiente manera, el total de la población fue de 15 personas en total (9 mujeres y 6 de sexo femenino), la edades de estos estuvo comprendido entre los 24 a 66 años. La finalidad de la mencionada investigación fue el de describir la existencia de una relación de los rasgos de la personalidad y la eficiencia del trabajo de los vendedores de esta agencia de la ciudad de en mención. Para esto se hizo uso del test IPV de personalidad, para poder realizar la recolección de información y la valoración respectiva de la variable desempeño se hizo uso de cuadros de producción que fueron entregados por la empresa siendo en lo que respecta el año 2010. A la finalización de este trabajo se expuso que la aplicación pruebas psicométricas, ya sea en la etapa de reclutar y seleccionar, así como para la evaluación del desempeño, es de una gran utilidad para poder lograr un desempeño eficiente. El resultante de esta investigación indica que no hay vínculo de los rasgos de personalidad y la eficiencia en la labor de los colaboradores en el área de ventas de seguro de la ciudad de Guatemala. A modo de sugerencia, la empresa debe dar mayor importancia a las personas que tienen seguridad y control en ellos mismos para poder contratar más personas en el futuro

A Nivel Nacional se cita a (Rojas, 2018) con su tesis llamada “Clima organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo 2018”. El mencionado estudio tuvo como objeto el de diagnosticar de qué forma se interrelaciona el clima organizacional con respecto al desempeño en sus funciones de los colaboradores de la Dirección Territorial de la Policía Huancayo 2018, en cuanto al diseño del estudio fue no experimental y correlacional. Para poder recolectar los datos se tuvo que recurrir a la técnica de encuesta, y mediante cuestionarios que se pudo designar a los colaboradores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo. En promedio se obtuvo entre 1 a 10, valoraciones con respecto al clima de la organización, trabajo

en grupo, la luz en el área laboral, el empeño de cada colaborador, la información que se recepciona y los convenios que se hace en la institución, fue 7, este valor es apropiado de forma cualitativa, sin embargo, para realizar las labores asignadas y señalar responsabilidad, las probabilidades de ascenso, para proponer ideas, el espacio donde elaboran sus quehaceres, el sistema de organización y la temperatura en la institución es regular. En lo que respecta la exposición del desempeño laboral en global, se pudo apreciar que, los trabajadores, generalmente tienen un eficiente desempeño en sus labores. Se pudo apreciar una correlación de 0,459, en relación al ambiente físico y el desempeño laboral. En cuanto al clima de la organización y la eficiencia en el trabajo se percibió la correlación de 0,381, con $p\text{-valor}=0,018 < \alpha=0,05$, siendo esto representativo y relevante, con un 95% de confiabilidad, por esto cual, el clima organizacional, se encuentra conectado con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Dirección Territorial de Huancayo.

(Romani, 2018) En su investigación denominada “Personalidad y satisfacción en el ambiente de trabajo en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016”. Este estudio se fijó como objetivo definir la influencia que existe entre la personalidad y la satisfacción laboral en los que cumplen el papel de docencia de la Escuela Militar de Chorrillos. En lo que respecta la metodología, es una investigación básica, con una orientación cuantitativa, con un diseño de forma no experimental y descriptivo correlacional, por tomarse los datos en un solo periodo de tiempo fue de corte transeccional. La muestra estuvo constituida por 182 docentes. Se empleó dos encuestas piloto a 10 docentes, para la prueba de confiabilidad del Inventario de Eysenck Forma B para Adultos se usó el estadístico KR-20 de Kuder Richardson consiguiendo un coeficiente de consistencia interna de 0,84, mientras que, para la prueba de confiabilidad de la escala de satisfacción laboral, se implementó el estadístico Alfa de Cronbach, con el que se logró un coeficiente de consistencia interna de 0.82. El rendimiento logrado a través del estadístico Rho de Spearman, exhibe que el coeficiente de correlación de la personalidad y las satisfacción laboral es igual a 0,806 (p valor de 0,005) por ende, se infiere que existe correlación importante entre la personalidad y la satisfacción laboral, a pesar de ello, es necesario señalar que el tipo de personalidad extrovertido y al temperamento flemático seguido muy de cerca por el temperamento sanguíneo son los componentes que están más asociados a la

satisfacción laboral en los que ejercen la docencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el 2016.

(Bernaola & Vidaurre, 2019) donde en su tesis nombrada “la Personalidad y Desempeño Laboral en los colaboradores del Área de Contabilidad de empresas de Lima”. Su objetivo fue realizar el cálculo de que si existe relación estadística importante entre los Rasgos de Personalidad y Desempeño laboral de los colaboradores de una determinada empresa. La investigación fue de tipo predictivo correlacional y transeccional. Para poder realizar el estudio se hizo extrajo una muestra de 206 colaboradores del área de contabilidad de la población que conformó la ciudad de Lima. De manera similar para la obtención de datos se manejó encuesta de Personalidad BFI 15p y la encuesta como indicador de la variable de Desempeño Laboral. El método que se dispuso fue una encuesta de manera virtual, esto fue compartido por medio de un link para su posterior desarrollo. También, para el estudio de datos se ejecutó su confiabilidad a través de coeficiente α . De este modo, se realizó el análisis correlacional, de este proceso se pudo hallar una relación estadística significativa entre el desempeño laboral y los niveles de personalidad: extroversión, afabilidad, apertura.

(Cassareto, 2009) en su tesis denominada “Asociación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el afrontamiento en alumnos preuniversitarios de Lima Metropolitana”. En cuanto a la metodología empleada en esta investigación fue correlacional y corte transeccional, el diseño de la investigación fue ex post facto, donde la muestra con el que se trabajó fue de 342 estudiantes, quienes se encontraban en el semestre de verano preparándose para postular a una universidad privada de Lima, el intervalo de edad que se manejó fue desde los 16 a 20 años. En dicho este estudio se hizo uso de los siguientes instrumentos: a) Ficha Sociodemográfica b) Personalidad NEO Revisado: NEO PI-R y, c) El Inventario de Estimación del Afrontamiento. Los resultados que se pudieron obtener demostraron que los grados de extraversión, continuamente la conciencia y apertura en la muestra y menores niveles en neuroticismo. Acerca al afrontamiento, descubrimos que en el problema el estilo centrado fue el utilizado en mayor frecuencia por los participantes, seguidos por el estilo centrado en la emoción, siendo los otros estilos de afrontamiento los menos usados. El mayor

uso de la muestra en las estrategias, son interpretación positiva y crecimiento, búsqueda de apoyo social por propósitos instrumentales y planificar, y las estrategias con menor uso en la muestra fueron desentendimiento conductual, negación y acudir a la religión.

A Nivel Regional se cita a (Guzman, 2017) en su estudio llamado “Desempeño Laboral y la Personalidad en los empleados de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote”. La finalidad de este estudio fue para definir la conexión que podemos hallar entre la variable Desempeño Laboral y Dimensiones de la Personalidad, siendo de tipo básico, nivel descriptivo correlacional y de diseño transversal. El muestreo que se usó en esta investigación fue censal, el cual tuvo 77 colaboradores administrativos, de igual manera, se usó el Cuestionario de Personalidad y la valoración de Desempeño Laboral para la obtención de datos; las conclusiones obtenidas de este análisis revelaron la existencia de correlación inversa relevante entre la dimensión de neuroticismo y el Desempeño laboral, además de la existencia de disminución en la correlación inversa en relación a la dimensión de psicoticismo, en tanto no se observa relación significativa con de la extraversión.

(Sánchez & Anthony, 2015) En su investigación “El clima organizacional y la influencia en el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz en el año 2015”, esta investigación asocia variables significativas observables en cada entidad. Un ambiente con percepciones globales de organización contribuye a mejorar el desempeño de las empresas, y repercute sustantivamente en las funciones que desempeñan los empleados, debido a que se sienten familiarizados en el sistema de la entidad. El desempeño laboral se define como el conjunto de distintos factores como lo es, el clima organizacional, como se mencionó este incremento generaría como producto un desempeño laboral apropiado, pero esto se daría solo en el caso que el incremento de agentes como el ambiente organizacional sea efectivo para cada uno de los empleados, si no se da así se provocarían imperfecciones.

De igual modo, (Rumaldo, 2015) en su tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral del personal del centro de salud de Nicrupampa, Huaraz - 2013” , el propósito de la investigación fue de examinar la cultura organizacional

y su poder en el desempeño laboral del personal ubicado en el Centro de Salud de Nicrupampa - Huaraz 2013, el estudio fue por aplicado, por su alcance correlacional, el planteamiento del estudio fue no experimental de corte transversal, en la investigación se utilizó la totalidad de las unidades de población establecida por 52 trabajadores, para la recopilación de la información se usó como técnica el Censo y como instrumento el Cuestionario con escalamiento tipo Likert. Como resultado del análisis se concluyó: Se define que la cultura organizacional interviene en el ejercicio de la función laboral, las dimensiones de importante incidencia en el desempeño inadecuado del personal son las situaciones laborales, el reconocimiento personal y/o social y las rentabilidades salariales y la prueba estadística manifestó que la cultura organizacional tiene relevancia de significancia en forma inapropiada en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud de Nicrupampa.

No se han hallado antecedentes a nivel local, lo cual dice de la novedad teórica de las variables investigadas.

Las teorías vinculadas respecto a dominios de la personalidad. (Eysenck & Eysenck, 1987) Precisa conceptualmente la personalidad como un de reducida estabilidad y dinamismo organizada del carácter, temperamento de un ser humano que describe su integración individual al ambiente. Es decir, "La totalidad sumada de los patrones de conducta o potenciales del organismo, determinados mediante la genética y el lugar, donde se ocasiona y desarrolla la comunicación de manera funcional haciendo uso de aspecto formativos en que se presentan cada patrón conductual.

Algunos autores de forma individual afirman la existencia de 5 de grandes factores, con una investigación basada en la experiencia con información. Tupes y Raymond dieron sus aportes en la maqueta inicial, en base a un informe desarrollado por las fuerzas especializadas en el campo aéreo de los EE. UU en el año de 1950, por otro lado, Digman analizó su maqueta tipo modelo donde está inmerso los cinco factores que identifican la personalidad por los años de 1993, pero fue Goldberg quien asumió el reto de subir el nivel de estructural en organizaciones. Para modelar la personalidad se puede emplear los 5 factores y la globalidad de la personalidad como factores.

En el concepto de talento humano se centra en a la función de Recursos Humanos para ubicar al empleado tomando como directriz la personalidad que maneja las 5 grandes. Debido a que a que las dimensiones se centran en rasgos subyacentes que integran a la personalidad general o de forma individual. Entre los factores se tiene a las 5 grandes que son: Apertura a la experiencia, Responsabilidad (tesón), Extraversión, Cordialidad/Amabilidad y Estabilidad emocional (OCEAN): el Modelo de los cinco grandes determina y examina las partes de las dimensiones de personalidad en contexto más extendido. Estas causalidades se evidenciaron con estudios de forma experimental profundizando la personalidad que adquirirían de unas a otras personas (Goldberg, 2013).

Los rasgos principales se suelen dividir de forma tradicional en: O (Openness o apertura a nuevas experiencias), factor C (Conciencia), factor E (extraversión), factor A (amabilidad) y factor N (Neuroticismo), los cinco configuran el abreviado mnemotécnico "OCEAN".

Dentro de las 5 grandes, la Apertura que centra no solo en la experiencia, sino también en el cambio. Esta dimensión es el más conflictivo en el modelo debido a la generación de desorden que genera, así como la discordia entre las demás dimensiones; pero tiene compuesto la imaginación, la sensibilidad, y vivencias internas, así como también el gusto, la curiosidad e integridad con juicio razonable. También el individuo es imaginativo, con una curiosidad de lo interno o externo, haciendo uso de ideas convencionales en la conducta y apariencia, se inclinan a lado de la familia a lo único y no social y la política conservadora.

En cuanto a la Apertura, se centra en la relación con el arte, aventuras imaginación, curiosidad y variedad en la experiencia. En cuanto al rasgo, es definido por las personas con alto grado de imaginación frente a la gente usual. Las personas que manejan en empirismo tienen la mente abierta a las curiosidades intelectuales, calificación del arte y se percibe en la belleza. También mantienen diferenciación con los individuos cerrados. Además, es posible que hayan adquirido pensamientos mediante las creencias no usuales.

Contrario a la idea de la Experiencia. Los individuos con mínima valoración puntual en apertura procuran enfocarse en intereses más usuales y que

mantengan tradición. Eligen lo más simple y evidente antes que lo más complicado y ambiguo. Se evidencia el arte como tareas no usuales con intención de ser examinados como deficientes y no aplicables. Los individuos con mente cerrada se inclinan al parentesco familiar ante que a las ideas exóticas o nuevas. Mantienen el pensamiento conservador y resistencia al cambio. Como facetas de Fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas y valores.

En relación a la Conciencia. Esta dimensión no sólo tiene bases en los impulsos sino también en el autocontrol, asimismo la determinación, organización y puesta en marcha de las actividades. De esta manera a este factor se le tiene una denominación sugerida como "voluntad de logro", ya que conlleva una planificación rigurosa y consistencia en cumplir las metas. Está afiliado además con la responsabilidad, confiabilidad y puntualidad. El concienzudo tiene la característica de ser voluntario y siempre determinado en objetivos claros. El lado contrario tiene un enfoque más informal e indiferente que incumple la moralidad de sus principios.

La alta responsabilidad de los beneficios, son obvios donde las personas con responsabilidad esquivan los conflictos y consiguen elevados niveles en el éxito por medio de la tenacidad. Asimismo, se les considera de forma como individuos con mayor índice de inteligencia y con inspiración a ser fiables. Lo perjudicial que los caracteriza es el perfeccionismo como acto compulsivo y la adicción a sus actividades laborales (workaholics). Facetas: competencia, orden, sentido del deber, necesidad de éxito, autodisciplina, deliberación.

En este entendido, se tiene la extraversión que presenta una particularidad donde ya existe un elevado socialismo, es decir, mantener la comunicación con su entorno, así como la osadía en eventos de carácter social, tendencia a obviar la soledad. Existe un alineamiento elevado a vivir emociones afirmativas que pueden ser excitación, alegría, etc. Son asertivos y habladores, necesitan constante estimulación (sensaciones nuevas).

Posee como principal característica el enlace con la naturaleza de fuera. Las personas sociables dan a entender que tienen un aura agradable y resaltan por su positivismo frente a los acontecimientos, por captar el interés de los demás y

por su desenvolvimiento en público.

Pasa todo lo contrario con los introvertidos, generalmente son más analíticos, autosuficientes y prefieren no arriesgarse. Optan por la soledad en eventos de carácter público, su forma de percibir al mundo es distinto, gozan de las relaciones interpersonales, pero de forma distinta, se desenvuelven mejor en ambientes con pocas personas o si estas son de confianza.

Además, utilizan más el raciocinio a comparación de los extrovertidos que actúan por impulso o instinto, algunas principales características son espontaneidad, docilidad, diligencia, positivismo.

La amabilidad; evidencia aspectos interpersonales, desde una perspectiva ventajosa la persona es generosa, empática, agradable y colaborador, desde una perspectiva negativa se puede apreciar exceso de ego, altos niveles de competitividad y desconfiado. Otro aporte significativo y que se debe de tomar en cuenta es el de (Digman & Takemoto-Chock, 1981) nos indica en resumen que lo positivo es la amistad pasiva y lo opuesto la amistad conflictiva.

Adentrándonos en temas del neuroticismo. (Eysenck & Eysenck, 1987) sostienen que si lo introvertido es un nivel elevado puede derivar en conflictos emocionales de carácter intrapersonal. Además, hace una analogía que sustenta que la percepción de que es algo malo genera emociones poco favorables para el individuo, a ello se le puede sumar la poca interacción social, el reducido manejo de las emociones, y condiciones mentales que requieran la intervención de ansiolíticos.

Tomando en cuenta el ámbito laboral (Eysenck & Eysenck, 1987) indica que el talento humano comprometido es indispensable para la consecución de objetivos empresariales. Por otro lado, sostiene que un actuar notable es un factor interno positivo para la empresa. (p. 23).

(Ghiselli, 2008), argumenta que las características del comportamiento humano impactan de manera proporcional directa al rendimiento de los colaboradores, y que la interacción interpersonal marca un hito importante en el tema. (p. 23).

La realización de actividades implica el desarrollo de las tareas para la obtención de un producto, ya sea un bien o un servicio, por lo que dichas tareas serán realizadas en base a características intrínsecas de la organización, además éstas se darán en base a lineamientos de la alta dirección en base a lo que requiera cada puesto. (Borman, Penner, Allen, & Motowidlo, 2001)

Para Pedraza, Amaya y Conde (2010) afirman que el desempeño se expresa como las actitudes o acciones de los colaboradores que tienen relevancia para los propósitos de la organización, y tiene medición en términos de capacidades de forma individual y su aporte a la empresa. El desempeño depende de su éxito o no, con el factor influyente de la conducta.

Para Robbins y Coulter (2013) expresan su definición de desempeño laboral, como una actividad para evidenciar el éxito de la organización, mediante logro de metas laborales. En conclusión, a grado organizacional el desempeño laboral es medido con relación a la evaluación de metas o patrones estratégicos a nivel de cada persona. (p. 342).

También Robbins y Judge (2013) manifiestan que las entidades, realizan un análisis de la manera en que sus trabajadores desarrollaran las acciones encomendadas y estas involucran una representación del puesto laboral, a pesar de ello las organizaciones hoy en día presentan menos estructura jerárquica, ya que se orientan más en la prestación del servicio, se requiere mayor data en la actualidad reconociéndose fundamentalmente tres tipos de conducta que forman parte del desempeño laboral.

Primero se tiene al desempeño de las tareas, que se relaciona con el acatamiento de las responsabilidades y obligaciones que apoyan en la generación de un servicio o bien en el desarrollo de las tareas administrativas (Robbins y Judge, 2013). Segundo el civismo enfocado a las diferentes actividades que aportan al ambiente psicológico de la entidad, siendo una forma de ofrecer ayuda a las personas, aunque esto no se encuentre dentro de los fines de la organización, brindando a sus colegas un trato respetuoso, dando sugerencias constructivas, que motiven a los compañeros con frases positivas en el ambiente de trabajo (Robbins y Judge, 2013). Por último, la ausencia de productividad que involucran las

actividades que afectan de forma activa a la entidad, dichas conductas involucran el hurto, estropean a la propiedad de la organización, actuando de forma agresiva con los demás trabajadores y faltar repetidas veces (Robbins y Judge, 2013).

En relación a la contextualización de desempeño (Borman, Penner, Allen, & Motowidlo, 2001) indican “las explicaciones de la existencia de estas dimensiones son: a) porque necesitan del ambiente laboral, b) porque son frecuentes en los trabajos de la organización, c) y son más estimulantes que cognoscitivas, d) son más reservadas que ciertas” (p. 46). Borman (2001) determina dos factores clave las cuáles son Motivación y cooperación; lo anterior implica empatía entre los colaboradores. (p. 101).

Los aspectos que van en contra de la productividad (CCP). Comprende las que se llevan a cabo de forma intencional por un colaborador e inflencie a favor o en contra del mismo (Gruys & Sackett, 2003). La conducta mencionada es reprochable y repercute de forma negativa en el desempeño y es un escenario que se trata de evitar a toda costa. (p. 49).

El desempeño en una organización: (Gruys & Sackett, 2003), afirman que “Se refiere a la totalidad de acciones tanto positivas como negativas, ejecutadas de manera voluntaria a favor o en contra de los objetivos de la organización. Tales como: Asistir siempre a laborar y no desperdiciar el material y hacer buen uso de los equipos. Siempre mantener buen rendimiento laboral. Hacer buen uso del tiempo y de las herramientas entregadas para la realización de las tareas” (p. 18).

La determinación del desempeño en el trabajo (ED). (Koontz & Weihrich, 2013), indican que “es la manera por la que se mide y evalúa la conducta organizacional, de manera individual o también del equipo en evaluación. Se mide el desempeño tanto individual como grupal, dependiendo de los fines de la evaluación (p. 51). Las dos tienen sus razones. Con la finalidad de conocer si una ED es apropiada y justa, se recomienda que la evaluación se realice bajo los siguientes juicios”: Confiabilidad, Discriminación, Practicidad (Koontz & Weihrich, 2013).

A continuación, se presenta la definición de términos. Apertura a la experiencia y los individuos con tendencia al riesgo y la aventura obtienen puntajes

más elevados en apertura a la experiencia, esto se deduce de características de perspicacia y visión por una amplia gama de acontecimientos (Goldberg, 2013)

La responsabilidad (tesón) son aquellos que tienen la característica de ser tenaces se diferencian por su fiabilidad y su capacidad de resolución de personas, y generalmente son detallistas y críticos. (Eysenck & Eysenck, 1987).

La extraversión es un rasgo principal es el hecho de que les llena de energía positiva sostener interacción interpersonal, demás se conocen por ser más asertivos. (Goldberg, 2013)

La cordialidad/Amabilidad son individuos caracterizados por ser altamente empáticos y considerados. (Goldberg, 2013)

La estabilidad emocional, se rige principalmente por el control de los aspectos que involucren temas emocionales positivas o negativas, esto se evidencia por un mal humor y la propensión al estrés. (Eysenck & Eysenck, 1987)

El desempeño laboral determinada por comportamientos, características y conductas del colaborador que impactan directamente en su eficacia y eficiencia. (citado en Pedraza, Amaya & Conde, 2010).

La carga mental se refiere al nivel de esfuerzo mental, principalmente cognitivo que realiza el colaborador, esto incluye también los cambios. (Sebastián & Del Hoyo; 2012; p. 37).

El clima organizacional es determinada por los colaboradores regidos bajo el liderazgo de la alta dirección, además comprende factores intrínsecos y extrínsecos de la organización. (García y Ibarra, 2012; p. 43).

La motivación hace referencia a la situación emocional con la que es ejecutada el trabajo por parte del colaborador, además es influida por la eficacia y eficiencia del mismo. (Zuluaga, 2011; p. 64).

En este sentido, la investigación presenta como formulación del problema, partiendo desde una perspectiva genérica; ¿De qué manera los dominios de la personalidad se asocian con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019? Por otro lado, se estudiará los siguientes problemas específicos: ¿Qué características tienen los dominios de la personalidad en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?, de la misma manera, ¿Qué

características posee el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?, por otro lado, ¿Cómo se asocia la apertura con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?, ¿Cómo se asocia la conciencia con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?, ¿Cómo se asocia la extroversión con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?, ¿Cómo se asocia la amabilidad con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?, ¿Cómo se asocia el neuroticismo con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?,

La justificación teórica, se realiza el presente estudio porque no abundan muchas investigaciones a nivel correlacional entre Dominios de la personalidad y desempeño laboral, por lo que existen muchas conjeturas sobre la relación directa de la variable Dominios de la personalidad y la variable dependiente, desempeño laboral, al no existir conclusiones concluyentes sobre la relación que existe entre mencionadas variables, la investigación en desarrollo aportará con sus conclusiones argumentos empíricos para apoyar en la discusión y con esto se incrementará la teoría en la ciencia de la Administración, las evidencias encontradas ayudarán a defender posturas sobre la relación entre las variables investigadas, para lo cual la investigación se apoyará con las teorías formuladas por connotados autores como Eysenck, Chiavenato, Goldberg y otros.

La justificación metodológica es la recopilación de datos relativos a los indicadores de las variables investigadas, se hace necesario la construcción de dos instrumentos, los mismo que al no haber sido validados en nuestro país, necesitan de su respectiva validación y además establecer su confianza por el método de Alpha de Cronbach, para luego poder ser aplicados a la muestra seleccionada, con la seguridad de que arrojarán resultados similares y confiables. Estos instrumentos, luego de esto, pueden ser utilizados en investigaciones similares, lo cual justifica la investigación en su aspecto metodológico.

La justificación práctica existe un vacío en la investigación, ya que no existen trabajos concluyentes sobre la determinación de la correlación entre las variables de investigación en el contexto de Chavín de Huántar, ni tampoco en

empresas de logística de la localidad, ya que en la realidad, se va a disponer luego de finalizada la presente investigación de evidencias empíricas sobre la correlación de las Dimensiones de la personalidad y el desempeño laboral, en empresas de logística y en la localidad de Chavín de Huántar, además, esta investigación será usada como antecedente por futuros investigadores que deseen profundizar en el estudio de las variables.

La justificación social comprender el efecto del CO en el desempeño laboral, los empresarios locales van a incidir en potenciar el CO y de esta manera elevar el rendimiento de los empleados, lo cual va a incrementar la productividad y la competitividad de estas empresas, lo cual representa mayores ingresos para las mismas, mayor estabilidad y remuneraciones para los trabajadores, mayores ingresos para sus familiares, lo cual dinamiza la demanda interna y trae beneficio para toda la sociedad, mejorando el bienestar de la población.

La hipótesis general, versa de la siguiente manera entendiéndola que nuestra hipótesis alternativa es, los dominios de la personalidad se asocian de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019. Y la hipótesis nula, los dominios de la personalidad no se asocian de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

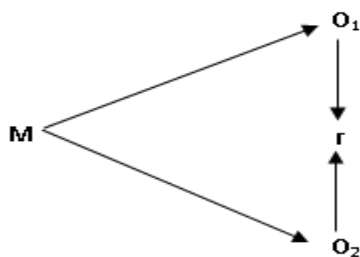
El objetivo general estuvo enfocado en, Determinar la asociación que hay entre los dominios de la personalidad y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

Los objetivos específicos: fueron la asociación que existe entre apertura y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019, y de la misma manera determinar la asociación que existe entre conciencia y el desempeño de los colaboradores de la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019. A la vez determinar la asociación que existe entre extroversión y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019. Establecer la asociación que existe entre amabilidad y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019. Y Conocer la asociación que existe entre neuroticismo y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación:

El estudio desarrollado es aplicado, presentó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal; el esquema que se presento fue correlacional, siendo:



Dónde:

M : Muestra

O1 : Observación V1

O2 : Observación V2

r : Relación entre dominios de la personalidad y desempeño laboral.

2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/ Niveles
V1 = Dominios de la personalidad	Es la totalidad de todos los patrones conductuales que evidencia el organismo, establecidos por la herencia y el ambiente, nace y se desarrolla a través del vínculo funcional de las áreas formativas en que nace los patrones de conducta. Eysenck y Eysenck (1985,p.9)	Es la medición mediante las respuestas obtenidas al aplicar la escala valorativa sobre dominios de la personalidad a los 75 trabajadores de la empresa P&A Logistic de Chavin de Huantar.	Apertura	Tendencia a exponerse	Ordinal
				Experiencia personal	
				Culturales nuevas	
				Vivir intensamente emociones	
				Experiencia estética	
				Experiencia e innovar	
			Responsabilidad	Voluntad de logro	
				Planificación	
				Escrupulosidad	
			Extraversión	perseverancia	
				Sociabilidad	
				Actividad	
				Asertividad	
				Energía	
Tendencia a experimentaciones positivas					

			Amabilidad	Altruismo	
				Confianza interpersonal	
				Empatía	
				Simpatía	
			Neuroticismo	Tendencia a experimentar emociones negativas	
				Vulnerabilidad al estrés	
V2= Desempeño laboral	Chiavenato (2009) la define como: “el análisis del desempeño es una valoración ordenada de como realiza una persona en su actividad laboral y su mejora. Siendo toda evaluación un proceso para motivar o juzgar el valor, excelencia y	Es una medición mediante las respuestas obtenidas al aplicar la escala valorativa sobre desempeño laboral a los 75 trabajadores de la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar.	Desempeño de tareas	Necesidad de supervisión	Ordinal
				Disciplina personal y esfuerzo	
				Buena comunicación oral y escrita	
			Desempeño contextual	Ayuda al compañero	
				Vinculación organizacional	
				Desempeño más allá del puesto	
			Desempeño Organizacional	La asistencia al trabajo	

	cualidades de un individuo” (357)			Uso eficiente del material y equipo	
				Proporcionado	
				Rendimiento laboral	
			Conductas contra productivas	Uso de materiales y equipos para fines personales	
				Perder el tiempo durante el trabajo	

Figura 1.

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Se conforma por los funcionarios de todas las cinco sedes de la empresa en estudio, contando con un total de 75 colaboradores.

2.3.2. Muestra

Se tomó los mismos datos de la población, y son las únicas áreas involucradas en nuestro tema de estudio; a continuación, se detalla cada área:

Área	Ocupación	Nº	Total
Gerencia de Administración y Finanzas	Gerente de administración y finanzas	02	08
	Auxiliar administrativo de GAF	03	
	Asistentes Administrativos	02	
	Asesor Legal	01	
Flota	Jefe de área	05	11
	Auditor	01	
	Secretaria	02	
	Experto	02	
	Asistente administrativo	01	
Almacén	Jefes de almacén	05	16
	Auditor	01	

	Asistente administrativo en el área de procesos	05	
	Especialista administrativo	01	
	Responsable en el área de proceso	01	
	Responsable en el área de procesos	01	
	Especialista en contratos de la sub. Gerencia de abastecimiento	01	
	Cotizador de la sub gerencia de abastecimiento.	01	
	Operador SIAF de la sub gerencia de abastecimiento	01	
Distribución	choferes	16	37
	Ayudante de reparto	03	
	Asistentes de operaciones	16	
Contabilidad	Contador	01	03
	Asistente contable	02	
Total			75

figura 3 relación de trabajadores de las sedes de la zona del interior de Ancash.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se proponen con el objetivo de dar cumplimiento a los objetivos planteados conduciendo de ese modo a la comprobación de la hipótesis, para ello se hará uso de dos técnicas con sus respectivos instrumentos.

Fueron analizadas para aportar a cumplir los lineamientos de los objetivos y así corroborar las hipótesis planteadas; de manera que se utiliza la técnica de la mano con el instrumentó respectivo.

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Encuesta Es una técnica de recolección de datos muy común. Está estipulado mediante un cuestionario, es decir una serie de preguntas que son elaborados con la finalidad de adquirir información (Bernal, 2006, p. 177).	Cuestionario Es un conjunto de preguntas para obtener información que están relacionados con una o más variables que serán medidos posteriormente, para así poder cumplir los objetivos diseñados. (Hernández, 2014, p. 217).

Figura 4 técnica e instrumento de recolección de datos.

2.4.1. Validación y confiabilidad del instrumento

Los cuestionarios se sometieron a un proceso de validación mediante el juicio de expertos cuyo equipo lo conforman 3 profesionales especialistas en el tema, de este modo se determinó la validez del instrumento y por consiguiente la investigación. Del mismo modo, el instrumento de dominios de la personalidad, ha sido adecuado del instrumento NEO FFI, validado por Paul Costa y Robert McCrae, El instrumento en uso ha obtenido un gran número de resultados favorables en el campo de estudio (Zambrano, 2011) esto se determinó mediante la consistencia interna con el método de Alfa de Cronbach; apropiado para escalas ordinales, porque nuestras opciones de respuesta serán con escalamiento tipo Likert para los instrumentos en uso, con el objetivo de lograr de que el resultado sea igual o mayor o al 0.7 para que tenga aceptación el instrumentó.

Escala de medición:

Tabla 1 *Escala de medición*

Variables	Instrumentos	Puntaje	Puntaje	Nivel	Intervalo
		Mínimo	Máximo		
Dominios de la Personalidad	Cuestionario	60	300	Muy Bajo	60 – 107
				Bajo	108 – 155
				Promedio	156 – 203
				Alto	204 – 251
				Muy alto	252 – 300
Desempeño Laboral	Cuestionario	23	115	Muy Bajo	23 – 41
				Bajo	42 – 59
				Promedio	60 – 78
				Alto	79 – 96
				Muy alto	97 – 115

2.5. Procedimiento

En la presente investigación se efectuó dos cuestionarios con escalas valorativas, el primero para los dominios de la personalidad y el segundo para el desempeño laboral que fueron dirigidos a los 75 trabajadores de la empresa en estudio, previamente validados por 3 profesionales especialista en la materia, seguidamente se realizó el tratamiento estadístico en el paquete Sps. v.25, para el desarrollo de los resultados, de donde se extrajo los cuadros de frecuencias, tablas cruzadas y correlación de acuerdo al objetivo general y específico en estudio, para la discusión de resultados.

2.6. Métodos de análisis de datos

En el caso específico de este tema de estudio se utilizó la estadística descriptiva, y obtuvimos los resultados porcentuales, frecuencias y gráficas.

También se amplió la estadística inferencias y la prueba de normalidad con el objetivo del método estadístico ideal para la investigación, de este modo se comprobó la hipótesis.

2.7. Aspectos éticos

La investigación en cuestión y su contenido de información será fehaciente, certero y verás, esto gracias a la utilización principios de veracidad, originalidad y fidelidad. Lo mencionado se logró debido a la correcta utilización del método científico, toda la información se procesó con transparencia para la obtención de resultados realistas.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados los Objetivo de Estudio

3.2. Resultados según el Objetivo General

Determinar la asociación que hay entre los Dominios de la Personalidad en el Desempeño Laboral de la Empresa P&A LOGISTIC, Chavín de Huántar - 2019.

Tabla 2 *Tabla Cruzada de Dominios de la Personalidad y Desempeño Laboral.*

		Desempeño Laboral		Total
		Bajo	Promedio	
Dominios de la Personalidad	Bajo	1	0	1
		1,3%	0,0%	1,3%
	Promedio	38	2	40
		50,7%	2,7%	53,3%
	Alto	6	28	34
		8,0%	37,3%	45,3%
Total		45	30	75
		60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS de la encuesta al personal de la empresa P&A Logistic Chavín de Huántar - 2019.

Fuente: Base de datos del SPSS de la encuesta al personal de la empresa P&A Logistic Chavín de Huántar - 2019.

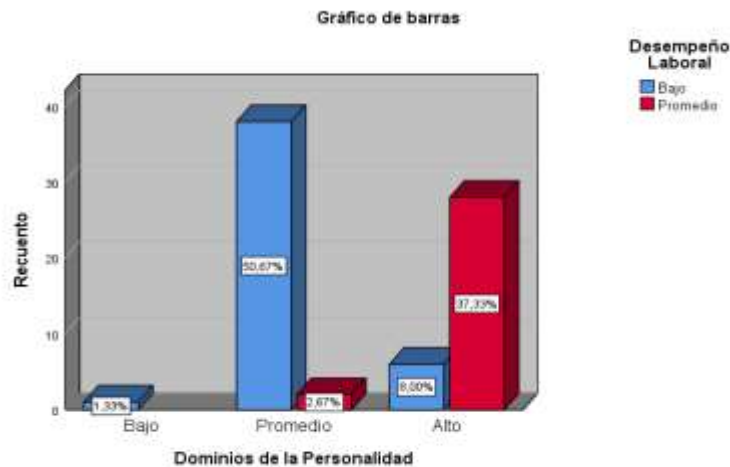


Figura 1 Grafico de barra de Dominios de Personalidad y Desempeño Laboral.

Interpretación:

De la tabla 3 y figura 2 se verifica mediante la intersección de las variables Dominios de la Personalidad y Desempeño Laboral, obteniendo como resultado que los valores más altos para los dominios de personalidad se encuentran en nivel promedio con un valor de 50,7% (38) siendo el desempeño laboral de nivel bajo con el mismo porcentaje, seguido del nivel alto con un valor de 37,3% (28) teniendo un desempeño laboral con el mismo porcentaje de nivel promedio.

Tabla 3 Prueba de Correlación de Spearman para determinar la correlación entre la Dominios de la Personalidad y Desempeño Laboral.

		Correlaciones		
			Dominios de la Personalidad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dominios de la Personalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Fuente: Análisis del SPSS v.25.

Interpretación:

La tabla 3 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de (Rho = 0,783) y significativa (Sig=0,000<0.05), rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: Los dominios de la personalidad se asocian de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - 2019. Demostrando que a mayor nivel de dominios de la personalidad será mayor el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - Huaraz.

3.3. Resultados según los Objetivos Específicos

Objetivo Específico 01: Determinar la asociación que existe entre Apertura y el Desempeño Laboral en la Empresa P&A LOGISTIC de Chavín de Huántar.

Tabla 4. Tabla cruzada de Apertura a la Experiencia y Desempeño Laboral.

		Desempeño Laboral		Total
		Bajo	Promedio	
Apertura de la experiencia	Bajo	2	0	2
		2,7%	0,0%	2,7%
	Promedio	18	1	19
		24,0%	1,3%	25,3%
	Alto	24	27	51
	32,0%	36,0%	68,0%	
	Muy Alto	1	2	3
		1,3%	2,7%	4,0%
Total		45	30	75
		60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS de la encuesta al personal de P&A LOGISTIC, Chavín de Huántar, 2019.

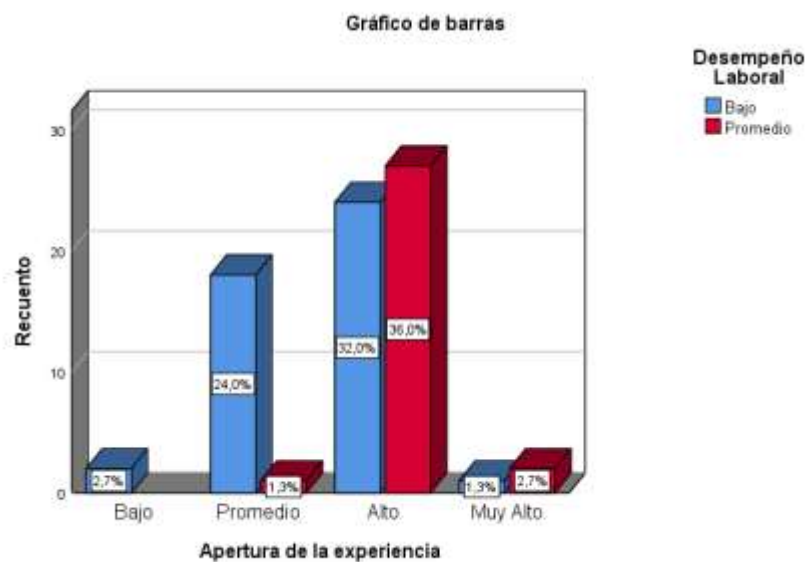


Figura 2 Apertura a la Experiencia y Desempeño Laboral.

Interpretación:

De la tabla 5 y figura 3 se demuestra mediante la intersección de las variables Apertura de la Experiencia y Desempeño Laboral, obteniendo como resultado que los valores más altos para la apertura de la experiencia se encuentran en nivel alto con un valor de 36,0% (27) siendo el desempeño laboral de nivel promedio con el mismo porcentaje, seguido del nivel promedio con un valor de 24,0% (18) teniendo un desempeño laboral con el mismo porcentaje de nivel bajo.

Tabla 5. Prueba de Correlación de Spearman para determinar la correlación entre Apertura a la Experiencia y el Desempeño Laboral.

Correlaciones				
			Desempeño Laboral	Apertura de la experiencia
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,444**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Apertura de la experiencia	Coefficiente de correlación	,444**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Fuente: Análisis del SPSS v.25.

Interpretación:

La tabla 6 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva media entre las variables en estudio de (Rho =0,444) y significativa (Sig=0,000<0.05), rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: La apertura de la experiencia se asocia de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - 2019. Demostrando que a mayor nivel de apertura de la experiencia será mayor el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - Huaraz.

Objetivo Específico 02: Determinar la asociación que existe entre Responsabilidad y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa P&A LOGISTIC, Chavín de Huántar, 2019

Tabla 6 Tabla cruzada de Responsabilidad y Desempeño Laboral.

		Desempeño Laboral		Total
		Bajo	Promedio	
Responsabilidad	Promedio	23	1	24
		30,7%	1,3%	32,0%
	Alto	22	25	47
		29,3%	33,3%	62,7%
	Muy Alto	0	4	4
		0,0%	5,3%	5,3%
Total		45	30	75
		60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS de la encuesta al personal de P&A LOGISTIC, Chavín de Huántar, 2019.

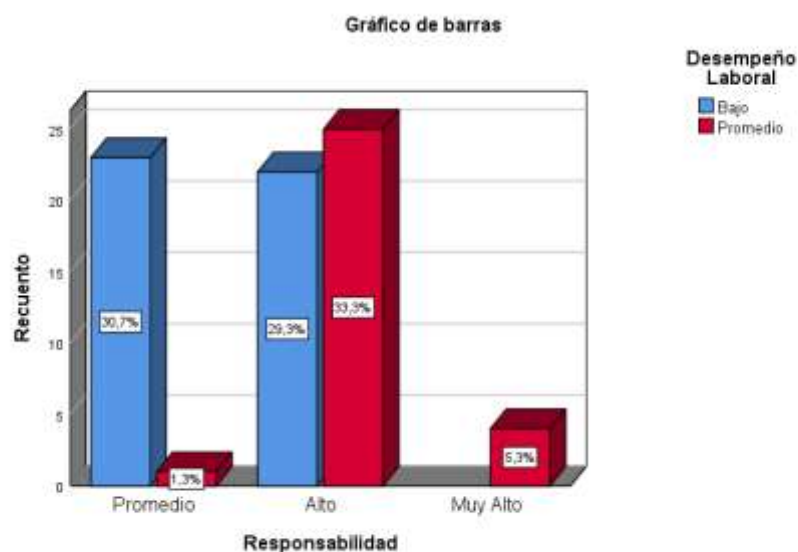


Figura 3 Responsabilidad y Desempeño Laboral.

Interpretación:

De la tabla 7 y figura 4 se demuestra mediante la intersección de las variables Responsabilidad y Desempeño Laboral, obteniendo como resultado que los valores más altos para la responsabilidad se encuentran en nivel alto con un valor de 33,3% (25) siendo el desempeño laboral de nivel promedio con el mismo porcentaje, seguido del nivel promedio con un valor de 30,7% (23) teniendo un desempeño laboral con el mismo porcentaje de nivel bajo.

Tabla 7 Prueba de Correlación de Spearman para determinar la correlación entre Responsabilidad y Desempeño Laboral.

Correlaciones				
			Desempeño Laboral	Responsabilidad
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Fuente: Análisis del SPSS v.25.

Interpretación:

La tabla 8 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva considerable entre las variables en estudio de (Rho =0,543) y significativa (Sig=0,000<0.05), rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: La responsabilidad se asocia de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - 2019. Demostrando que a mayor nivel de responsabilidad será mayor el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - Huaraz.

Objetivo Específico 03: Determinar la asociación que existe entre Extraversión y Desempeño Laboral en la Empresa P&A LOGISTIC, Chavín de Huántar, 2019

Tabla 8 Tabla cruzada de Extroversión y Desempeño Laboral.

		Desempeño Laboral		Total
		Bajo	Promedio	
Extraversión	Bajo	2 2,7%	0 0,0%	2 2,7%
	Promedio	21 28,0%	2 2,7%	23 30,7%
	Alto	22 29,3%	26 34,7%	48 64,0%
	Muy Alto	0 0,0%	2 2,7%	2 2,7%
	Total	45 60,0%	30 40,0%	75 100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS de la encuesta al personal de P&A LOGISTIC, Chavín de Huántar, 2019.

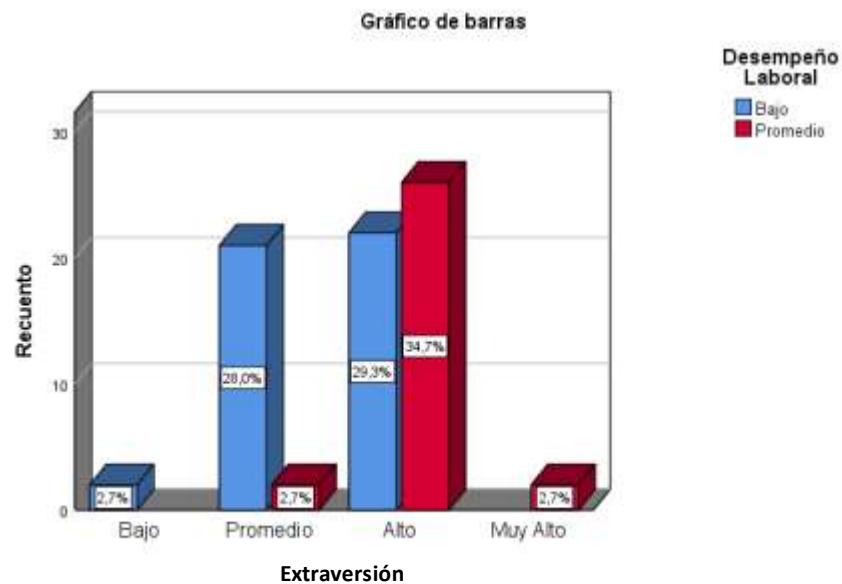


Figura 4 Extraversión y Desempeño Laboral.

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 5 se demuestra mediante la intersección de las variables Extraversión y Desempeño Laboral, obteniendo como resultado que los valores más altos para la extraversión se encuentran en nivel alto con un valor de 34,7% (26) siendo el desempeño laboral de nivel promedio con el mismo porcentaje, seguido del nivel promedio con un valor de 28,0% (21) teniendo un desempeño laboral con el mismo porcentaje de nivel bajo.

Tabla 9. Prueba de Correlación de Pearson para determinar la correlación entre Extraversión y Desempeño Laboral.

		Correlaciones		
			Desempeño Laboral	Extraversión
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,484**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Extraversión	Coefficiente de correlación	,484**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Fuente: Análisis del SPSS v.25.

Interpretación:

La tabla 10 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva media entre las variables en estudio de (Rho =0,484) y significativa (Sig=0,000<0.05), rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: La extraversión se asocia de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - 2019. Demostrando que a mayor nivel de extraversión será mayor el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - Huaraz.

Objetivo Específico 04: Establecer la asociación que existe entre Amabilidad y el Desempeño Laboral en la Empresa P&A LOGISTIC, Chavín de Huántar - 2019.

Tabla 10 Tabla cruzada de Amabilidad y Desempeño Laboral.

		Desempeño Laboral		Total
		Bajo	Promedio	
Amabilidad	Promedio	18	0	18
		24,0%	0,0%	24,0%
	Alto	27	26	53
		36,0%	34,7%	70,7%
Muy Alto	0	4	4	
	0,0%	5,3%	5,3%	
Total		45	30	75
		60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS de la encuesta al personal de P&A LOGISTIC, Chavín de Huántar 2019.

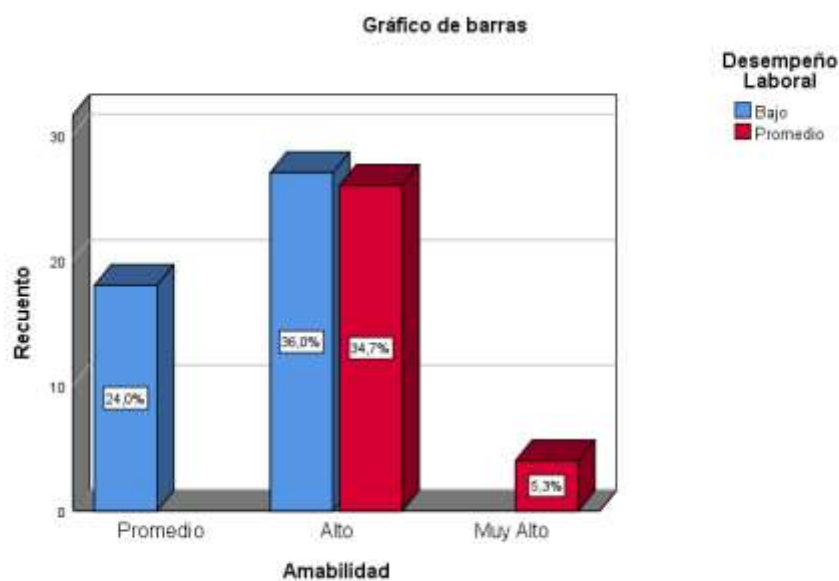


Figura 5 Amabilidad y Desempeño Laboral.

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 6 se demuestra mediante la intersección de las variables Amabilidad y Desempeño Laboral, obteniendo como resultado que los valores más altos para la amabilidad se encuentran en nivel alto con un valor de 36,0%

(27) siendo el desempeño laboral de nivel bajo con el mismo porcentaje, seguido del nivel promedio con un valor de 24,0% (18) teniendo un desempeño laboral con el mismo porcentaje de nivel bajo.

Tabla 11 Prueba de Correlación de Spearman para determinar la correlación entre Amabilidad y Desempeño Laboral.

		Correlaciones		
			Desempeño Laboral	Amabilidad
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Amabilidad	Coefficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Fuente: Análisis del SPSS v.25.

Interpretación:

La tabla 12 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva considerable entre las variables en estudio de (Rho =0,512) y significativa (Sig=0,000<0.05), rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: La amabilidad se asocia de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - 2019. Demostrando que a mayor nivel de amabilidad será mayor el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - Huaraz.

Objetivo Específico 05: Conocer la asociación que existe entre Neuroticismo y Desempeño Laboral en la Empresa P&G LOGISTIC, Chavín de Huántar - 2019.

Tabla 12 *Tabla cruzada de Neuroticismo y Desempeño Laboral.*

		Desempeño Laboral		Total
		Bajo	Promedio	
Neuroticismo	Bajo	39	30	69
		52,0%	40,0%	92,0%
	Promedio	6	0	6
		8,0%	0,0%	8,0%
Total		45	30	75
		60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS de la encuesta al personal de P&G LOGISTIC, Chavín de Huántar 2019.

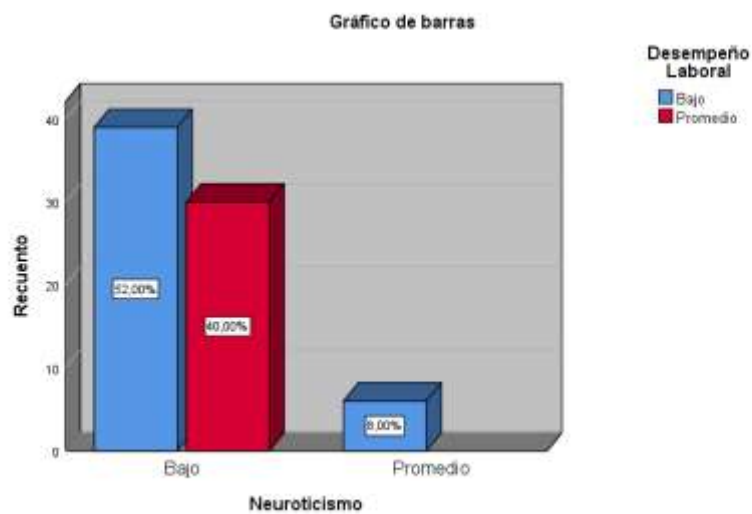


Figura 6 Neuroticismo y Conductas Contra Productivas.

Interpretación:

De la tabla 13 y figura 7 se demuestra mediante la intersección de las variables Amabilidad y Desempeño Laboral, obteniendo como resultado que los valores más altos para el neuroticismo se encuentran en nivel bajo con un valor de 52,0% (39) siendo el desempeño laboral de nivel bajo con el mismo porcentaje, seguido del nivel bajo con un valor de 40,0% (30) teniendo un desempeño laboral con el mismo porcentaje de nivel promedio.

Tabla 13. Prueba de Correlación de Spearman para determinar la correlación entre Neuroticismo y Desempeño Laboral.

		Correlaciones		
			Desempeño Laboral	Neuroticismo
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,241*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	75	75
	Neuroticismo	Coefficiente de correlación	-,241**	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	75	75

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

Fuente: Análisis del SPSS v.25.

Interpretación:

La tabla 14 muestra una correlación de Rho de Spearman negativa media entre las variables en estudio de (Rho = -0,241) y significativa (Sig=0,037<0.05), rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: El neuroticismo se asocia de forma negativa y significativa con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - 2019. Demostrando que a menor nivel de neuroticismo será mayor el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - Huaraz.

IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio, respecto el objetivo general se ha demostrado que los dominios de la personalidad se asocian de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar, al haberse evidenciado que el dato estadístico indica una correlación de $Rho = 0,783$ positiva muy fuerte entre las variables y un nivel de significancia $Sig = 0,000 < 0,05$; también se tienen los resultados de contingencia donde existe un grupo representativo de 50,7% de trabajadores que presentan un dominio de personalidad de nivel promedio siendo el desempeño laboral de nivel bajo. Los resultados encontrados guardan relación con el antecedente Bernaola y Vidaurre (2019) cuyos resultados obtenidos sobre la relación entre las variables rasgos de personalidad y desempeño laboral es de $r = 0,588$; lo que indica que existe relación positiva moderada entre las variables, donde a mayor nivel de rasgos de personalidad será mayor el desempeño laboral. También guarda relación con el antecedente Romani (2018) donde se demostró la existencia de una relación positiva muy fuerte de $r = 0,806$ entre las variables personalidad y la satisfacción laboral. Por otro parte, no guarda relación con el antecedente Pop (2013) cuyos resultados demuestran que no existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral. Los resultados son sustentados por Eysenck H. y Eysenck S. (1987) quienes precisan conceptualmente la personalidad como una reducida estabilidad y dinamismo organizada del carácter, es el temperamento de un ser humano que describe su integración individual al ambiente. Asimismo, se afirman que el talento humano es imprescindible para el logro de los objetivos empresariales; reforzado por Ghiselli (2008) quien argumenta que las características del comportamiento humano impactan de manera proporcional directa en el rendimiento de los colaboradores. Los comportamientos que cada empleado demuestra son fundamentales para el logro de los objetivos de toda empresa, las cuales podemos medir de acuerdo a las competencias de cada trabajador y en qué medida aporta en el crecimiento.

Respecto al objetivo específico 1; de acuerdo a los resultados se ha demostrado que existe una correlación de Rho de Spearman positiva media entre las variables en estudio apertura de la experiencia y el desempeño laboral de $Rho = 0,444$ y significativa $Sig = 0,000 < 0,05$; por lo tanto se afirma que a mayor nivel de apertura

de la experiencia mayor será el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar; en el análisis de contingencia entre la apertura de la experiencia y el desempeño laboral, existió un grupo representativo del 36,0% de trabajadores que presentan una apertura de la experiencia de nivel alto siendo el desempeño laboral de nivel promedio. Los resultados encontrados guardan relación con Bernaola y Vidaurre (2019) cuyos datos evidencia en base a la relación entre la apertura y el desempeño laboral, empleando el tratamiento estadístico se tiene que existe una correlación de $Rho = 0,444$; de manera que es una correlación moderada de forma positiva entre el rasgo de apertura y el desempeño laboral demostrando que el incremento del rasgo de apertura también mayor será el desempeño laboral. Los resultados encontrados guardan relación con el autor Cassareto (2009) que evidencia con sus datos, respecto a la dimensión de apertura de la experiencia y las trece estrategias de afrontamiento (planificación) evidencio una correlación positiva débil de $Rho = 0.35$, demostrando que a mayor apertura de la experiencia también incrementará la estrategia de afrontamiento. Los resultados se sustentan con Goldberg (2013) expresa sobre la apertura de la experiencia se centra en la relación con el arte, aventuras imaginación, curiosidad y variedad en la experiencia, dando a un elevado nivel de imaginación de las personas, que se diferencias de los demás individuos, así mismo tienen la mente abierta. Los empleados dentro de la organización en estudio demuestran su ingenio al momento de realizar sus actividades, ello evidencia la imaginación que tienen para mejorar sus actividades usuales, para mejor su desempeño, así mismo al mejorar sus actividades dan paso a conocimiento nuevos que pueden ser transmitidos a sus compañeros de actividad laboral.

Respecto al objetivo específico 2; de acuerdo a los resultados se ha demostrado que existe una correlación de Rho de Spearman positiva considerable entre las variables en estudio responsabilidad y el desempeño laboral de $Rho = 0,543$ y significativa $Sig = 0,000 < 0,05$; por lo tanto se afirma que a mayor nivel de responsabilidad mayor será el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar; en el análisis de contingencia entre responsabilidad y el desempeño laboral, existió un grupo representativo del 33,3% de trabajadores que presentan una responsabilidad de nivel alto siendo el desempeño laboral de nivel promedio. Los resultados encontrados guardan relación con el antecedente Bernaola y Vidaurre (2019) quien demostró que existe una alta correlación entre el rasgo de

responsabilidad y el desempeño laboral en trabajadores de $r = 0,647$, evidenciándose que a mayor responsabilidad aumenta significativamente el desempeño laboral. También coincide con el antecedente Cassareto (2009) quien expuso que la responsabilidad tiene una relación directa positiva con el afrontamiento en estudiantes de $r = 0.49$ en el estilo centrado en el problema y un $r = 0.20$ en el estilo centrado en la emoción. Los resultados se sustentan en Goldberg (2013) que manifiesta que la conciencia o responsabilidad no solo tiene bases en los impulsos sino también en el autocontrol, la determinación, la organización y ejecución de las actividades; es decir, que el factor de responsabilidad se le puede conocer como la voluntad de logro, ya que se direcciona en el cumplimiento de metas. Dentro de toda organización contar con personal capacitado y responsable de sus actividades, repercute positivamente en el crecimiento de la empresa, cumpliéndose todos los objetivos trazados, porque todo trabajador que tiene la voluntad trabajara en objetivos claros.

Respecto al objetivo específico 3; de acuerdo a los resultados se ha demostrado que existe una correlación de Rho de Spearman positiva media entre las variables en estudio extraversión y el desempeño laboral de $Rho = 0,484$ y significativa $Sig = 0,000 < 0,05$; por lo tanto se afirma que a mayor nivel de extraversión mayor será el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar; en el análisis de contingencia entre extraversión y el desempeño laboral, existió un grupo representativo del 34,7% de trabajadores que presentan una extraversión de nivel alto siendo el desempeño laboral de nivel promedio. Los resultados encontrados no guardan relación con Guzmán (2017) quien afirma que el nivel de desempeño laboral y el nivel de extraversión expresan un $Rho = 0,046$, expresando que no existe una correlación significativa por lo tanto el aumento o disminución de extroversión en los colaboradores no afecta en el desempeño laboral según el estudio del autor. Los resultados encontrados guardan una relación con Bernaola & Vidaurre (2019) que mencionan respecto al rasgo de extroversión y el desempeño laboral, de acuerdo a su tratamiento estadístico el $Rho = 0,613$ tienen una correlación fuerte positiva dando pase a que a mayor extroversión también existe mayor desempeño laboral. Los resultados también guardan relación con Romani (2018) que de acuerdo al nivel de la dimensión de extraversión y la satisfacción laboral expreso mediante un tratamiento estadístico que el $Rho = 0,706$ tiene una

relación significativa positiva con una magnitud de correlación alta. Los resultados tienen su sustento en Goldberg (2013) que menciona que la extraversión tiene una particularidad donde ya existe un elevado socialismo, es decir, mantener la comunicación con su entorno, así como la osadía en eventos de carácter social, tendencia a obviar la soledad. Existe un alineamiento elevado a vivir emociones afirmativas que pueden ser excitación, alegría, etc. Los empleados basan la relación interpersonal con sus compañeros en la comunicación que es expresada con la extraversión, que se manifiesta en cada uno de sus actividades laboral, llevada a cabo de forma agradable con la constante comunicación, dando la ventaja de sobre llevar las actividades complejas en grupo.

Respecto al objetivo específico 4; de acuerdo a los resultados se ha demostrado que existe una correlación de Rho de Spearman positiva considerable entre las variables en estudio amabilidad y el desempeño laboral de $Rho = 0,512$ y significativa $Sig = 0,000 < 0,05$; por lo tanto se afirma que a mayor nivel de amabilidad mayor será el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar; en el análisis de contingencia entre la amabilidad y el desempeño laboral, existió un grupo representativo del 36,0% de trabajadores que presentan una amabilidad de nivel alto siendo el desempeño laboral de nivel bajo. Los resultados hallados guardan relación con el antecedente Bernaola y Vidaurre (2019) donde se demostró que existe una correlación moderada entre la afabilidad y el desempeño laboral de $r = 0,586$; demostrándose que a mayor afabilidad mejora notablemente el desempeño laboral de los trabajadores. También coincide con el antecedente Cassareto (2009) quien expuso que la agradabilidad tiene una relación directa positiva con el afrontamiento en estudiantes de $r = 0.27$ en el estilo centrado en el problema y un $r = 0.32$ en el estilo centrado en la emoción. Los resultados son sustentados en Goldberg (2013) quien expresa que los individuos se caracterizan por ser altamente empáticos y considerados, incluye los aspectos más humanitarios de los hombres, como es el altruismo, brindar afecto, apoyo emocional y cuidado. Los trabajadores deben siempre mostrar amabilidad y empatía al momento de atender a los usuarios, para poder generar confianza y satisfacción; asimismo, el trabajador que tenga esa característica mejorara su desempeño laboral, por el contrario, los trabajadores egocéntricos nunca cooperaran en las tareas de grupo y la atención ofrecida afectara las actividades de la empresa.

Respecto al objetivo específico 5; de acuerdo a los resultados se ha demostrado que existe una correlación de Rho de Spearman negativa media entre las variables en estudio neuroticismo y el desempeño laboral de $Rho = -0,241$ y significativa $Sig = 0,037 < 0,05$; por lo tanto, se afirma que a menor nivel de neuroticismo mayor será el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar; en el análisis de contingencia entre el neuroticismo y el desempeño laboral, existió un grupo representativo del 52,0% de trabajadores que presentan un manejo del neuroticismo de nivel bajo siendo el desempeño laboral de nivel bajo. Los resultados se relacionan con Guzmán (2017) que menciona respecto al nivel de correlación del desempeño laboral y el nivel de neuroticismo mantienen un $Rho = -0.549$, manteniendo una relación significativa positiva de forma inversas, es decir a menor neuroticismo mayor desempeño laboral. Los resultados no tienen relación con Bernaola y Vidaurre (2019) donde los autores mediante un tratamiento estadístico evidenciaron el rasgo neuroticismo y el desempeño laboral presentan $Rho = 0.000$, expresando que no existe relación estadísticamente significativa, de manera que a mayor neuroticismo no afecta al desempeño laboral. Los resultados tienen relación con Romaní (2018) que menciona respecto a la inestabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral mantienen un $Rho = -0.686$, siendo una relación inversa con magnitud moderada, es decir a mayor inestabilidad del neuroticismo menor es la satisfacción laboral. Eysenck & Eysenck (1987) sostienen que si lo introvertido es un nivel elevado puede derivar en conflictos emocionales de carácter intrapersonal. Además, hace una analogía que sustenta que la percepción de que es algo malo genera emociones poco favorables para el individuo, a ello se le puede sumar la poca interacción social, el reducido manejo de las emociones, y condiciones mentales que requieran la intervención de ansiolíticos. Los empleadores de la empresa de acuerdo a lo evidenciado no mantienen conflictos emocionales, de manera que no perjudican sus actividades de desempeño laboral, manteniendo un actuar notable positivo dentro de la empresa.

V. CONCLUSIONES

1. Se comprobó que existe relación positiva muy fuerte entre las variables dominios de personalidad y desempeño laboral de 0,783 RHO y significativa de $0,000 < 0,05$; de tal manera que el dominio de la personalidad tiene que ser reforzado por la empresa para tener un mejor desempeño laboral ya que cuenta un 60% en un nivel bajo, demostrando falta de desempeño laboral
2. Se demostró que hay relación positiva media entre la variable apertura de la experiencia y el desempeño laboral de 0,444 y significativa de $0,000 < 0,05$; rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna H_a , concluyendo que: “La apertura de la experiencia se asocia de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - 2019”.
3. Se demostró que hay relación positiva considerable entre la variable responsabilidad y el desempeño laboral de 0,543 y significativa de $0,000 < 0,05$; rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna H_a , concluyendo que: “La responsabilidad se asocia de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - 2019”.
4. Se demostró que hay relación positiva media entre la variable apertura de la extraversión y el desempeño laboral de 0,484 y significativa de $0,000 < 0,05$; rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna H_a , concluyendo que: “La extraversión se asocia de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - 2019”.
5. Se demostró que hay relación positiva considerable entre la variable amabilidad y el desempeño laboral de 0,512 y significativa de $0,000 < 0,05$; rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna H_a , concluyendo que: “La amabilidad se asocia de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - 2019”.
6. Se demostró que hay relación negativa media entre la variable neuroticismo y el desempeño laboral de -0,241 y significativa de $0,037 < 0,05$; rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna H_a , concluyendo que: “El neuroticismo se asocia de forma negativa y significativa con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar - 2019”.

VI. RECOMENDACIONES

1. Teniendo presente los resultados obtenidos, como es la relación positiva muy fuerte entre las variables de dominios de la personalidad y desempeño laboral, se propone a los estudiantes de la carrera profesional de administración, continuar con el desarrollo de investigaciones relacionados al tema aplicadas a otras organizaciones, que permitan profundizar en este en particular, buscando nuevas alternativas que mejoren el desempeño laboral en las empresas, por medio de la creación de talleres de inteligencia emocional, enfocada en el desarrollo de aptitudes emocionales de los trabajadores, ya que el déficit en este factor afecta las emociones y sentimientos de los colaboradores, repercutiendo negativamente en su vida diaria y el trabajo.

2. Se sugiere brindar un espacio de comunicación entre directivo y colaboradores, de manera que puedan expresar sus ideas o ingenios, para optimizar su desempeño laboral en cada una de las actividades, ya que de su experiencia puede surgir soluciones innovadoras, teniendo en cuenta que los resultados obtenidos demostraron que los colaboradores de la empresa presentan una gran capacidad imaginativa.

3. Se sugiere a los directivos, brindar recompensas por el cumplimiento responsable de los colaboradores, como una forma de incentivar o motivar a seguir desarrollando cada una de sus actividades enfocados en el cumplimiento de las metas establecidas, transformando de esta manera la voluntad del colaborador en desempeñar su labor correctamente.

4. Se sugiere a los colaboradores socializar de forma frecuente, no solo dentro del entorno de sus actividades, sino expandir la comunicación a todas las áreas como una manera de fortalecimiento en grupo, realizando actividades recreativas en su tiempo de descanso, como pueden ser deportes o conversaciones de temas de su interés.

5. Se sugiere a los directivos incentivar a generar un clima organizacional estable entre los colaboradores, donde prime la amabilidad como un indicador para

el mejor desempeño en las actividades del colaborador, ya que un ambiente tenso genera desequilibrio en el desempeño, de manera que se tiene que poner mayor énfasis.

6. Se sugiere que los directivos de la empresa, tomen como eje central la educación emocional de sus trabajadores para poder mejorar su desempeño laboral, para lo cual debe impartir clases, repartir fichas informativas sobre la salud mental y el manejo del estrés, con el objetivo de generar cambios a nivel conductual y psicológico en los trabajadores de la empresa.

REFERENCIAS

- Araujo, M., & Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas. Venezuela: Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Bernaola, N., & Vidaurre, J. (2019). Rasgos de Personalidad y Desempeño Laboral en trabajadores del Área de Contabilidad de empresas de Lima Metropolitana. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Beteta, M. (2011). La relación entre rasgos de la personalidad de los vendedores y su desempeño en una agencia de corretaje de seguros de la ciudad de Guatemala. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Borman, W., Penner, L., Allen, T., & Motowidlo, S. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. New York: International Journal of Selection and Assessment.
- Cassareto, M. (2009). Relación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el afrontamiento en estudiantes pre universitarios. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México DF: Mc Graw Hill.
- Digman, J., & Takemoto-Chock. (1981). Factors in the natural language of personality: Reanalysis, comparison, and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*.
- Eysenck, H., & Eysenck, S. (1987). Teoría de la Personalidad. Inglaterra: McCrae.
- Ghiselli, G. (2008). Administración de Personal. México DF: Pearson.
- Goldberg, L. R. (2013). The Structure of Phenotypic Personality Traits. New York: *American Psychologist*.
- Gruys, M., & Sackett, P. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive

- Work Behavior. Washington: International Journal of Selection and Assessment.
- Guzman, B. (2017). Desempeño Laboral y Dimensiones de Personalidad en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote. Chimbote: Universidad San Pedro.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). Elementos de Administración. México DF: Mc Graw Hill.
- McCrae , R., & Terracciano, A. (2005). Personality Profiles of Cultures: Aggregate Personality Traits. New York: Journal of Personality and Social.
- Pop, B. (2013). Relación entre los Rasgos de Personalidad y El Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz. Alta Verapaz: Universidad Rafael Landívar.
- Rojas, I. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo 2018. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Romani, F. (2018). Personalidad y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016. Lima: Universidad César Vallejo.
- Rumaldo, A. (2015). Cultura organizacional y desempeño laboral del personal del centro de salud de Nicrupampa, Huaraz - 2013. Huaraz: Universidad Nacional Antúnez de Mayolo.
- Sánchez, Y., & Anthony, M. (2015). El clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Huaraz 2015. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

ANEXO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA P&A LOGISTIC SOBRE EL
DOMINIO DE LA PERSONALIDAD**

I. DATOS PERSONALES

1.1. GÉNERO:

a) MASCULINO ()

b) FEMENINO ()

II. INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador (a) la presente encuesta hace referencia al dominio de la personalidad y desempeño laboral, por lo que se solicita responder con total sinceridad marcando con una (X) la alternativa que usted crea conveniente. Se le agradece de antemano su apoyo.

III. PREGUNTAS:

Ítems	AFIRMACIONES	Total mente de acuerdo	Acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Total desacuerdo
1	¿A menudo me siento inferior a los demás?					
2	¿Soy una persona alegre y animosa?					
3	¿A veces cuando leo una poesía o contemplo una obra de arte, siento profunda emoción o excitación?					
4	¿Tiendo a pensar lo mejor de la gente?					
5	¿Parece que nunca soy capaz de organizarme?					
6	¿Rara vez me siento con miedo o ansioso?					

7	¿Disfruto mucho hablando con la gente?					
8	¿La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí?					
9	¿A veces intimido o adulto a la gente para que haga lo que yo quiero?					
10	¿Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada?					
11	¿A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores?					
12	¿Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente?					
13	¿Tengo gran variedad de interés intelectual?					
14	¿a veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero?					
15	¿Trabajo mucho para conseguir mis metas?					
16	¿A veces me parece que no valgo absolutamente nada?					
17	¿No me considero especialmente alegre?					
18	¿Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte y la naturaleza?					
19	¿Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear?					
20	¿Tengo mucha auto-disciplina?					
21	¿A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza?					
22	¿Me gusta tener mucha gente alrededor?					
23	¿Encuentro aburridas las discusiones filosóficas?					
24	¿Cuándo me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar?					
25	¿Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias?					

26	¿Cuándo estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar?					
27	¿No soy tan vivo ni tan animado como otras personas?					
28	¿Tengo mucha fantasía?					
29	¿Mi primera reacción es confiar en la gente?					
30	¿Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez?					
31	¿A menudo me siento tenso e inquieto?					
32	¿Soy una persona muy activa?					
33	¿Me gusta concentrarme en un ensueño o fantasía y, dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades?					
34	¿Algunas personas piensan de mí que soy frío y calculador?					
35	¿Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago?					
36	¿A veces me he sentido amargado y resentido?					
37	¿En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros?					
38	¿Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana?					
39	¿Tengo mucha fe en la naturaleza humana?					
40	¿Soy eficiente y eficaz en mi trabajo?					
41	¿Soy bastante estable emocionalmente?					
42	¿Huyo de la multitud?					
43	¿A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas?					
44	¿Trato de ser humilde?					
45	¿Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo?					
46	¿Rara vez estoy triste o deprimido?					

47	¿A veces reboso felicidad?					
48	¿Experimento una gran variedad de emociones o sentimientos?					
49	¿Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna?					
50	¿En ocasiones primero actué y luego pienso?					
51	¿A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento?					
52	¿Me gusta estar donde está la acción?					
53	¿Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países?					
54	¿Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario?					
55	¿Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no entender a ninguna?					
56	¿Es difícil que yo pierda los estribos?					
57	¿No me gusta mucho charlar con la gente?					
58	¿Rara vez experimento emociones fuertes?					
59	¿Los mendigos no me inspiran simpatía?					
60	¿Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer?					

Fecha: _____ **Hora:** _____



**ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA P&A LOGISTIC SOBRE EL
DESEMPEÑO LABORAL**

I. DATOS PERSONALES

1.1. GÉNERO:

- a) MASCULINO ()
- b) FEMENINO ()

II. INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador (a) la presente encuesta hace referencia al dominio de la personalidad y desempeño laboral, por lo que se solicita responder con total sinceridad marcando con una (X) la alternativa que usted crea conveniente. Se le agradece de antemano su apoyo.

III. PREGUNTAS:

Ítems	AFIRMACIONES	Siempre	Casi	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	¿Existe supervisiones permanentes en la empresa?					
2	¿Las supervisiones contribuyen en mejorar tu desempeño laboral en la empresa?					
3	¿Usted como trabajador permanentemente cumple con las normas disciplinarias de la empresa?					
4	¿Usted reclama cuando percibe que uno de sus colegas infringe las normas de la empresa?					
5	¿Usted como trabajador cree que hay una adecuada comunicación en la empresa?					
6	¿Usted como trabajador percibe que existe comunicación entre compañeros en el cumplimiento de sus tareas?					

7	¿Existe compañerismo, que mejora su desempeño laboral?					
8	¿La empresa apoya frente a algunos percances en el trabajo?					
9	¿Usted acepta trabajar horas extras cuando le solicita la empresa?					
10	¿Usted recibe alguna motivación extra por su labor en la empresa?					
11	¿Usted ofrece propuestas de mejora a sus jefes en la empresa?					
12	¿Usted cree que la productividad de la empresa es por el esfuerzo de todos los colaboradores?					
13	¿Usted permanentemente asiste a las charlas que brinda la empresa?					
14	¿Usted asiste permanentemente a las reuniones que brinda la empresa?					
15	¿Usted cuenta con el conocimiento suficiente para usar los materiales y equipo de la empresa?					
16	¿Usted recibe información sobre el cumplimiento de las labores en la empresa?					
17	¿Usted emplea diferentes estrategias para cumplir sus metas establecidas en la empresa?					
18	¿Usted usa correctamente los materiales que brinda la empresa?					
19	¿Cree que la empresa brinda materiales necesarios para que pueda cumplir su labor?					
20	¿Usted cree ser efectivo al momento de realizar sus labores en la empresa?					
21	¿La empresa reconoce las labores efectivas que desempeña dentro de la entidad en cuanto al uso eficiente de equipo?					
22	¿La empresa cuenta con equipo necesario para el desempeño laboral?					
23	¿Los programas que utiliza la empresa le ayuda a mejorar su rendimiento?					

Fecha: _____ **Hora:** _____

Anexo 2: Ficha Técnica de Instrumento Dominio de la Personalidad.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS N°1	
de instrumento	Cuestionario Personal
minación del instrumento	Cuestionario para evaluar el Dominio de la Personalidad.
ría	<ul style="list-style-type: none"> • Gonzales Vargas Jhonatan Alfredo. • Reyes Caurino Jordan Michael.
ción de la aplicación	Aproximadamente 10 minutos
tra	75 colaboradores de la Empresa P&A LOGISTIC
ero de ítems	60
a de medición	Likert (Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Neutral, Desacuerdo, Totalmente desacuerdo).
nsiones que evalúa	Apertura, Responsabilidad, Extraversión, Amabilidad, Neuroticismo.
do de muestreo	Población Censal
r de realización de campo	Empresa P&A LOGISTIC – Chavín de Huántar.
a de realización de campo	Del 08 de Setiembre del 2019
rama estadístico	IBM SPSS Statistics 25 y Microsoft Office

TABLA DE ESPECIFICACIONES Cuestionario de Dominios de la Personalidad

I. Datos Informativos:

- Autores : Gonzales Vargas Jhonatan Alfredo.
Reyes Caurino Jordan Michael.
- Tipo de instrumento : Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Colaboradores de la Empresa P&A LOGISTIC
- Administración : Individual
- Duración : 10 minutos
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Autores

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta de 60 ítems de opinión con alternativas para identificar el tipo de dominio de la personalidad que se desarrolla en la Empresa P&A LOGISTIC.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso%	Ítems	Puntaje
D1. Apertura.	1. Tendencia a exponerse.	20%	3	1-5
			8	
	2. Experiencia Personal.		13	
			18	
	3. Culturas nuevas.		23	
			28	
	4. Vivir intensamente emociones.		33	
			38	
	5. Experiencia estética.		43	
			48	
6. Experiencia e innovar.	53			
	58			
D2. Responsabilidad.	7. Voluntad de logro.	20%	5	1-5
			10	
			15	
	8. Planificación		20	
			25	
			30	
			35	
	9. Escrupulosidad.		40	
			45	

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso%	Ítems	Puntaje
	10. Perseverancia.		50	
			55	
			60	
D3. Extraversión	11. Sociabilidad.	20%	2	1-5
			7	
			12	
	12. Actividad		17	
			22	
			27	
	13. Asertividad		32	
			37	
	14. Energía		42	
			47	
	15. Tendencia a experimentaciones positivas.		52	
			57	
D4. Amabilidad	16. Altruismo.	20%	4	1-5
			9	
			14	
	17. Confianza Interpersonal.		19	

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso%	Ítems	Puntaje
	18. Empatía.		24	
			29	
			34	
			39	
	19. Simpatía		44	
			49	
			54	
			59	
D5. Neuroticismo.	20. Tendencia a experimentar emociones negativas.	20%	1	1-5
			6	
			11	
			16	
			21	
			26	
	21. Vulnerabilidad al estrés.		31	
			36	
			41	
			46	
			51	
			56	
	TOTAL	100%	60 ítems	60-300

IV. Opciones de respuesta:

N.º de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,17, 18, 19, 20, 21, 22, 23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39, 40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56 57,58,59,60.	- Muy en desacuerdo	1
	- En desacuerdo	2
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- De acuerdo	4
	- Muy de acuerdo	5

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las variables: Dominios de la Personalidad

VARIABLE	NIVEL	PUNTACIÓN
Desempeño Laboral	MUY ALTO	52-60
	ALTO	43-51
	PROMEDIO	33-42
	BAJO	23-32
	MUY BAJO	12-22

5.2. Valoración de la Variable: Dominios de la Personalidad.

NIVEL	CRITERIOS	Valores
- Muy Alto	<ul style="list-style-type: none"> - El personal cuenta con excelente predisposición a apoyar. - Manifiesta su experiencia personal en el desarrollo de su trabajo. - Siempre demuestra una predisposición para conocer nuevas culturas. - Vive sus emociones de manera abierta a todos sus compañeros de trabajo. - Cuenta con una experiencia estética superior. - Continuamente busca estrategias para innovar sus actividades en el trabajo. - Cuenta con una excelente voluntad de logro de objetivos para la empresa. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra ser un colaborador ordenado. - Evidencia ser un colaborador escrupuloso en sus procesos. - Es un colaborador perseverante en todo momento. - Es una persona sociable en todo momento. - Demuestra ser un colaborador proactivo. - Es un colaborador altamente asertivo. - Demuestra ser un colaborador que contagia energía al equipo. - Se encuentra predispuesto a experiencias positivas. - Demuestra ser una persona preocupada por los demás. - Confía completamente en las personas que la rodean. - Es un colaborador empático con todos sus compañeros. - Demuestra ser un colaborador que se lleva bien con todos. - Es un colaborador que no experimenta tendencias negativas. - Es un colaborador que no es vulnerable al estrés. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Alto 	<ul style="list-style-type: none"> - Presta apoyo de manera desinteresada. - Aplica su experiencia personal en la toma de determinadas decisiones. - Se interesa por aprender nuevas culturas. - Vive sus emociones cuando se logra un objetivo. - Cuenta con una experiencia estética alta. - Se preocupa por innovar procesos dentro de la empresa. - Su voluntad de logro se refleja en el cumplimiento de objetivos. - Realiza su trabajo de forma planificada. - Desarrolla sus actividades de manera minuciosa. - Tiene un nivel perseverante alto. - Es un colaborador sociable cuando siente confianza. - Es un colaborador productivo en todas sus actividades. - Es un colaborador asertivo. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecuta sus actividades diarias con bastante energía. - Vive experiencias positivas en el trabajo. - Demuestra ser una persona altruista. - Demuestra confianza con el equipo con el que trabaja. - Es un colaborador altamente empático. - Demuestra ser simpático dentro de la organización. - Es un colaborador con pocas experiencias negativas. - Es un colaborador poco vulnerable al estrés. 	
- Promedio	<ul style="list-style-type: none"> - Brinda el apoyo cuando se le es requerido. - Aplica su experiencia personal de manera eventual. - Conoce nuevas culturas esporádicamente. - Vive sus emociones al momento de pasar por una situación límite. - Cuenta con una experiencia estética promedio. - Propone innovaciones si la requiere. - Su voluntad de logro se desarrolla eventualmente. - El colaborador es ordenado si hay previa supervisión. - En ocasiones cumple minuciosamente sus actividades. - Es perseverante eventualmente. - Es un colaborador sociable esporádicamente. - Cuenta con una proactividad promedio. - Es un colaborador eventualmente asertivo. - Desarrolla sus actividades con moderada energía. - Demuestra una tendencia promedio a tener experiencias positivas. - Se preocupa a veces del bienestar de los demás. - En ocasiones puntuales demuestra confianza. - Es un colaborador medianamente empático. - Es un colaborador con una simpatía promedio. - Es un colaborador con ciertas experiencias negativas. - Es un colaborador medianamente vulnerable al estrés. 	
- Bajo	<ul style="list-style-type: none"> - Apoya en pocas situaciones. - No prioriza su experiencia en el desarrollo de su trabajo. - Se interesa muy poco en conocer nuevas culturas. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Evita expresar sus emociones en el trabajo. - Cuenta con una experiencia estética baja. - Propone innovaciones con baja aceptabilidad. - Cuenta con una voluntad de logro baja. - Desarrolla sus actividades con poco orden. - No prioriza ser una persona minuciosa en sus procesos dentro de la empresa. - Demuestra una perseverancia baja. - Evita en lo posible tener contacto social dentro de la empresa. - Es un colaborador proactivo en determinadas ocasiones. - Es un colaborador poco asertivo. - Realiza sus actividades diarias con poca energía. - Comparte pocas experiencias positivas. - En pocas ocasiones es una persona altruista. - Confía muy poco en las personas. - En pocas ocasiones es empático. - Muy raras veces es una persona simpática dentro de la organización. - Es un colaborador con experiencias negativas. - Es un colaborador vulnerable al estrés. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Muy Bajo 	<ul style="list-style-type: none"> - No muestra predisposición a apoyar. - No pone en práctica su experiencia personal en el trabajo. - No se interesa por conocer nuevas culturas. - No expresa sus emociones en el trabajo. - No cuenta con una experiencia estética. - No se preocupa por innovar. - No desarrolla una voluntad de logro. - Sus actividades no cuentan con un orden de ejecución. - No es un colaborador escrupuloso. - No demuestra perseverancia dentro de la empresa. - No es un colaborador sociable. - No se interesa por ser un colaborador proactivo. - No es un colaborador asertivo. 	

	<ul style="list-style-type: none">- No realiza sus actividades diarias con energía.- No demuestra predisposición para experiencias positivas.- No demuestra ser una persona altruista.- No tiene confianza en las personas.- No es empático con los demás colaboradores.- No es un colaborador simpático dentro de la organización.- Colaborador con bastantes experiencias negativas.- Es un colaborador muy vulnerable al estrés.	
--	--	--

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS N°1	
Tipo de instrumento	Cuestionario Personal
Denominación del instrumento	Cuestionario para evaluar el desempeño laboral.
Autoría	<ul style="list-style-type: none"> • Gonzales Vargas Jhonatan Alfredo. • Reyes Caurino Jordan Michael.
Duración de la aplicación	Aproximadamente 10 minutos
Muestra	75 colaboradores de la Empresa P&A LOGISTIC
Número de ítems	23
Escala de medición	Likert (Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Neutral, Desacuerdo, Totalmente desacuerdo).
Dimensiones que evalúa	Desempeño de tareas, Desempeño contextual, Desempeño Organizacional, Conductas contra productivas.
Método de muestreo	Población Censal
Lugar de realización de campo	Empresa P&A LOGISTIC – Chavín de Huántar.
Fecha de realización de campo	Del 08 de Setiembre del 2019
Programa estadístico	IBM SPSS Statistics 25 y Microsoft Office

TABLA DE ESPECIFICACIONES
Cuestionario de Desempeño Laboral

VI. Datos Informativos:

- Autores : Gonzales Vargas Jhonatan Alfredo.
Reyes Caurino Jordan Michael.
- Tipo de instrumento : Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Colaboradores de la Empresa P&A LOGISTIC
- Administración : Individual
- Duración : 10 minutos
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Autores

VII. Descripción y propósito:

El instrumento consta de 23 ítems de opinión con alternativas para medir el desempeño laboral y sus dimensiones en la Empresa P&A LOGISTIC.

VIII. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso%	Ítems	Puntaje
D1. Desempeño de Tareas.	9. Necesidad de supervisión.	26%	1	1-5
			2	
	10. Disciplina personal y esfuerzo.		3	
			4	
	11. Buena comunicación oral y escrita.		5	
			6	
D2. Desempeño Contextual	12. Ayuda al compañero.	26%	7	1-5
			8	
	13. Vinculación organizacional.		9	
			10	
	14. Desempeño más allá del puesto.		11	
			12	
D3. Desempeño Organizacional.	15. La asistencia al trabajo.	26%	13	1-5
			14	
	16. Uso eficiente del material y equipo.		15	

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso%	Ítems	Puntaje
			18	
	17. Rendimiento Laboral		16	
			17	
D4. Conductas contra productivas.	18. Uso de materiales y equipos para fines personales.	22%	19	1-5
			20	
	19. Perder el tiempo durante el trabajo.		21	
			22	
			23	
	TOTAL	100%	23 ítems	23-115

IX. Opciones de respuesta:

N.º de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,17, 18, 19, 20, 21, 22, 23.	- Muy en desacuerdo	1
	- En desacuerdo	2
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- De acuerdo	4
	- Muy de acuerdo	5

X. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las variables: Desempeño Laboral.

VARIABLE	NIVEL	PUNTACIÓN
Desempeño Laboral	MUY ALTO	97-115
	ALTO	79-96
	PROMEDIO	61-78
	BAJO	43-60
	MUY BAJO	23-42

5.2. Valoración de la Variable: Desempeño Laboral.

NIVEL	CRITERIOS	Valores
- Muy Alto	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión constante. - Cumplimiento óptimo del reglamento interno. - Comunicación fluida entre todas las áreas. - Apoyo incondicional al compañero. - Colaboradores proactivos con la empresa. - Siempre propone mejoras para otras áreas. - Asiste puntual al trabajo. - Uso óptimo del material y equipo. - Excelente rendimiento laboral. - Cuenta con material y equipo de última tecnología. - Emplea tiempo adicional para desarrollar su trabajo. 	
- Alto	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión programada. - Cumplimiento esperado del reglamento interno. - Comunicación adecuada entre todas las áreas. - Apoyo tradicional al compañero. - Colaboradores comprometidos con la empresa. - Casi siempre propone mejoras para las demás áreas. - Asistencia regular al trabajo. - Uso eficiente del material y equipo. - Rendimiento laboral esperado. - Cuenta con material y equipo adecuado. - Emplea todo el tiempo para desarrollar su trabajo. 	
- Promedio	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión eventual. - Cumplimiento moderado del reglamento interno. - Comunicación eventual entre todas las áreas. - Apoyo esporádico al compañero. - Colaboradores medianamente identificados con la empresa. - Eventualmente propone mejoras para las demás áreas. - Asistencia promedio al trabajo. - Uso moderado del material y equipo. - Rendimiento laboral promedio. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Cuenta con material y equipo según la necesidad del puesto. - Utiliza solo el horario de trabajo para desarrollar su trabajo. 	
- Bajo	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión a largo plazo. - Cumplimiento bajo presión del reglamento interno. - Comunicación bajo necesidad entre todas las áreas. - Apoyo bajo conveniencia al compañero. - Colaboradores vinculados por necesidad del puesto con la empresa. - Casi nunca propone mejoras para las demás áreas. - Inasistencias no justificadas. - Uso inapropiado del material y equipo. - Rendimiento laboral eventual. - Requiere materiales y equipos. - Utiliza el tiempo según la importancia del trabajo. 	
- Muy Bajo	<ul style="list-style-type: none"> - No se realiza supervisión. - No cumplen con el reglamento interno. - No existe comunicación entre todas las áreas. - No hay apoyo al compañero. - Colaboradores sin vínculo con la empresa. - Nunca propone mejoras para las demás áreas. - Asiste de forma irregular al trabajo. - No hace uso del material y equipo. - Rendimiento laboral deficiente. - No cuenta con material y equipo apropiado. - No se preocupa por aprovechar el tiempo en el trabajo. 	

Anexo 3: Hoja de vida de los expertos.

APELLIDOS Y NOMBRES

Fecha de Nacimiento: 10 de febrero de 1987
DNI: 44199834
Dirección: Jr. Republica MZ L It – 15 (Chimbote).
Teléfono: 955673596
E-mail: elvispq@outlook.com | eponte@ucv.edu.pe
N° de colegio: 13 9723



OBJETIVO

Desarrollar conocimiento en los estudiantes relacionados a investigación científica y actualización tecnológica, en las carreras de ciencias sociales y ingeniería en general. Así también ser guía en los proyectos de investigación que desarrollen durante su etapa universitaria, además de maestría y doctorado.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
Doctorado en Educación (Estudiante sexto ciclo)
- **UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**
Maestría en investigación y docencia Universitaria (A espera de entrega de grado)
- **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
Magister en Gestión Publica
- **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
Ingeniero de Sistemas
- **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
Bachiller en ingeniería de Sistemas

EXPERIENCIA PROFESIONAL / LABORAL

NOMBRE DE LA EMPRESA

(Año Inicio – Año Término)

Universidad César Vallejo Chimbote

Mayo del 2007 hasta febrero del

2013

Área de Oficina de Tecnologías de la Información

Cargo:

- Soporte Técnico
- Desarrollador Web de la Universidad.
- Jefe de redes & Comunicaciones de la Universidad.
- Administrador Servidores HP y IBM.
- Instalación, configuración y mantenimiento lógico de Servidores (Dominio, Web, DHCP, Firewall, Proxy, entre otros)
- Instalación de cámaras de video vigilancia del campus Universitario Chimbote.
- Instalación de la red Cisco del campus de la UCV Chimbote
- Instalación de telefonía IP Cisco del campus UCV Chimbote.

- Docente del Centro de Informática y sistema de la Universidad Cesar Vallejo. (Microsoft Windows 7, Microsoft office 2013, Macromedia CS6, Linux, Windows Server 2008R2, Isa Forefront, Cableado Estructurado, AutoCad 2016 en diseño 2D y 3D, ARCHITECTURE 2015, Certificación CCNA, entre otros).

NOMBRE DE LA EMPRESA

(Año Inicio – Año Término)

CAEESI Centro de Altos Estudios
2015
Especializados en Ingeniería
Capitador

Octubre del 2012 hasta Agosto

Cargo:

- Docente de Windows 7, Microsoft Office 2013, Diseño Web con Adobe CS6, Cableado estructurado, Windows Server 2008R2, ISA Server Forefront TMG, Exchange Server 2010, Cableado Estructurado, AutoCad 2016 en diseño 2D y 3D, fundamentos de redes, ensamblaje de computadoras, entre otros cursos de capacitación.

NOMBRE DE LA EMPRESA

(Año Inicio – Año Término)

R&Angeles Consultores SAC
Agosto 2015
Consultor IT de Proyectos en
Redes y Telecomunicaciones

Octubre del 2012 hasta

Cargo:

- Consultor de proyectos en redes y telecomunicaciones como: Redes Cisco, Servidores HP, IBM y Cisco, Implementación de Data Center, piso técnico, Cámaras de Seguridad Ciudadana en distintos municipios, Radio enlace para internet, telefonía IP.

NOMBRE DE LA EMPRESA

(Año Inicio – Año Término)

Universidad César Vallejo Huaraz
actualidad
(Docente) Centro de Informática y Sistemas

Julio del 2013 hasta la

Cargo:

- Coordinador del Centro de informática y sistemas
- Docente en la Universidad.
- Docente del Centro de Informática y sistema de la Universidad. (Microsoft Windows 7, Microsoft office 2013, Macromedia CS6, Linux, Windows Server 2008R2, Windows Server 2012, Isa Forefront, Cableado Estructurado, Switches Cisco, Auto CAD entre otros), Instructor Cisco.
- Docente de Proyecto de investigación de la escuela de ingeniería industrial en el semestre 2018 I y 2018 II.

NOMBRE DE LA EMPRESA

(Año Inicio – Año Término)

Universidad Alas Peruanas Huaraz
Diciembre 2014
(Docente) Escuela de Ingeniería Civil

Setiembre del 2014 hasta

Cargo:

- Docente de la escuela de Ingeniería Civil en el curso de Dibujo de Ingeniería II.
- Docente de la escuela de Ingeniería Civil en el curso de Ofimática.

NOMBRE DE LA EMPRESA (Año Inicio – Año Término)
Universidad Alas Peruanas Huaraz Abril del 2015 hasta Julio 2015
(Docente) Escuela de Ingeniería Ambiental y ingeniería de sistemas

Cargo:

- Docente de la escuela de Ingeniería Ambiental en el curso de Dibujo asistido por computadora.
- Docente de la escuela de Ingeniería de Sistemas en el curso de computación en la nube.

NOMBRE DE LA EMPRESA (Año Inicio – Año Término)
Universidad San Pedro Huaraz Agosto del 2016 hasta Julio 2017
(Docente) Escuela de Ingeniería de sistemas

Cargo:

- Docente de la escuela de Ingeniería de sistemas en el curso de Gerencia informática.
- Docente de la escuela de Ingeniería de sistemas en el curso de Practicas I y II.
- Docente de la escuela de Ingeniería de sistemas en el curso ingeniería web.
- Docente metodológico en ingeniería de sistemas

NOMBRE DE LA EMPRESA (Año Inicio – Año Término)
Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Filial Huaraz Abril del 2019 hasta la actualidad
(Docente) Escuela de Ingeniería de sistemas

Cargo:

- Docente de la escuela de Ingeniería de sistemas en el curso de Tesis I
- Docente de la escuela de Ingeniería de sistemas en el curso de Tesis II
- Docente de la escuela de Ingeniería de sistemas en el curso de Tesis III
- Docente de la escuela de Ingeniería de sistemas en el curso de Tesis IV
- Docente de la escuela de Ingeniería de sistemas en el curso cocurricular de titulación
- Encargado de desarrollar investigación en la escuela de ingeniería de sistemas

NOMBRE DE LA EMPRESA (Año Inicio – Año Término)
Universidad Peruana de Ciencias e informática (Lima) Marzo del 2019 hasta la actualidad
(Docente) Escuela de pos grado

Cargo:

- Docente del curso de gestión por procesos
- Docente del curso de investigación I
- Docente del curso de seguridad de redes
- Docente del curso de dirección de tecnología de la información

RECONOCIMIENTOS

Universidad Cesar Vallejo

En merito a su destacada labor como docente en el Centro de Informática y Sistemas de la Universidad Cesar Vallejo – Huaraz en el semestre 2018 – I.

Universidad Cesar Vallejo

En merito a su destacada labor como docente en el Centro de Informática y Sistemas de la Universidad Cesar Vallejo – Huaraz en el

semestre 2019 – II.

Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón

Herramientas de ofimática nivel intermedio (Del 20 al 24 del 2010)

Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón

Windows server 2008 R2 (Del 22 al 27 del 2011)

ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

(Aquí debe colocar Diplomados, Seminarios, Conferencias, etc. a las que haya asistido; debe ser como el siguiente ejemplo.)

- **DIPLOMADO: “Diplomado de especialización en estadística” – Universidad Nacional de Trujillo – 2017**
- **DIPLOMADO: “Diplomado en técnicas y métodos de investigación” - Universidad Daniel Alcides Carrión - 2016**
- **DIPLOMADO: “Diplomado en docencia Universitaria” - Universidad Daniel Alcides Carrión - 2016**
- **CERTIFICADO: “Análisis estadístico y base de datos con SPSS” - Instituto científico del Pacífico - 2018**
- **CERTIFICADO: “Certificación Microsoft Office Specialist 2013” - Microsoft - 2014**

IDIOMAS

-

- **INGLES**
Universidad César Vallejo
Nivel: Básico

COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA

Certificación Microsoft Office Specialist 2013

(CERTIPORT)

Nivel: Avanzado

Certificación Microsoft Office Specialist 2016

(CERTIPORT)

Nivel: Avanzado

REFERENCIAS

Lic. Luis Aguirre Barrón

Jefe del Centro de Informática y Sistemas

Universidad Cesar Vallejo Chimbote

Teléfono:

943204773

Mgtr. Edwin Sánchez Ríos

Coordinador de la escuela académica profesional de ingeniería de sistemas

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Filial Huaraz

Teléfono:

996965625

Mgtr. Carlos Zegarra Sánchez

Coordinador general de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática

Universidad Peruana de Ciencias e Informática

Teléfono:

949853135

ÁVILA FOESTHER HANS KEYFREN

Fecha de Nacimiento: 27 de noviembre de 1953

DNI: 32783100

Dirección: Av. Centenario N° 142 – 301 Costado de Florería Shoshi, Independencia - Huaraz

Teléfono: 971512555

E-mail: econhkafoesther@gmail.com



OBJETIVO

Incentivar en el desarrollo de investigaciones científicas y tecnológicas, así mismo aportar en el desarrollo de la sociedad, donde ponga en práctica todos los conocimientos adquiridos y así concretar mis metas trazadas, llegando a generar un crecimiento laboral, personal e intelectual.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- **COLEGIO REGIONAL DE CHIMBOTE**
Bachiller en Administración de Empresas
- **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**
Bachiller en Ciencias Económicas
- **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**
Economista
- **UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO**
Maestro en Ciencias Económicas, mención en Gestión Empresarial (Título en trámite)
- **UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO**
Doctorado en Economía (Pendiente sustentación de tesis)
- **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
Maestría en Gestión Pública
- **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

EXPERIENCIA PROFESIONAL / LABORAL

NOMBRE DE LA EMPRESA	(Año Inicio – Año Término)
COMPAÑÍA NACIONAL DE CERVEZA (PILSEN CALLAO) Área de Marketing Cargo: <ul style="list-style-type: none">• Asistente de marketing.	(1986 – 1988)
COMPAÑÍA CONSERVERA COISHCO S.A. Área de Costos y Activos Fijos Cargo: <ul style="list-style-type: none">• Jefe de Costos y Activos Fijos.	(1989 - 1991)
ITC MERCANTIL – ARROZ COSTEÑO 1993)	(1992 –

- Cargo:**
- Administrador.

NOMBRE DE LA EMPRESA (Año Inicio – Año Término)
PANTEL – BAÚL (1994)

- Cargo:**
- Administrador.

NOMBRE DE LA EMPRESA (Año Inicio – Año Término)
ICE BLUE S.A. (1995 – 1997)
Área de Ventas y Comercialización

- Cargo:**
- Jefe de Ventas.

NOMBRE DE LA EMPRESA (Año Inicio – Año Término)
SENATI U.O. HUARAZ (1998)

- Cargo:**
- Asistente Administrativo.

NOMBRE DE LA EMPRESA (Año Inicio – Año Término)
AUSDRIL PERÚ S.A. (1999 - 2000)

- Cargo:**
- Administrador del Proyecto de Antamina.

NOMBRE DE LA EMPRESA (Año Inicio – Año Término)
MUNICIPALIDAD DISTRITAL SÁNCHEZ FERRER (2011)

- Cargo:**
- Jefe de la UF - 2011

NOMBRE DE LA EMPRESA (Año Inicio – Año Término)
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ (2011)
PLAN DE DESARROLLO URBANO - 2011

IDIOMAS

-

- **INGLES**
Universidad César Vallejo
Nivel: avanzado
- **ITALIANO**
Universidad César Vallejo
Nivel: Básico

COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA

Certificación en el uso de Windows y Microsoft Office 2019
Nivel: Intermedio
Certificación en el uso de Windows y Microsoft Office 2019
Nivel: Avanzado



CALDERON YARLEQUE LUIS ALBERTO

Fecha de Nacimiento: 12/03/1983
Dirección: Nicolás Garatea Mz 3 Lt 35 - Nuevo Chimbote
Teléfono y Celular: 9 4 4 4 5 4 0 4 0
E-mail: Luis-calderon@hotmail.com

RESUMEN

Profesional con más de 15 años de experiencia en el campo de la investigación científica, dispuesto a trabajar a presión constante y adecuación a la evolución del mercado laboral, educativo y los cambios que se generen.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**

Egresado de la Carrera Profesional de Estadística

- **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

Maestría en Administración de Negocios Internacionales

EXPERIENCIA PROFESIONAL / LABORAL

- Asistente Administrativo del área de procesos y refinería de la Minera Barrick misquichilca - Huaraz - (Nov 2010 - 2012).
- Gerente de Sistemas de la Municipalidad Provincial del Santa - (2012 - 2015).
- Catedrático Universitario (ago. 2006 - 2019)

CURSOS

- **DIPLOMADO:** "Análisis de Big data" - Universidad Ricardo Palma de Lima - 2017.
- **DIPLOMADO:** "metodología de la investigación Universidad nacional de Trujillo - 2018.

Anexo 4: Matriz de Validación del Instrumento de Investigación.

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Dr. Calderon Yarieque Luis Alberto

Docente de la carrera profesional de Administración

REYES CAURINO, Jordan Michael, identificada con DNI N°46971484, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad Cesar Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:


Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: "DOMINIOS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA P&A LOGISTIC DE CHAVIN DE HUANTAR – 2019" En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Estadística e informática.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 14 de junio de 2019.


REYES CAURINO, Jordan Michael
DNI N° 46971484

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: "DOMINIOS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA P&A LOGISTIC DE CHAVIN DE HUANTAR – 2019"

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera los dominios de la personalidad se relacionan con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Qué características tienen los dominios de la personalidad en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
2. ¿Qué características posee el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
3. ¿Cómo se asocia la apertura con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
4. ¿Cómo se asocia la conciencia con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
5. ¿Cómo se asocia la extroversión con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
6. ¿Cómo se asocia la amabilidad con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
7. ¿Cómo se asocia el neuroticismo con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?

3. HIPÓTESIS

Hi : Los dominios de la personalidad se asocian de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

H0 :Los dominios de la personalidad no se asocia de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la asociación que hay entre los dominios de la personalidad y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.- Determinar la asociación que existe entre apertura y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.
- 2.- Determinar la asociación que existe entre conciencia y el desempeño de los colaboradores de la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019

3.- Determinar la asociación que existe entre extroversión y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

4.- Establecer la asociación que existe entre amabilidad y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

5.- Conocer la asociación que existe entre neuroticismo y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es La investigación es aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, transversal, correlacional. **GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE "DOMINIOS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA P&A LOGISTIC DE CHAVIN DE HUANTAR – 2019"**

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionarios mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva; y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si toda las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	1 LOS ITEMS SON ADECUADOS PARA COMPROBAR LAS HIPÓTESIS		2 COHERENCIA ENTRE LAS VARIABLES Y LAS DIMENSIONES		3 EXISTE COHERENCIA ENTRE LAS DIMENSIONES Y LOS INDICADORES		4 EXISTE COHERENCIA ENTRE LOS INDICADORES Y LOS ITEMS		5 EXISTE COHERENCIA ENTRE EL ÍTEM Y LAS OPCIONES DE RESPUESTA		6 LA REDACCIÓN ES PRECISA, COMPRENSIBLE Y SIN ERRORES		DECISION
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V.D.(Y) = DESEMPEÑO LABORAL	Y1-Desempeño de tareas	Y1.1-Necesidad de supervisión	¿Existe supervisión permanente en la empresa? a.-Total e acuerdo b.-De acuerdo c.-Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
		Y1.2-Diciplina personal y esfuerzo	¿Usted como trabajador permanente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

ductivas	<p>a.-Total e acuerdo b.-De acuerdo c.-Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo</p> <p>¿cree que la empresa brinda materiales necesario para que pueda cumplir su labor?</p> <p>a.-Total e acuerdo b.-De acuerdo c.-Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo</p> <p>¿usted cree ser efectivo al momento de realizar sus labors en la empresa?</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		<p>Y4.2= Perder el tiempo durante el trabajo</p> <p>¿la empresa reconoce las labors efectivas que desempeña dentro de la entidad en cuanto al uso eficiente de equipo?</p> <p>a.-Total e acuerdo b.-De acuerdo c.-Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario: Sobre Dominio de la procedencia y el desarrollo laboral en la empresa P.S.A
OBJETIVO: Conocer de qué manera el dominio de la procedencia influye en el desarrollo en la empresa P.S.A respecto al dominio de
Marketing

DIRIGIDO A: Trabajadores de P.S.A. Logística S.A.C.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
	<u>+</u>			

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Carla Delgado Yojile GARCÍA Luis Alberto
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. ESTANISLAO MATEOS ZUÑO

Firma
[Firma manuscrita]
Post firma
DNI

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Dr. Hans Avila Foester

Docente de la carrera profesional de Administración

REYES CAURINO, Jordan Michael, identificada con DNI N°46971484, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad Cesar Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: "DOMINIOS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA P&A LOGISTIC DE CHAVIN DE HUANTAR – 2019" En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Estadística e informática.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 14 de junio de 2019.


REYES CAURINO, Jordan Michael

DNI N° 46971484

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: "DOMINIOS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA P&A LOGISTIC DE CHAVIN DE HUANTAR – 2019"

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera los dominios de la personalidad se relacionan con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Qué características tienen los dominios de la personalidad en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
2. ¿Qué características posee el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
3. ¿Cómo se asocia la apertura con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
4. ¿Cómo se asocia la conciencia con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
5. ¿Cómo se asocia la extroversión con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
6. ¿Cómo se asocia la amabilidad con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
7. ¿Cómo se asocia el neuroticismo con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?

3. HIPÓTESIS

HI : Los dominios de la personalidad se asocian de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

H0 : Los dominios de la personalidad no se asocia de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la asociación que hay entre los dominios de la personalidad y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.- Determinar la asociación que existe entre apertura y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.
- 2.- Determinar la asociación que existe entre conciencia y el desempeño de los colaboradores de la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019

3.- Determinar la asociación que existe entre extroversión y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

4.- Establecer la asociación que existe entre amabilidad y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

5.- Conocer la asociación que existe entre neuroticismo y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es La investigación es aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, transversal, correlacional. **GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE "DOMINIOS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA P&A LOGISTIC DE CHAVIN DE HUANTAR – 2019"**

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionarios mediante la validez de contenido a juicio de expertos; en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SÍ o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si toda las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

VARIABLES	DISEÑOS	INDICADORES	ITEMS	1		2		3		4		5		6		DECISION							
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
V.D.(Y) = DESEMPEÑO LABORAL	Y1=Desempeño de tareas	Y1.1=Necesidad de supervisión	¿Existe supervisión permanentes en la empresa? a.-Total e acuerdo b.-De acuerdo c.-Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo	LOS ITEMS SON ADECUADOS PARA COMPROBAR LAS HIPÓTESIS	SI	NO	COHERENCIA ENTRE LAS VARIABLES Y LAS DIMENSIONES	SI	NO	EXISTE COHERENCIA ENTRE LAS DIMENSIONES Y LOS INDICADORES	SI	NO	EXISTE COHERENCIA ENTRE LOS INDICADORES Y LOS ITEMS	SI	NO	EXISTE COHERENCIA ENTRE EL ITEM Y LAS OPCIONES DE RESPUESTA	SI	NO	LA REDACCIÓN ES PRECISA, COMPRENSIBLE Y SIN ERRORES	SI	NO		
																							X
			¿Las supervisiones contribuyen en mejorar tu desempeño laboral en la empresa? a.-Total e acuerdo b.-De acuerdo c.-Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo																				
		Y1.2=Diciplina personal y esfuerzo	¿usted como trabajador permanente																				

	suficiente para usar los materiales y el equipo de la empresa? a.- Total e acuerdo b.- De acuerdo c.- Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>
equipo	¿usted recibe información sobre el cumplimiento de las labores en la empresa? a.- Total e acuerdo b.- De acuerdo c.- Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>
Y3.3= Proportionado											
	¿usted emplea diferentes estrategias para cumplir sus metas establecidas en la empresa? a.- Total e acuerdo b.- De acuerdo c.- Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>
Y3.4= Rendimiento Laboral											
	¿usted usa correctamente los materiales que brinda la empresa?	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>
Y4.1= Uso de Materiales y equipos para fines personales											
Y4=Conducta contrapropia											

ductivas		a.- Total e acuerdo b.- De acuerdo c.- Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
			¿cree que la empresa brinda materiales necesario para que pueda cumplir su labor? a.- Total e acuerdo b.- De acuerdo c.- Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		¿usted cree ser efectivo al momento de realizar sus labors en la empresa? ¿la empresa reconoce las labors efectivas que desempeña dentro de la entidad en cuanto al uso eficiente de equipo? a.- Total e acuerdo b.- De acuerdo c.- Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Y4.2= Perder el tiempo durante el trabajo															

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DOMINIO DE PERIENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL
OBJETIVO: ESTABLECER INSTRUCCIONES VALIDAS Y CONTRIBUIR AL DOMINIO DE PERIENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A: PROFESORES DE PPA LOGISTA (MAVIA)

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				<input checked="" type="checkbox"/>

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mg. MARIS AVILA FOSTER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma


Post firma
DNI 36 78 3104

								X	X	X	X	X	X						
								X	X	X	X	X	X						
								X	X	X	X	X	X						
								X	X	X	X	X	X						
								X	X	X	X	X	X						
								X	X	X	X	X	X						
								X	X	X	X	X	X						

OBSERVACIÓN:

[Signature]
 FIRMA DEL EXPERTO 3078100

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Dr. Ponte Quiñones Elvis

Docente de la carrera profesional de Administración

REYES CAURINO, Jordan Michael, identificada con DNI N°46971484, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad Cesar Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: "DOMINIOS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA P&A LOGISTIC DE CHAVIN DE HUANTAR – 2019" En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Estadística e informática.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 14 de junio de 2019.


REYES CAURINO, Jordan Michael
DNI N° 46971484

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: "DOMINIOS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA P&A LOGISTIC DE CHAVIN DE HUANTAR – 2019"

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera los dominios de la personalidad se relacionan con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Qué características tienen los dominios de la personalidad en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
2. ¿Qué características posee el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
3. ¿Cómo se asocia la apertura con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
4. ¿Cómo se asocia la conciencia con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
5. ¿Cómo se asocia la extroversión con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
6. ¿Cómo se asocia la amabilidad con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?
7. ¿Cómo se asocia el neuroticismo con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?

3. HIPÓTESIS

H₁ : Los dominios de la personalidad se asocian de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

H₀ : Los dominios de la personalidad no se asocia de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la asociación que hay entre los dominios de la personalidad y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.- Determinar la asociación que existe entre apertura y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.
- 2.- Determinar la asociación que existe entre conciencia y el desempeño de los colaboradores de la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019

3.- Determinar la asociación que existe entre extroversión y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

4.- Establecer la asociación que existe entre amabilidad y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

5.- Conocer la asociación que existe entre neuroticismo y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es La investigación es aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, transversal, correlacional. **GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE "DOMINIOS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA P&A LOGISTIC DE CHAVIN DE HUANTAR – 2019"**

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionarios mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si toda las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	1		2		3		4		5		6		DESCRIPCIÓN	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		LA REDACCIÓN ES PRECISA, COMPRENSIBLE Y SIN ERRORES
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	¿Existen supervisiones permanentes en la empresa? a.- Total e acuerdo b.- De acuerdo c.- Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo													
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Y1-Desempeño de tareas	Y1.1-Necesidad de supervisión		X		X		X		X		X		X			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	¿Las supervisiones contribuyen a mejorar tu desempeño laboral en la empresa? a.- Total e acuerdo b.- De acuerdo c.- Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo													
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Y1.2-Disciplina personal y esfuerzo	¿usted como trabajador permanente		X		X		X		X		X		X			

Y3= Desempeño Organizacional	Y3.1= La asistencia al Trabajo	e.- Total Desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		¿usted cree que la productividad de la empresa es por el esfuerzo de todos los colaboradores? a.-Total e acuerdo b.-De acuerdo c.-Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		¿usted recibe alguna motivación extra por su labor en la empresa? a.-Total e acuerdo b.-De acuerdo c.-Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		¿Usad permanentemente asiste a las charlas que brinda la empresa? a.-Total e acuerdo b.-De acuerdo c.-Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Y3.2= Uso eficiente de material y	¿usted cuenta con el conocimiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

ductivas	a.- Total e acuerdo b.- De acuerdo c.- Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo ¿cree que la empresa brinda materiales necesarios para que pueda cumplir su labor? a.- Total e acuerdo b.- De acuerdo c.- Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	¿usted cree ser efectivo al momento de realizar sus labors en la empresa? ¿la empresa reconoce las labors efectivas que desempeña dentro de la entidad en cuanto al uso eficiente de equipo? a.- Total e acuerdo b.- De acuerdo c.- Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Y4.2= Perder el tiempo durante el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿la empresa cuenta con equipo nesario para el desempeño laboral? a.- Total e acuerdo b.- De acuerdo c.- Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo										X					X	
	¿los programas que utiliza la empresa le ayuda a mejorar sus rendimientos? a.- Total e acuerdo b.- De acuerdo c.- Neutral d.- Desacuerdo e.- Total Desacuerdo										X					X
											X					X
											X					X
											X					X
										X					X	

OBSERVACIÓN: Las fotos de terreno pertenecen

FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: QUESTIONARIO DE DOMINIO DE LO PERIódICO Y DESARROLLO LABORAL
OBJETIVO: OSTENDER INFORMACIÓN ÚTIL Y CONFIABLE DE DOMINIO DE PERIODICIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL


DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE PDD LOGISTA BILBAO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

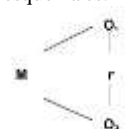
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			<input checked="" type="checkbox"/>	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : FONTE QUINONES ELVIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma

Post firma
DNI

Anexo 5: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>General: ¿ De qué manera los dominios de la personalidad se asocian con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar –2019.?</p> <p>Específicos:</p> <p>P1: ¿Cómo se asocia la apertura con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?</p> <p>P2: Cómo se asocia la conciencia con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.?</p> <p>P3: ¿ Cómo se asocia la extroversión con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?</p> <p>P4: ¿ Cómo se asocia la amabilidad con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?</p> <p>P5: ¿ Cómo se asocia el neuroticismo con el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019?</p>	<p>General: ¿determinar la asociación que hay entre los dominios de la personalidad y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.?</p> <p>Específicos:</p> <p>P1: ¿ Determinar la asociación que existe entre apertura y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.?</p> <p>P2: ¿ Determinar la asociación que existe entre conciencia y el desempeño de los colaboradores de la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.?</p> <p>P3: ¿ Determinar la asociación que existe entre extroversión y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019. ?</p> <p>P4: ¿ Establecer la asociación que existe entre amabilidad y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.?</p> <p>P5: ¿ Conocer la asociación que existe entre neuroticismo y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.?.?</p>	<p>General:</p> <p>Hi: Los dominios de la personalidad se asocian de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.</p> <p>Ho: Los dominios de la personalidad no se asocia de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019.</p>	<p>Comunicación interna Barreras de la Comunicación Patrones de Comunicación Comunicación Efectiva</p> <p>Identidad Corporativa Filosofía Corporativa Autoimagen Imagen Pública</p>	<p>Tipo: Aplicado</p> <p>Diseño: No experimental - Descriptivo correlacional.</p> <p>El esquema es:</p>  <p>Dónde: M: Muestra (Personal de la empresa P&A Logistic) O1: Observación o medición de la variable 1 (Dominios de la personalidad) r: Relación de las variables de estudio O2: Observación o medición de la variable 2 (Desempeño laboral)</p> <p>Método:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental • Hipotético - deductivo • Bibliográfico • Estadístico <p>Población: 75 colaboradores de la empresa P&A Logiistic</p> <p>Muestra: 75 colaboradores de la empresa P&A Logiistic</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario sobre el dominio de la personalidad • Cuestionario sobre el desempeño laboral.

Anexo 6: Documentos.

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

Huaraz, 08 de Setiembre del 2019

Señor:

Guillermo Rojas

PRESENTE:

SOLICITO DE AUTORIZACION
PARA LA REALIZACION DE LA
APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS
DE LOS TRABAJADORES DE P&A
LOGISTIC S.A.C.

De mi consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y así mismo en virtud a la solicitud de la aprobación y autorización para la realización de la aplicación de las encuestas a los trabajadores que se realizara el día 11 de septiembre del presente año a partir de las 7:00 A.M. para la ejecución del proyecto de investigación titulada "**Dominios de la personalidad y el desempeño laboral en la empresa P&A Logistic de Chavín de Huántar – 2019**", se le comunica que se atienda la solicitud de aprobación y ejecución del proyecto de tesis en mención.

Sin otro en particular, retirándole los saludos cordiales.

Atte. Jordan Reyes Caurino



Reyes Caurino J.
08-SEP-2019

ANEXO 7: Pantallazo de Turnitin

The screenshot displays a Turnitin report for a document. At the top, a red banner indicates a similarity score of 27%. Below this, a list of sources is provided, each with a percentage of similarity. The sources include 'Enciclopedia a Universidad', 'repositorio.univalle.gov.co', 'atlas pub', 'Enciclopedia a Universidad', 'studylib.es', 'repositorio.univalle.gov.co', 'Enciclopedia a Universidad', and 'Academia MindTools'.

The main content area of the report shows the following text:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Documento de la personalidad y el desarrollo laboral en la empresa PMA
 Trabajo de Clase de Historia 2019

RESUMEN PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

AUTORES
 Guadalupe Vargas, Juana Alford (0982-0982-5814-2714)
 Reyes Cuevas, Juan Manuel (0982-0982-5814-2714)

ASISISTENTE
 Dr. Bernardino Cabero, Julio César (0982-0982-5814-2714)

ÁREA DE INVESTIGACIÓN
 Gestión de Organizaciones

At the bottom of the report, there is a section for 'Resumen de coincidencias' (Summary of coincidences) with a 27% score. A list of sources is shown below, including 'Enciclopedia a Universidad' (11%), 'repositorio.univalle.gov.co' (6%), 'atlas pub' (2%), 'Enciclopedia a Universidad' (1%), 'studylib.es' (1%), 'repositorio.univalle.gov.co' (1%), 'Enciclopedia a Universidad' (1%), and 'Academia MindTools' (1%).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

REYES CAURINO JORDAN MICHAEL
D.N.I. : 46971484
Domicilio : C.A. ACUÑA P. S/N - INDEFINICIÓN
Teléfono : Fijo Móvil : 974079771
E-mail : fcajnr2c@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Titulo : Licenciado en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

REYES CAURINO JORDAN MICHAEL
GONZALES VARGAS JENIFER ALFREDO

Título de la tesis:

Denominación de la personalidad y el desempeño laboral
En la Empresa P.S.A. Logística de Chavin de Huancayo 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

12/12/2019



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza) Gonzalez Vargas Jonathan Alfredo
D.N.I. : 72956924
Domicilio :
Teléfono : Fijo : Móvil : 976052639
E-mail : jhonatgv15@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[X] Tesis de Pregrado
Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciado de Administración
[] Tesis de Post Grado
[] Maestría [] Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: Gonzalez Vargas Jonathan Alfredo Reyes Carrino Jordan Michael
Título de la tesis: Dominios de la personalidad y el desempeño lateral en la empresa P&A logíst de Chavin de Huenter - 2019
Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [X]
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis. []

Firma : [Signature]

Fecha : 12/12/19

Anexo 9: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GONZALES VARGAS JHONATAN ALFREDO

INFORME TÍTULADO:

DOMINIOS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA P&A LOGISTIC DE CHAVÍN DE HUÁNTAR - 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 12/12/2019

NOTA O MENCIÓN: QUINCE (15)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

REYES CAURINO JORDAN MICHAEL

INFORME TÍTULADO:

DOMINIOS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
EMPRESA P&A LOGISTIC DE CHAVÍN DE HUÁNTAR - 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 12/12/2019

NOTA O MENCIÓN: QUINCE (15)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 10: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, JULIO CESAR BUSTAMANTE CABELLO, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Huaraz, revisor (a) de la tesis titulada:

"DOMINIOS DE LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA P&A LOGISTIC DE CHAVÍN DE HUÁNTAR - 2019", de los estudiantes GONZALES VARGAS JHONATAN ALFREDO y REYES CAURINO JORDAN MICHAEL constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Huaraz, 5 de diciembre del 2019



Firma

BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR

DNI: 31662476

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 11: Galería Fotográfica.



