



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor
Larco Herrera Trujillo 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Chuquipoma Romero, Lourdes Leonela (ORCID: 0000-0002-5504-3898)

Pereda Rodriguez, Adolfo Leandro (ORCID: 0000-0003-4995-4350)

ASESORA:

Mg. Alva Morales, Jenny (ORCID: 0000-0002-2598-1912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por ser mi guía y brindarme su amor y sabiduría para afrontar los retos en el transcurso de mi vida.

A mi madre Mildre Romero Arroyo, por su amor infinito, por creer en mí, por su apoyo moral y por ser la mejor persona en mi vida, este logro te lo debo a ti.

A mi padre Noé Chuquipoma Díaz, por sus consejos y motivación para alcanzar mis objetivos.

A mi abuela Ana Díaz, este logro es dedicado a ella, por su cariño, comprensión y amor que me brindó en vida.

A mis hermanas Verónica, Noelia y Olenka por estar siempre presentes en mi vida.

A mis sobrinos Cristell, Dairo, Maykell y Arleth por ser mi inspiración, por su cariño incondicional y por las sonrisas que me sacan día a día.

Chuquipoma Romero, Lourdes
Leonela.

A Dios por darme vida, su sabiduría y su fuerza para obtener uno de mis anhelos en esta etapa de mi vida universitaria.

A mis padres Julia Rodriguez Pereda y Carlos Pereda Sotero por su amor, trabajo y sacrificio en estos años. Todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia, mi coraje y mi empeño se los debo a ustedes y sin pedir nada a cambio.

A mi hermano Oscar, su esposa Aurora y mis sobrinas Ingrid y Mayreli por su apoyo incondicional para poder lograr mis objetivos.

Pereda Rodriguez, Adolfo Leandro.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme fuerza y sabiduría para llegar a esta etapa de mi vida.

A mis padres, hermanas y sobrinos les doy las gracias por todos sus consejos, por ser mi soporte moral, por cada día enseñarme cosas nuevas, por sus valores inculcados, mi agradecimiento es infinito, sin ustedes nada hubiera sido posible, son mi mayor motivación para culminar mi carrera.

Agradezco a mis profesores por su apoyo, sus conocimientos brindados y por ser parte de mi formación profesional.

Del mismo modo agradezco a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, por su participación en los cuestionarios realizados.

Chuquipoma Romero, Lourdes Leonela.

Agradezco a Dios por haberme guiado y acompañado en estos años de mi carrera universitaria, por darme su fuerza de seguir adelante a pesar de las adversidades que aparecían en el camino y por brindarme una vida llena de experiencias, aprendizajes y felicidad.

A mis padres Julia y Carlos por ser la mayor inspiración que tengo para conseguir mis sueños, por su apoyo incondicional en mi vida, por sus enseñanzas, y por confiar y creer en mí, son los mejores padres que Dios pudo haberme dado, simplemente gracias.

Agradezco a mis profesores por compartir conmigo sus conocimientos, experiencias y por sobre todo apoyo en mi vida universitaria.

De igual modo agradezco a cada persona de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco por su ayuda en mi investigación.

Pereda Rodriguez, Adolfo Leandro.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 7 |
| III. METODOLOGÍA | 18 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 18 |
| 3.2 Variables y operacionalización..... | 19 |
| 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 20 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 20 |
| 3.5 Procedimientos | 21 |
| 3.6 Método de análisis de datos..... | 22 |
| 3.7 Aspectos éticos..... | 22 |
| IV. RESULTADOS | 23 |
| V. DISCUSIÓN..... | 29 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 35 |
| VII. RECOMENDACIONES | 37 |
| VIII. PROPUESTA..... | 38 |
| REFERENCIAS | 47 |
| ANEXOS | 53 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 3.1: Matriz de operacionalización de variables | 53 |
| Tabla 3.2: Puntuaciones de la validez del instrumento | 57 |
| Tabla 3.3: Confiabilidad de variable narcisismo | 58 |
| Tabla 3.4: Confiabilidad de variable clima laboral | 58 |
| Tabla 4.1: Nivel de narcisismo de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019..... | 59 |
| Tabla 4.2: Nivel de clima laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019..... | 59 |
| Tabla 4.3: Relación entre la dimensión narcisismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019..... | 60 |
| Tabla 4.4: Relación entre la dimensión maquiavelismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019..... | 61 |
| Tabla 4.5: Relación entre la dimensión dominancia con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019..... | 62 |
| Tabla 4.6: Relación entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019..... | 63 |
| Tabla 4.7: Prueba de normalidad de las variables narcisismo y clima laboral..... | 64 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 3.1 Diseño de investigación:..... | 18 |
| Figura 4.1: Nivel de narcisismo de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019..... | 65 |
| Figura 4.2: Nivel de clima laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019..... | 65 |
| Figura 4.3: Relación entre la dimensión narcisismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019..... | 66 |
| Figura 4.4: Relación entre la dimensión maquiavelismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019..... | 66 |
| Figura 4.5: Relación entre la dimensión dominancia con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019..... | 67 |
| Figura 4.6: Relación entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019. | 67 |

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito Determinar la relación entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019. Para ello, se ha utilizado la metodología de tipo correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 31 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera. El instrumento para la recolección de datos fue la aplicación de la encuesta. Los resultados indican que, entre la variable narcisismo y clima laboral existe relación altamente significativa con un valor de ,001. Por lo tanto, se concluye que se determinó la relación entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, se obtuvo como resultado -,819 lo que significa que existe una correlación negativa muy fuerte, concluyendo que el narcisismo y el clima laboral se relacionan de manera inversa, es decir mientras que los funcionarios tengan un mayor nivel de narcisismo, el clima laboral se ve afectado obteniendo un nivel bajo y se evidencia un clima laboral desfavorable para el municipio.

Palabras clave: Narcisismo, clima laboral, dominancia, empatía

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between narcissism and the working climate of the District Municipality of Víctor Larco Herrera Trujillo 2019. To do this, it has used the correlational methodology with a non-experimental cross-sectional design. Likewise, the sample was made up of 31 officials from the District Municipality of Víctor Larco Herrera. The instrument for data collection was the application of the survey. The results indicate that there is a highly significant relationship between the variable narcissism and the work climate with a value of 0.001. Therefore, it is concluded that the relationship between narcissism and the work climate of the District Municipality of Víctor Larco Herrera was determined Trujillo 2019, was obtained as a result -, 819 which means that there is a very strong negative correlation, concluding that narcissism and the work climate are inversely related, that is, while employees have a higher level of narcissism, the climate work is affected obtaining a low level and an unfavorable work climate for the municipality is evident.

Keywords: Narcissism, work environment, dominance, empathy

I. INTRODUCCIÓN

Los comportamientos narcisistas de cada ser humano son muy antiguos como el hombre. Lo novedoso de esta época es que la cultura y la sociedad forman parte del narcisismo. Lowen en su artículo "*El narcisismo, la enfermedad de nuestro tiempo*" sostiene que, las personas narcisistas, no se aman a sí mismas, considera que son individuos que no aceptan su personalidad auténtica por lo que logran construir una máscara de manera permanente que les permite esconder la carencia de emociones; su verdadera preocupación es su apariencia, no sus sentimientos. Desde el punto de vista cultural, lo define como una pérdida de valores humanos, ausencia de interés por los demás; un país que sacrifica su medio natural para lograr conseguir poder y dinero, no tiene sensibilidad para las necesidades humanas, cuando la riqueza está por encima de la vida y el éxito es más importante que el respeto, es ahí donde la misma cultura está sobrevalorando la imagen y se le considera como narcisista. A una persona narcisista se la identifica por tener un comportamiento egoísta y por su deseo de lograr admiración; se preocupa solo por su bienestar, es por eso que no es empático, carece de compasión por los individuos que experimentan sufrimientos, por considerarse un ser humano que no muestra preocupación por la sociedad. Por lo tanto, estas personas tendrían dificultades al momento de relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de una organización, lo cual generaría un ambiente de clima laboral ineficiente y poco satisfecho.

Según (Vargas y Flores, 2019) en su artículo "*Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios*" afirman que, en la actualidad, las empresas afrontan constantes cambios a los que deben adecuarse para permanecer en el mercado, existen diversos inconvenientes con los que se enfrentan las organizaciones, uno de los primordiales es que carecen de un clima laboral satisfactorio. Es por eso, que es primordial que se encuentre en excelentes condiciones tanto el interior como exterior de las empresas, donde la clave es la satisfacción de los colaboradores que es pieza fundamental para que se pueda conseguir resultados óptimos. Además, la satisfacción es primordial porque la apreciación de manera negativa o positiva tiene influencia en la relación y responsabilidad que tengan con la

empresa, puede ser entendida como la relación afectiva de los colaboradores que se refleja en la actitud ante el trabajo. Es por eso, que las entidades públicas en los últimos años se han interesado por el ambiente laboral, siendo importante por el impacto positivo que tiene en la producción que se debe a la mejora continua de las diferentes condiciones de trabajo, de manera tal, que se ven reflejadas en los diferentes métodos que ayudan a determinar las conductas de los individuos.

A nivel internacional en el año 2016 en países como Argentina, de acuerdo a un informe emitido por la Universidad Siglo 21 realizado por el Observatorio de Tendencias Sociales y Empresariales; elaboró un estudio sobre la personalidad, siendo muy importante para el desarrollo del país. Los participantes que fueron entrevistados señalaron en qué nivel se encontraban de acuerdo con las diferentes creencias acerca de las personalidades. Y como resultado, la forma de personalidad con más similitud de acuerdo a las respuestas fue el narcisista, lo que afirma que los individuos se consideran superiores y especiales, que logran creer que son mejores que los demás, por lo que requieren un trato especial y son demasiado sensibles cuando una persona les falta el respeto o son tratadas de manera inadecuada. Por lo que, un 45% de los encuestados se consideró un individuo interesante y apasionante, y el 31% afirmó que consideran significativo conseguir ser reconocidos, ser adorados y ser admirados por los demás.

Por otro lado, el clima laboral en México, en los últimos años ha tenido un impacto negativo; en el 2013 se reportó en diversos medios que los colaboradores mexicanos, a diferencia de otros países en Latinoamérica, no se sienten satisfechos en sus puestos de trabajo y solo el 12% se encuentra satisfecho con la labor realizada en sus empleos. En el primer trimestre del 2016, El Instituto Nacional de Estadística y Geografía identificó que 121 385 personas renunciaron a su empleo por ambientes laborales deterioradas. Y otras 9 733 personas se vieron obligadas a dejar su trabajo porque no lograban responder a los requerimientos de la organización. Eso indica que, el 15 % de todos los empleados que renunciaron en ese momento fue por un deficiente clima laboral. Los colaboradores, en especial los jóvenes afrontan problemas como estrés,

escasas oportunidades de crecimiento profesional y falta de reconocimiento por parte los jefes por sus logros realizados en la organización.

Asimismo, a nivel nacional El Centro Manuel Escudero de Psicología clínica y psiquiatría, afirma que el trastorno de la personalidad narcisista, es un patrón donde la persona tiene la necesidad de sentirse grandioso, admirado y carece de empatía hacia los demás. Es por eso, que las posibles causas de la personalidad narcisista es la educación de los padres o familiares cercanos. Uno de ellos es la excesiva dureza de los padres al tratar a los hijos, junto a la falta de cariño, seguido del maltrato y humillación por su familia. Otra causa es que los padres educan a los hijos haciéndolos creer que son los mejores o que son únicos, debido a eso, en la actualidad se está asustando a las familias con el problema de que los hijos lleguen a tener falta de autoestima en el futuro y como modo de prevención se les recomienda que desarrollen la cualidad de autoestima alabando a los hijos de manera moderada, disminuir los ideales de vida, para que estén preparados a las posibles decepciones y evitar que sufran. Y, por último, reducir la exigencia de los padres y ser tolerantes con respecto a la educación, para que los hijos no se sientan culpables de no poder realizar las aspiraciones o expectativas de los padres.

El psiquiatra (Roy, 2002) afirma en su artículo "The impact of narcissistic managers on organizations", the determining characteristics of narcissists destructive are greatness (great feeling of their own importance, arrogance, concern for power and wealth, excessive search for admiration), feeling of having the right to everything, being able to pleasing others, lack of concern and contempt for the next one. Generally, the characteristics that accompany follow the main personality traits of these individuals are the lack of a lasting link to a value system and an internal void that lead them to seek emotion despite the high risk.

Oftentimes, destructive narcissistic individuals do not realize that their behavior is a problem for others, and even if they recognize it, they are not concerned with the pernicious impact that your behavior can have in other people.

El psiquiatra (Harrison, 2017) en su libro el gran viaje del ego afirma que, en la actualidad se requiere de una formación preventiva que incentive la percepción de uno mismo de manera realista y que no se centre en la importancia de sí mismo, sino en elegir un propósito más grandioso que las mismas personas.

A nivel nacional, de acuerdo al Instituto de Estadística e Informática (INEI) en el 2018, alrededor de 420 000 personas, estuvieron sin laborar en Lima. Asimismo, de acuerdo a un estudio de Ronald Career Services Group, indicó que un 43% de trabajadores del país se sienten a gusto en su centro de trabajo. Por otro lado, un 75% de trabajadores respondió que les gustaría cambiar de trabajo si tuviesen la oportunidad de laborar en un lugar donde aprecien su trabajo y puedan desarrollar sus habilidades, lo que les hará más felices, considerando que un ambiente de trabajo negativo puede generar problemas físicos y emocionales desde ausentarse del trabajo hasta tener un bajo rendimiento en la productividad.

Por lo antes mencionado, en el ámbito local es posible que en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera ubicada en el departamento de La Libertad en Trujillo, algunos de los funcionarios pueden tener los síntomas que caracterizan a un individuo con personalidad narcisista según Mayo Clinic son: tener exceso de prepotencia, tener un modelo de privilegio y requerir exceso de admiración permanente, esperan ser reconocidos por ser superiores, así no tengan logros que lo demuestren, exageración de los resultados óptimos y las habilidades, creerse superiores y solo reunirse con individuos con las mismas características como ellos, despreciar a individuos que consideran de nivel inferior, aprovecharse de los demás para conseguir lo que anhelan, no son personas empáticas, comportamiento de manera soberbia o altanera, lo que refleja ser personas engreídas, insistir en tener lo mejor de todo; por ejemplo, la mejor casa o el mejor auto.

Es posible que estas personas puedan tener la personalidad narcisista porque ocupan puestos de trabajo como jefes, y eso puede generar que se sientan poderosos y que el clima laboral de la municipalidad se vea afectada, porque no son capaces de poder relacionarse con los demás trabajadores.

Es por ello, que hemos decidido realizar el presente trabajo de investigación para determinar qué relación existe entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, teniendo en cuenta, que si existe relación esto puede afectar a los colaboradores en distintos ámbitos, como en las relaciones personales, el trabajo, o temas económicos. Con la finalidad de poder realizar recomendaciones a las personas que presenten rasgos de un individuo narcisista.

Una vez descrita la realidad problemática, se establece la pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019?

En la presente investigación la justificación teórica contiene el uso de conceptos del narcisismo y el clima laboral en todas sus dimensiones aplicadas. Así mismo, la justificación práctica conoce la importancia que tienen estos temas para que las organizaciones tengan éxito; la realización del trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la relación del narcisismo con el clima laboral, con el objetivo de que los resultados obtenidos sea una herramienta útil para la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera y así obtener un clima laboral favorable para los funcionarios y trabajadores que lo integran. Por último, en la justificación metodológica se realizó encuestas, así como también se utilizará el método científico durante todo el transcurso de la investigación.

La investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, cuyos objetivos específicos son: Identificar el nivel de narcisismo de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019. Determinar el nivel de clima laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

Determinar la relación entre las dimensiones del narcisismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019. Y, por último; proponer un programa de capacitación sobre el narcisismo en el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

Por otra parte, la hipótesis que se planteó para la investigación es la siguiente:
Existe una relación inversa entre el narcisismo y el clima laboral de la
Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación se recopiló trabajos previos en el ámbito internacional que servirán de soporte a la variable narcisismo. Según (Gálvez, Mingote y Moreno, 2010) de acuerdo a su artículo *“El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo”*. Se realizó una investigación descriptiva, la muestra fue los grupos A, B y C de trastornos de personalidad. Se concluyó que, los individuos con trastornos de personalidad narcisista se relacionan significativamente con el trabajo y se ve afectada la capacidad de desempeñarse de manera independiente y competente para obtener las metas, por lo que disminuye las posibilidades de trabajar de forma eficiente y flexible en el entorno socio-laboral. Es decir, el colaborador que presente rasgos de trastorno de personalidad narcisista mostrará cambios en la manera de percibir los sucesos ocurridos en el exterior, en las relaciones interpersonales, en la forma de interpretarse a sí mismo y a su entorno, en el control de los impulsos y en los afectos. Por lo tanto, existe una alta posibilidad de ser percibidos por sus compañeros de trabajo como individuos conflictivos, manipuladores, molestos y que buscan tener su atención de manera excesiva.

De acuerdo al artículo de (Cerna, 2017) *“Niveles de narcisismo en educadores y sus efectos en la función tutorial”*. Se realizó un trabajo de investigación descriptivo correlacional, la muestra estuvo constituida por 172 profesores. Se concluyó que, 61 trabajadores muestran un nivel de auto amor de nivel medio; es decir que los niveles de narcisismo, en la mayoría de trabajadores, no llegan a un nivel patológico, por lo que se aprecia que, a menores niveles de narcisismo, la percepción de la acción tutorial es menos beneficiosa o útil, mientras que, más alto sean los niveles de narcisismo es beneficiosa o útil. En este caso los estudiantes pueden estar percibiendo este narcisismo alto, como un nivel alto de autoestima del trabajador.

Según la investigación de (Loren, 2018) para obtener el grado de doctor en filosofía. In his thesis *“An examination of grandiose and vulnerable narcissism in adults, adolescents, and children”*. Presented at the University of Western Australia. The research was experimental. Determine through an examination

narcissist in adults, adolescents and children. It was concluded that by accepting that nature is diverse and it is presented in various aspects of the narcissistic personality, it's fundamental to create an understanding that is agreed between two people and that considers the different perspectives of the disciplines.

Para (Juha, 2017), en su tesis para obtener la licenciatura en administración, titulada "*Effects of narcissistic leadership on organizational citizenship behaviors: A case study on the perceptions of media production company employees*". Made at University of Oulu, Finland. The research is qualitative empirical. The sample was made up of media production company employees. The results obtained affirm that narcissistic leadership in the majority of individuals is negatively related in the behavior of employees in an organization.

En su trabajo de investigación (Passamani, 2014), titulada "*Empathy and Narcissism in the Work of Molière*." The objective of the investigation is analysis Molière's comic art through the lens of empathy and narcissism. The conclusions of narcissism and empathy provide a convenient, yet nuanced language that crystallizes these ideas, and highlight the importance of a lack of empathy as a defining component of narcissism.

En su tesis como trabajo de investigación para obtener el grado de doctor en psicología (Ritter, 2013) "*The Narcissistic Personality Disorder: Empirical Studies*". Presented at the Humboldt University in Berlin. The purpose of this research paper was to analyze people with narcissistic personality disorder. In conclusion, it is reflected that the limitations of patients with narcissistic personality disorders and their features are too imprecise and empirical research must be carried out to validate the information.

Para (Yokfah, 2016) en su tesis para obtener el título de doctor en filosofía en la Universidad de Londres, titulada "*Narcissism and Affirmation of the Ideal Self on Social Media in Thailand*". Narcissistic people are characterized by needing to be admired excessively, being the social networks where they interact the most. This research proposes to use the Facebook model in Thailand. In conclusion, the results reflect that Facebook supports them to interact with others, where narcissistic individuals feel better and their ideals are complemented.

Según (Kay, 2014) en su trabajo de investigación para obtener el grado de doctor en Ejecutivo de consultoría y coaching para el cambio, "*Willful Blindness' – Narcissist's at Work*". Presented at Insead University in Europe. Conducted a qualitative study split into several stages. This thesis was designed to determine how organizations identify and deal with narcissistic leaders and what's HR's role? In conclusion, boards and HR Executives should beware of the personal risks associated with dealing with narcissist leaders.

Para (Boswell, Sansberry, and Stout, 2019) en su trabajo de investigación "*Narcissistic Leaders and Their Effect on Employee Work Attitudes*". Presented in the University of Missouri- St. Louis, United States. In a sample of 420 working adults (307 female, 112 male and other). The results show several meaningful effects of non-productive narcissistic tendencies on work attitudes but minimal effects of productive narcissistic tendencies on work attitudes.

Según la investigación de (Munakash, 2016) para obtener el grado de doctor en psicología. Presentada en la Universidad Estatal de California, San Bernardino, "*Social networking: creating a society of narcissists or helping people reach self-actualization*". The sample was 1,604 people (86% women and 14% men). The results affirm the importance of the narcissism variable and the self-actualization variable of people. In conclusion, each individual has a personality trait that is different between each person.

Para (Amadi, 2015) en su tesis presentada al Colegio de Honores de la Universidad del Sur de Mississippi para obtener el título de licenciado en psicología, "*Narcissism and Late Adolescent Friendships: Perceived Closeness, Cooperation, Competitiveness, and Friendship Quality*". The research examined 219 people (181 women and 38 men). Data were obtained through questionnaires. In conclusion, narcissism was significantly related to cooperation, competitiveness, and closeness, but it was not related to friendship.

Para (Bell, 2016), en su trabajo de investigación presentada a la Universidad del Este de Washington, para obtener la Maestría en Psicología, "*Cynicism and narcissism: masking the good life?*". The study utilized treatment quasi-experimental mixed-model design. Participants were 106 undergraduates. Of the 106 participants, 92 completed both stages of the study. In conclusion, that

individuals high in cynicism and narcissism do not attend to grateful stimuli or memories on their own, yet do so when directed and experience the requisite grateful emotion as a result.

En el ámbito nacional, según (Gamarra y Rosado, 2015) en su investigación para obtener el grado profesional de psicólogo *“Adicción a Facebook y patrones de personalidad narcisista en estudiantes de dos instituciones educativas particulares”*. Presentado en la Universidad Peruana Unión, Perú, Lima. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional. Su propósito fue Determinar si existe relación significativa entre el riesgo de las dos variables en universidades privadas de Lima y Chiclayo. Con una muestra de escolares entre los dos últimos grados del nivel secundario del período 2014-II. Concluyó que los patrones de personalidad narcisista son de nivel alto y se relacionan con un grado de demostración de nivel significativo teniendo riesgo de tener adicción a la red social Facebook.

En el ámbito local, según (Guerrero, 2015) en su tesis para obtener el grado de licenciada en psicología, de título *“Relación de variables psicológicas: Narcisismo y autoestima asociados al uso de Facebook”*. Presentado en la Universidad Privada Antenor Orrego, Perú, Trujillo”. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional. Su propósito fue Determinar la relación de ambas variables: Narcisismo y autoestima con sus indicadores de medición acerca del uso de la red social Facebook en los universitarios de la universidad de Trujillo. La muestra estuvo conformada por 375 universitarios de todas las carreras profesionales. Concluyó que existe una relación de nivel medio en el narcisismo y la autoestima asociados al utilizar la red social Facebook.

Por otro lado, se recopiló investigaciones en el ámbito internacional que servirán de soporte a la variable clima laboral. Para (Sotelo y Figueroa, 2017) en su artículo *“El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior”*. La muestra fue de 52 personas, la técnica utilizada fue el cuestionario. Concluyó que, existe una correlación alta entre la variable clima organizacional y la calidad en el servicio reflejada en los resultados donde se detalla que mientras aumente el clima organizacional se muestra una mejor calidad en el servicio.

De acuerdo a la investigación de (Thiruchelvan, 2017) para obtener el grado de maestría en administración *“Working environment and its influence on employees' performance: a case study of an oil and gas vendor company in Malaysia”*. Presented at the University Tunku Abdul Rahman. In the investigation, the type was descriptive-correlational. Determine if the work environment positively influences the performance of employees. It is concluded that, the investigation of an oil and gas supplying company in Malaysia, the work environment influences in a positive way the performance of a worker.

Según el artículo de (Pedraza, 2018) titulada *“El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano”*. El tipo de investigación fue con enfoque cuantitativo no experimental y explicativo, con una muestra por conveniencia de 133 personas, la técnica utilizada fue el cuestionario. Se concluyó que, existen tres factores que se identificaron en la variable clima organizacional, donde se refleja vínculos significativos con la variable satisfacción laboral, donde los elementos de apoyo, identidad y ambiente de efecto favorecen de manera significativa el bienestar de los colaboradores en las empresas.

Para (Arteaga y Pilligua, 2019) en su artículo *“El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.”* Se utilizó el diseño descriptivo con técnicas cualitativas, mediante cuestionarios a los 87 colaboradores de la organización. Se concluyó que, el resultado del diagnóstico realizado a la empresa, es de nivel medio porque se muestra un clima laboral que equivale a una puntuación del 58%, en condición de progreso de mejora, reflejando elementos de mayor prioridad de incidencias por mejorar, como liderazgo y carrera profesional.

De acuerdo a su artículo (Paredes, 2013) *“Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos”*. Se realizó una investigación descriptiva, cuantitativa, transversal, y de campo; la muestra fue constituida por 211 trabajadores, se utilizó la técnica del cuestionario. Concluyó que, existe una relación significativa, alta y positiva en grado alto entre ambas variables percibido por los colaboradores; donde se

afirma que, a mayor grado de cohesión en los equipos de trabajo, se verá reflejado en la mejora de mayor percepción del grado de calidad del clima laboral.

De acuerdo al artículo de (Hospital, 2013) "*Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F Y D Inversiones S.A.C.*" El instrumento empleado fue el cuestionario; la muestra fueron los empleados de la empresa. Se concluyó que, los componentes que se encuentran en estado crítico de la variable satisfacción laboral son, la satisfacción por trabajar de manera genérica, la satisfacción con el entorno físico del centro de empleo, la satisfacción de acuerdo a las posibilidades de crecimiento y satisfacción entre el vínculo del empleado y su jefe, lo cual los cuatro factores alcanza el 99.8%.

Según (Albañil, 2015) en su tesis para obtener la maestría en educación. "*El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura*". Presentado en la Universidad de Piura, Perú. El tipo de investigación fue de corte transversal descriptivo con un enfoque de tipo cuantitativo, la muestra fue de 58 profesores de la institución educativa. Su propósito fue Describir el ambiente laboral que existe en el colegio, los elementos y sus indicadores de medición que la institución señala como los factores que son influyentes para su configuración, y cuya técnica empleada fue la encuesta. Concluyó que, la apreciación general del clima en el criterio de los profesores que fueron encuestados se encontró en un nivel medio en la institución, porque no es del todo agradable, dado que existen factores que van de regular a un nivel muy bajo, como el reconocimiento que el colegio brinda a los docentes y colaboradores administrativos.

En el ámbito local, según (Marreros, 2018) en su investigación para obtener el título profesional de licenciada en trabajo social. "*Relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera-2018*". Presentado en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. La investigación fue no experimental transaccional correlacional, la muestra fue constituida por 150 colaboradores del área de administración. Su propósito fue Determinar la relación del clima laboral con el desempeño laboral de los empleados del área administrativa de la municipalidad, y cuyas técnicas empleadas fueron revisión bibliográfica,

observación, entrevista y encuesta. Concluyó que, la variable clima laboral tiene una relación directa significativamente alta con el desempeño laboral, ya que el 50% de los empleados manifestaron que el clima laboral del municipio es de nivel alto y su desempeño también es de nivel alto; demostrando una relación directa en el desempeño laboral de subordinados del área administrativa de la municipalidad.

Según (Bardales y Coveñas, 2016) en su investigación para obtener el grado de licenciado en administración, titulada *“Influencia del liderazgo en el clima laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la Ciudad de Trujillo-2015”*. Presentado en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. La investigación fue de diseño descriptiva correlacional, la muestra fue constituida por 15 personas que laboran en el Instituto. Su propósito fue Determinar si influye de manera directa y significativa el clima laboral en el instituto, y cuyas técnicas empleadas fueron la encuesta y la ficha resumen. Concluyó que, existe una relación parcialmente significativa en el instituto.

Asimismo; se ha revisado teorías sobre cada una de las variables. En la variable narcisismo, de acuerdo al artículo de (Delgado,2015) *“Narcisismo y representación democrática en España”* define al narcisismo como la manía propia del narciso, persona que cuida y se alaba de sí mismo, se reconoce como un individuo hermoso y galán, vive enamorado de sí mismo.

Los trastornos de la personalidad se identifican a partir de reconocer los sentimientos que experimenta por un individuo. El trastorno narcisista se manifiesta a través de sentimientos infundados y desmedidos que se refieren a la propia importancia, lo que hace que creer que se merecen los reconocimientos más altos, lo que refleja la costumbre del comportamiento de grandiosidad.

Para (Díaz, 2014) en su artículo *“Personalidades narcisistas”* afirma que el término narcisista describe al individuo que organiza su personalidad manteniendo su autoestima elevada. Aunque todas las personas tenemos debilidades e influyen en la aprobación o rechazo de nuestras personas importantes, en los individuos narcisistas esta motivación excluye a los demás. Una de las características de los individuos narcisistas es el perfeccionismo, manteniendo ideales que no son realistas, y confían en que logran

conseguirlos, por otro lado, responden a sus fracasos con resultados depresivos, en vez de sentir que son personas que cometen errores y que son perdonables.

Según (García, Pérez, Moro y Walker, 2018) en su artículo "*Un cuadro narcisista en la tragedia griega: el caso de Creonte*". El manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, caracteriza al trastorno de personalidad narcisista como un patrón de grandiosidad, donde la persona tiene la necesidad de sentirse admirado y carece de empatía con los demás. Señala que en las personas con este trastorno cabe observar una preocupación por el éxito ilimitado, el sentimiento de poder, brillantez, belleza o amor imaginario. Además, ellas exigen admiración excesiva, se creen especiales y piensan que sólo pueden ser comprendidos por individuos que también son singulares o gozan de un elevado status. Asimismo, presentan la creencia de que merecen un trato especial o que se deben cumplir automáticamente sus expectativas. Cabe agregar que las personalidades narcisistas presentan una escasa tolerancia a la frustración. En general quienes padecen de este trastorno suelen interpretar toda crítica, incluso aquellas realizadas de manera constructiva, como un ataque, lo que a su vez las lleva a sentirse heridas o rechazadas con facilidad y a reaccionar con rabia. Ellos dependen excesivamente de la aprobación y halago de los demás, por lo que se sienten constantemente amenazados frente a las críticas e incluso a los consejos.

Según (Cofone, 2009) en su artículo "*Maquiavelismo: concepto y significado. Una lectura desde La Virtú*". El maquiavelismo es carencia de ética, desinterés moral o de creencia que el fin justifica los medios. Para Maritain, es una filosofía de la política, que pretende establecer que la buena política es una política inmoral y que por esencia debe hacer uso del mal para alcanzar el éxito y debe responder a la conciencia moral.

De acuerdo al artículo de (Muratori y Zubieta, 2015) "*Dominancia, contra-dominancia social y selección institucional: Un estudio con estudiantes universitarios civiles y militares*". La dominancia es el estilo de personalidad que mide la tendencia de los individuos que prefieren vínculos jerárquicos entre diversos equipos, es decir, es la medida en la cual cada persona elige a que grupo pertenecer que sea el que domine y sea superior a los demás grupos.

Para (Correia, Costa y Pereira, 2019) en su artículo “Estudio de vinculación y empatía en estudiantes universitarios”. La empatía es la capacidad de las personas de reconocer las emociones que está experimentando otra persona (Davis , 1980). La empatía comprende una variedad de estados emocionales, como el deseo de cuidar y ayudar a los demás, entendiendo lo que la otra persona siente o piensa y la habilidad de descubrir las emociones de los demás es innata, pero puede ser entrenada (Falcone , 1999).

Según el Manual MSD Versión para profesionales; el exhibicionismo es un modo de parafilia, pero generalmente las personas exhibicionistas no cuentan con las normas clínicas de un trastorno parafílico, que necesitan que el comportamiento, las fantasías o los deseos irrefrenables del individuo causen molestias clínicamente significativo o provoquen daños a las personas de su alrededor que incluye concretar los impulsos sin el consentimiento del otro individuo.

Según la Real Academia Española define a exhibicionismo como un deseo persistente y excesivo de mostrarse en público y conseguir la atención de los demás.

Respecto a la segunda variable clima laboral. Según (Ruíz, 2017) en su libro test de clima laboral, afirma que es el ambiente en el cual los subordinados van a desenvolverse para cooperar y alcanzar las metas de la empresa.

Existen cuatro dimensiones de la variable clima laboral.

Ambiente físico y condiciones laborales. Las condiciones ambientales; intenta conocer las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo y la apreciación que el colaborador tiene de ellas. (Mejía, 2010).

Inmobiliario e infraestructura. Según (Méndez, 2019). La definición de infraestructura abarca desde obras, estructuras y bienes de capital que cuenta una economía con los que puede ejecutar sus diferentes labores y actividades del día a día.

Equipo y materiales. Según (Bembibre, 2009). Es un conjunto de elementos que son necesarios para actividades o tareas específicas.

Relaciones sociales. Las relaciones de amistad, cooperación, apoyo y confianza que se determina entre los miembros que laboran en la organización. (Ruíz, 2017).

Conflictos. Según (Ucha, 2008). Es una situación que involucra un inconveniente, lo que posteriormente puede producir enfrentamientos, que se da entre dos o más personas, teniendo pensamientos e intereses diferentes, motivo por el cual se crea el conflicto.

Trabajo en equipo. Según (Duarte, 2010). Es la colaboración mutua de individuos con el propósito de conseguir un resultado establecido.

Comunicación. Según (Ucha, 2013). Es la relación que se forma entre un individuo que emite el mensaje, siendo el emisor y otro que recibe el mensaje siendo el receptor.

Comunicación. Abarca varios aspectos que se relacionan con la posibilidad de manifestar las apreciaciones sobre el trabajo y del efecto que brindan los medios de información, para que las actividades progresen. (Mejía, 2010).

Características de la comunicación. La información está compuesta por un conjunto de datos ordenados y controlados, que forman parte para realizar un mensaje.

Calidad de información. Se plantea a la información como recurso importante en una entidad para adecuarse al entorno mediante sus conocimientos y sus aportes para generar mejoramiento continuo.

Medios de comunicación. Son canales en los cuales se dispersa una información de forma extensa. Estos poseen la finalidad de informar, educar, entretener y formar opinión, todo dependiendo del propósito con la que transmita el mensaje o la información.

Toma de decisiones. Es la cooperación de todo el personal de la organización en las diversas alternativas de solución que se seleccionan durante la ejecución óptima del trabajo y en las condiciones que definirán el futuro de la empresa. (Ruíz, 2017).

Sugerencias. Según (Ucha, 2015). Es una cuestión que las personas realizan en diversas situaciones y contextos, porque la sugerencia es la proposición o insinuación de una idea frente a una cuestión que lo genera.

En la presente investigación, de acuerdo a los enfoques conceptuales de las variables, nos dice que Según (Miller, Lynam, Hyatt y Campbell, 2017). El narcisismo es un trastorno de personalidad establecido por un sentimiento de grandeza, derecho y sentirse muy importante, sintiendo la necesidad de exhibirse y queriendo ser admirado de manera constante, que ocasiona la explotación, la manipulación entre personas y la falta de empatía hacia los demás.

Narcisismo. Según (Olden, 1941) afirma que el carácter de una persona narcisista se manifiesta en su conducta de que todo lo puede y es independiente y cuenta con características de líder.

Clima laboral. Según (Cornell, 1950) define al clima laboral como el conjunto de las percepciones de los individuos que integran la organización.

Clima laboral. Según (Guillén y Guil, 1999) es la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral.

Clima laboral. Según (Baguer, 2012) indica que es el entorno en donde los empleados de una empresa observan algunas características del entorno de la organización y que logran, influir en la conducta de los trabajadores.

Clima laboral. Según (Álvarez, 2006) el ambiente de la organización, que produce y percibe la persona de acuerdo a las situaciones en la que se encuentra en el proceso de relacionarse con los demás y en la estructura organizacional de las empresas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo correlacional, los estudios correlacionales son aquellos que contienen estudios en los que se encuentran interesados en describir o aclarar los vínculos que existen entre las variables que más relevancia tiene, mediante el uso de los coeficientes de correlación. (Cancela, 2010).

3.1.2 Diseño de investigación

Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, la investigación no experimental es la búsqueda basada en la experimentación u observación y la recopilación de evidencia científica sobre un tema, a través de un método, en la cual el científico no controla de manera directa las variables, porque existe un acontecimiento previo y no son manipulables. (Kerlinger y Lee, 2002).

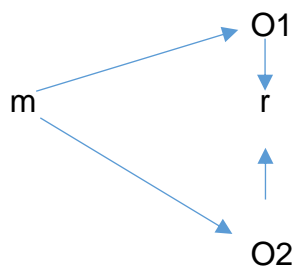


Figura 3.1 Diseño de investigación:

Dónde:

m: Muestra

O1: Narcisismo

O2: Clima laboral

r: Relación

3.2 Variables y operacionalización

En esta investigación se desarrollará las siguientes variables.

Variable independiente: Narcisismo

- **Definición conceptual:** Variable independiente. Narcisismo, según (Miller, Lynam, Hyatt y Campbell, 2017) es un trastorno de personalidad determinado por un sentido de grandiosidad, derecho y auto importancia, acompañado por una necesidad de exhibicionismo y admiración constante.
- **Definición operacional:** La variable narcisismo se midió de acuerdo al artículo de (Trechera, 2008) “Estudio empírico del trastorno narcisista de la personalidad (TNP)”, mediante el cuestionario escala N15 de Narcisismo.
- **Indicadores:** La variable narcisismo tiene tres dimensiones; narcisismo, maquiavelismo y dominancia.
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable dependiente: Clima laboral

- **Definición conceptual:** Variable dependiente. Clima laboral, según (Guillén y Guil, 1999) es la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral.
- **Definición operacional:** La variable clima laboral se midió de acuerdo al libro de (Ruiz, 2017) “Test de clima laboral CL-RG”, mediante el cuestionario de clima laboral.
- **Indicadores:** La variable clima laboral tiene cuatro dimensiones; ambiente físico y condiciones materiales, relaciones sociales, comunicación y toma de decisiones.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Según (Díaz, 2005) afirma que es un conjunto de todos los elementos que forman parte del territorio, en el cual se refleja el problema de la investigación.

La población estuvo constituida por los 31 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, que ocupan cargos de jefatura, quienes tienen a su cargo como mínimo de 4 personas en adelante, que trabajan en sus áreas respectivas.

3.3.2 Muestreo

Según (Ochoa, 2015) menciona que el muestreo por conveniencia es una técnica común que se usa y consiste en escoger a una muestra de la población para ser estudiadas porque son accesibles para el investigador.

El muestreo utilizado fue por conveniencia porque se tomó como muestra a los 31 funcionarios que representan la facilidad de acceso de información de acuerdo a nuestras variables.

3.3.3 Unidad de análisis

Según (Junyet, 1994) define a la unidad de análisis como un elemento que se toma y sirve de base para la investigación.

La unidad de análisis estuvo conformada por los 31 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la evaluación de la relación del narcisismo con el clima laboral de los 31 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, se utilizó la técnica de la encuesta.

Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario del clima laboral y el cuestionario de escala N15 de narcisismo, que se aplicaron a los 31 funcionarios que trabajan en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco

Herrera, que nos permitió obtener información necesaria para la investigación.

El cuestionario escala N15 de narcisismo, sienta su validez gracias al artículo de (Trechera, 2008) “Estudio empírico del trastorno narcisista de la personalidad (TNP)”.

El cuestionario clima laboral sienta su validez gracias al libro de (Ruiz, 2017) “Test de clima laboral CL-RG”.

Para la confiabilidad del estudio se realizó el método de Alfa de Cronbach, para calcular la fiabilidad del instrumento de medición de las variables.

El resultado para el cuestionario escala N15 de narcisismo es de 0,828 en el Alfa de Cronbach, lo que señala que el instrumento empleado posee un nivel de confiabilidad buena para ser aplicado en la investigación.

El resultado para el cuestionario clima laboral es de 0,708 en el Alfa de Cronbach, lo que señala que el instrumento empleado posee un nivel de confiabilidad buena para ser aplicado en la investigación.

3.5 Procedimientos

Para obtener la información de datos en la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, se solicitó un permiso en el área de recursos humanos, para la aplicación de las encuestas a los 31 funcionarios, con el objetivo de obtener datos reales para la investigación; se procedió a visitar a los funcionarios en distintos días, en sus oficinas respectivas previa coordinación teniendo en cuenta la programación de sus actividades, y se les informó del propósito del estudio en el cual su participación es importante para la investigación.

Después de haber culminado la aplicación de las encuestas, toda la información que se obtuvo fue procesada en el programa IBM SPSS Statistics 25, teniendo como finalidad determinar la relación de las variables.

3.6 Método de análisis de datos.

Se aplicó el cuestionario Escala N15 de narcisismo y el cuestionario de clima laboral a los 31 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, y los datos obtenidos fueron procesados en el programa SPSS 25. Para analizar los datos obtenidos se utilizó la estadística descriptiva, donde los resultados se dan a conocer por medio de gráficos y tablas estadísticas, y se realizó la interpretación de manera detallada de los resultados obtenidos.

3.7 Aspectos éticos.

Cumpliendo con los lineamientos de la Universidad Cesar Vallejo, se ha citado a diversos autores para la elaboración de esta investigación, para conservar la propiedad intelectual.

Los funcionarios tuvieron conocimiento de su participación en nuestra investigación, y la confidencialidad por parte nuestra, es por ello que se protegió la identidad de los encuestados.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de narcisismo de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

Tabla 4.1

Nivel de narcisismo de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

| Nivel | N° de funcionarios | % |
|-------|--------------------|-----|
| Bajo | 1 | 3 |
| Medio | 9 | 29 |
| Alto | 21 | 68 |
| Total | 31 | 100 |

Nota: Datos recogidos mediante la aplicación de una encuesta.

La Tabla 4.1 muestra que, de acuerdo a los resultados obtenidos con el cuestionario escala N15 de narcisismo aplicada a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, se determinó que; existe un nivel alto de narcisismo con un porcentaje de 68%, lo cual evidencia que los jefes tienen comportamientos de personas narcisistas, por lo cual existe falta de empatía hacia sus empleados, prevalece la dominancia en las distintas áreas del municipio, lo cual refleja que solo se preocupan por su bienestar y no permiten que sus subordinados puedan desarrollar todas sus habilidades de manera efectiva. Asimismo, un 29%, manifiesta que existe un nivel medio, lo que afirma que los superiores tienen problemas al relacionarse con sus empleados, carecen de comunicación efectiva lo que imposibilita el trabajo en equipo, lo cual genera un ambiente de clima laboral desfavorable. Por otro lado, un 3% afirma que existe un nivel bajo de narcisismo, es decir son pocos los funcionarios que son empáticos y logran reconocer los logros de sus empleados.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de clima laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

Tabla 4.2

Nivel de clima laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

| Nivel | N° de funcionarios | % |
|-------|--------------------|-----|
| Bajo | 21 | 68 |
| Medio | 6 | 19 |
| Alto | 4 | 13 |
| Total | 31 | 100 |

Nota: Datos recogidos mediante la aplicación de una encuesta.

La Tabla 4.2 muestra que, de acuerdo a los resultados obtenidos con el cuestionario de clima laboral aplicada a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, se determinó que; existe un nivel bajo de clima laboral con un porcentaje de 68%, lo cual refleja que el municipio no cuenta con el ambiente físico y condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan sentirse cómodos en su centro de trabajo, lo que trae consigo que los resultados no sean óptimos. Asimismo, un 19% determina que existe un nivel medio, lo que afirma la falta de comunicación para realizar las tareas encomendadas siendo pieza fundamental para el desempeño de cada trabajador. Por otro lado, un 13% afirma que existe un nivel alto, es decir, la toma de decisiones de los superiores tiene impacto positivo, pero la desventaja es que mientras que no se consiga trabajar en equipo los resultados seguirán siendo desfavorables para el municipio, lo cual genera que los subordinados no se sientan satisfechos en sus puestos de trabajo y exista la posibilidad de renunciar porque no son felices desempeñándose en las distintas áreas.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones del narcisismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

Tabla 4.3

Relación entre la dimensión narcisismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|---------------|----------------------------|------------|---------------|
| | | | Narcisismo | Clima laboral |
| Rho de Spearman | Narcisismo | Coeficiente de correlación | 1.000 | -,675 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | | N | 31 | 31 |
| | Clima laboral | Coeficiente de correlación | -,675 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | | N | 31 | 31 |

Nota: datos obtenidos a través de las encuestas, elaborado a través del SPSS 25.

En la Tabla 4.3, representada por la correlación de Spearman es de -,675 lo que significa que a medida que el narcisismo crece en la municipalidad, entonces el clima laboral decrece. Por otro lado, el p- valor es de 0.001 el cual es menor a 0.01 esto demuestra que la relación presenta significancia.

Tabla 4.4

*Relación entre la dimensión maquiavelismo con el clima laboral de la
Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.*

| | | Correlaciones | | |
|---------------------|---------------|----------------------------------|---------------|---------------|
| | | | Maquiavelismo | Clima laboral |
| Rho de Spearman | Maquiavelismo | Coeficiente de correlación | 1.000 | -,741 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | | N | 31 | 31 |
| | Clima laboral | Coeficiente de correlación | -,741 | 1.000 |
| Sig. (bilateral) | | ,001 | | |
| | | N | 31 | 31 |

Nota: datos obtenidos a través de las encuestas, elaborado a través del SPSS 25.

En la Tabla 4.4, representada por la correlación de Spearman es de -,741 lo que significa que a medida que el maquiavelismo aumenta en la municipalidad, entonces el clima laboral disminuye. Por otro lado, el p- valor es de 0.001 el cual es menor a 0.01 esto demuestra que la relación presenta significancia.

Tabla 4.5

Relación entre la dimensión dominancia con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|---------------|-----------------------------|---------------|-------|
| | | Dominancia | Clima laboral | |
| Rho de Spearman | Dominancia | Coefficiente de correlación | 1.000 | -,830 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | | N | 31 | 31 |
| | Clima laboral | Coefficiente de correlación | -,830 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | | N | 31 | 31 |

Nota: datos obtenidos a través de las encuestas, elaborado a través del SPSS 25.

En la Tabla 4.5, representada por la correlación de Spearman es de -,830 lo que significa que a medida que la dominancia crece en la municipalidad, entonces el clima laboral decrece, por otro lado, el p- valor es de 0.001 el cual es menor a 0.01 esto demuestra que la relación presenta significancia.

Objetivo general: Determinar la relación entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

Tabla 4.6

Relación entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

| Correlaciones | | | |
|----------------------|---------------|----------------------------|---------------|
| | | Narcisismo | Clima laboral |
| Rho de Spearman | Narcisismo | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 31 |
| | Clima laboral | Coeficiente de correlación | -,819 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 31 |

Nota: datos obtenidos a través de las encuestas, elaborado a través del SPSS 25.

Contrastación de hipótesis

H₁: Existe una relación inversa entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

En la Tabla 4.6, representada por la correlación de Spearman entre la variable de narcisismo y clima laboral, se obtuvo como resultado -,819 lo que significa que existe una correlación negativa muy fuerte. Por lo tanto, al obtener la significancia de 0.001, siendo menor a 0.01; se acepta la hipótesis alterna lo que indica que existe una relación inversa entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, es decir mientras aumenta el narcisismo de los funcionarios, entonces el clima laboral decrece, no mejora, sino más bien se perjudica.

V. DISCUSIÓN

Actualmente el comportamiento de las personas, es un factor clave para que exista un ambiente laboral satisfactorio para las organizaciones, es por eso que se analizó la personalidad de los funcionarios para ver si existe relación significativa con el clima laboral. Para (García, Pérez, Moro y Walker, 2018) en su artículo “Un cuadro narcisista en la tragedia griega: el caso de Creonte”. El trastorno de personalidad narcisista se caracteriza como un patrón de grandiosidad, donde la persona tiene la necesidad de sentirse admirado y carece de empatía con los demás, existiendo una preocupación por el éxito ilimitado, el sentimiento de poder, brillantez, belleza o amor imaginario, lo que trae como consecuencia en una organización un mal clima laboral, porque los individuos con estas características no pueden establecer relaciones con las demás personas, y toman sus decisiones pensando solo en ellos por lo que no existe trabajo en equipo lo cual es clave para el éxito de las organizaciones.

- 5.1 De acuerdo al objetivo específico 1: Identificar el nivel de narcisismo de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, en la investigación se determinó que; existe un nivel alto de narcisismo con un porcentaje de 68%, en donde se evidencia que los jefes tienen comportamientos de personas narcisistas, por lo cual existe falta de empatía hacia sus empleados, prevalece la dominancia en las distintas áreas del municipio, lo cual refleja que solo se preocupan por su bienestar y no permiten que sus subordinados puedan desarrollar todas sus habilidades de manera efectiva tal como se puede apreciar en la tabla 4.1 esto es refutado por (Cerna, 2017) de acuerdo a su revista “Niveles de narcisismo en educadores y sus efectos en la función tutorial”, donde indica que 61 trabajadores muestran un nivel de auto amor de nivel medio; es decir que los niveles de narcisismo, en la mayoría de trabajadores, no llegan a un nivel patológico, por lo que se aprecia que, a menores niveles de narcisismo, la percepción de la acción tutorial por parte de los trabajadores, es menos beneficiosa o útil, esto contradice con los

niveles altos de narcisismo, en donde los estudiantes perciben que la acción tutorial es beneficiosa o útil.

En este caso los estudiantes pueden estar percibiendo este narcisismo alto, como un nivel alto de autoestima del tutor, porque este tipo de personalidad puede ser perjudicial dificultando la relación con el estudiante al estar más preocupado en satisfacer sus deseos personales que el de los estudiantes. Por otro lado, en el caso de los funcionarios del municipio, se muestra una relación inversa, es decir mientras más elevado sea el nivel de narcisismo, menos favorable será el clima laboral en la entidad.

En esta investigación los resultados son refutados por (Guerrero, 2015) en su tesis "Relación de variables psicológicas: Narcisismo y autoestima asociados al uso de Facebook, donde muestra que existe una relación de nivel medio en el narcisismo y la autoestima asociados al utilizar la red social Facebook. Es decir, las personas que utilizan la red social Facebook tienen impacto positivo en su autoestima porque al momento de mantener una conversación virtual, los individuos son capaces de desarrollar conversaciones donde alaben las virtudes y defectos de la otra persona, lo que genera que la persona no tenga problemas de autoestima.

Los resultados en este objetivo específico 1 también son ratificados por (Gamarra y Rosado, 2015) en su tesis "Adicción a Facebook y patrones de personalidad narcisista en estudiantes de dos instituciones educativas particulares", donde afirma que, los patrones de personalidad narcisista son de nivel alto y se relacionan con un grado de demostración de nivel significativo teniendo riesgo de tener adicción a la red social Facebook. Es decir, que las personas que utilizan la red social Facebook son las más propensas a tener patrones de personalidad narcisista porque usan la plataforma de manera virtual y se sienten poderosos al no tener contacto directo con los demás, lo que les permite elegir contactarse con personas que ellos consideran que están a su nivel sin ser rechazados ni juzgados, convirtiéndose adictos a utilizar la red social porque no saben relacionarse con los demás de manera presencial.

5.2 Según el objetivo específico 2: Determinar el nivel de clima laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, en la investigación se determinó que; existe un nivel bajo de clima laboral con un porcentaje de 68%, lo cual refleja que el municipio no cuenta con el ambiente físico y condiciones adecuadas para que los empleados puedan sentirse cómodos en su centro de trabajo, existe falta de relación jefe-subordinado lo que trae consigo que los resultados no sean óptimos tal como se puede apreciar en la tabla 4.2 esto es refutado por investigación de (Marreros, 2018) en su tesis “Relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera-2018” donde indicó que la variable clima laboral tiene una relación directa altamente significativa con el desempeño laboral, ya que el 50% de los empleados manifestaron que el clima laboral del municipio es de nivel alto y su desempeño también es de nivel alto; demostrando una relación directa en el desempeño laboral de colaboradores del área administrativa de la municipalidad. Los resultados son refutados porque en ambas investigaciones el nivel de clima laboral se ve afectado por la relación con la otra variable, en los resultados obtenidos en esta investigación la relación es inversa por lo que se obtuvo un clima laboral de nivel bajo, por la presencia de alto nivel de narcisismo. Y en la otra investigación la relación es directa por lo que se obtuvo un nivel de clima laboral alto porque el desempeño laboral de los colaboradores del municipio es alto.

5.3 Según el objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dimensión narcisismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, en la investigación se ha determinado que la dimensión narcisismo y la variable clima laboral tienen correlación negativa moderada y existe relación altamente significativa puesto que en el valor de $p = ,001$ es menor a 0.01; lo que significa que a menor narcisismo mejor será el clima laboral tal como se puede apreciar en la tabla 4.3 esto es refutado por la investigación de (Boswell, Sansberry y Stout, 2019) “Líderes narcisistas y su efecto en las actitudes laborales de los empleados” donde afirma que los

resultados muestran relación significativa de las personas narcisistas no productivas en las actitudes laborales, pero no existe relación significativa de las personas narcisistas productivas en las actitudes laborales, lo que determina una relación baja. Por lo cual se concluye que cuando los líderes narcisistas tienen a cargo a sus empleados, no se ve afectado las actitudes laborales de sus empleados, porque no existe relación entre las variables.

De acuerdo al objetivo de determinar la relación entre la dimensión maquiavelismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, en la investigación se ha determinado que la dimensión maquiavelismo y la variable clima laboral tienen correlación negativa alta y existe relación altamente significativa puesto que en el valor de $p = ,001$ es menor a 0.01; lo que significa que a menor maquiavelismo mejor será el clima laboral tal como se puede apreciar en la tabla 4.4 esto es revocado de acuerdo al artículo de (Cofone, 2009) "Maquiavelismo: concepto y significado. Una lectura desde La Virtú" donde indica que el maquiavelismo es carencia de ética, desinterés moral o de creencia que el fin justifica los medios, una filosofía de la política, que pretende establecer que la buena política es una política inmoral y que por esencia debe hacer uso del mal para alcanzar el éxito. Por lo cual se concluye que para llegar al éxito se debe pasar por encima de toda persona que esté a su alrededor, lo que se visualiza en la vida diaria en instituciones, municipios u organizaciones, y una vez que logra conseguir todo lo que se propuso a eso lo denomina éxito, por lo tanto, a mayor maquiavelismo, mejor serán los resultados en sus centros de trabajo y en su vida personal.

De acuerdo al objetivo de determinar la relación entre la dimensión dominancia con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, en la investigación se ha determinado que la dimensión dominancia y la variable clima laboral tienen correlación negativa alta y existe relación altamente significativa puesto que en el valor de $p = ,001$ es menor a 0.01; lo que significa que a menor dominancia mejor será el clima laboral tal como se puede apreciar en la tabla 4.5 esto es refutado por (Muratori y Zubieta, 2015) en su

artículo “Dominancia, contra-dominancia social y selección institucional”, donde señala que las personas eligen pertenecer a grupos jerárquicos que dominen y sean superiores a los demás porque consideran que estos grupos tendrán éxitos y los otros suman fracasos y derrotas, en lugar de éxito en los ámbitos laborales, profesionales y afectivos. Por lo cual se concluye que las personas que sean dominantes serán las que obtendrán resultados optimistas en sus trabajos, o en los diversos grupos a los que pertenezcan.

- 5.4 Según el objetivo general: Determinar la relación entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, en la investigación se determinó la relación mediante la correlación de Spearman, y se obtuvo como resultado $-0,819$ lo que significa que existe una correlación negativa muy fuerte como se puede apreciar en la Tabla 4.6, esto es ratificado por (Gálvez, Mingote y Moreno, 2010) de acuerdo a su artículo “El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo”, donde indica que las personas con trastornos de personalidad narcisista se relacionan significativamente con el trabajo y se ve afectada la capacidad de desempeñarse de manera independiente y competente para obtener las metas, por lo que disminuye las posibilidades de trabajar de forma eficiente y flexible en el entorno socio-laboral. Es decir, el colaborador que presente rasgos de trastorno de personalidad narcisista mostrará cambios en la manera de percibir los sucesos ocurridos en el exterior, en las relaciones interpersonales, en la forma de interpretarse a sí mismo y a su entorno, en el control de los impulsos y en los afectos. Por lo tanto, existe una alta posibilidad de ser percibidos por sus compañeros de trabajo como individuos conflictivos, manipuladores, molestos y que buscan tener su atención de manera excesiva; lo que traerá consigo un clima laboral desfavorable para la entidad.
- Para la contratación de hipótesis: Existe una relación inversa entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, se obtuvo como resultado la significancia de 0.001, siendo menor a 0.01; esto indica que existe una relación inversa entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad

Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, es decir mientras aumente el narcisismo de los funcionarios, entonces el clima laboral decrece, no hay mejora, sino más bien se perjudica como se puede apreciar en la Tabla 4.6, esto es ratificado por (Gálvez, Mingote y Moreno, 2010) de acuerdo a su artículo “El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo”, donde indica que es importante detectar e intervenir a un trabajador narcisista para su entorno, para el clima laboral y el buen funcionamiento de una entidad. En conclusión, mientras más narcisismo exista en una organización, más bajo será el clima laboral por lo que es necesario la estrecha colaboración con Servicios de Salud Mental y programas de atención al colaborador.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. En la investigación se identificó el nivel de narcisismo de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, por el cual se evidenció que es de nivel alto con un porcentaje del 68%, concluyendo que en el municipio los jefes quienes tienen a cargo a un grupo de personas, se caracterizan por mostrar un comportamiento arrogante y soberbio, se consideran especiales y únicos, no son capaces de identificarse con los sentimientos y necesidades de los demás, y necesitan ser admirados excesivamente, por lo que carecen de trabajo en equipo y solo buscan sus propios intereses.
- 6.2. Se determinó el nivel de clima laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, el cual arrojó que existe un nivel bajo de clima laboral con un porcentaje de 68%, lo que concluye que la autonomía por parte de los jefes limita el desarrollo de los subordinados y crece la inseguridad y el miedo a no realizar de manera satisffecha sus labores, la carencia de comunicación efectiva entre las áreas y la toma de decisiones por el jefe provoca menos implicación en las tareas y reducción de la productividad, por lo que prevalece la falta de motivación en el municipio.
- 6.3. Además en la investigación se determinó la relación entre la dimensión narcisismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, representada por la correlación de Spearman es de $-0,675$ en la cual se muestra que el Sig p-valor es menor a 0.01, siendo esta dimensión importante ya que muestra que existe una correlación entre las variables y eso contribuye a la municipalidad de manera que a menor narcisismo es mayor el nivel de clima laboral y eso beneficiará para obtener un clima laboral favorable y que los subordinados se sientan satisfechos en sus puestos de trabajo; con relación a la dimensión maquiavelismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019,

representada por la correlación de Spearman es de $-.741$ siendo el p-valor de 0.001 el cual es menor a 0.01 esto demuestra que la relación presenta significancia es decir, que a medida que el maquiavelismo aumenta en la municipalidad, entonces el clima laboral disminuye. Y por último, la relación entre la dimensión dominancia con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, representada por la correlación de Spearman es de $-.830$ siendo el p-valor de 0.001 el cual es menor a 0.01 esto demuestra que la relación presenta significancia es decir, que a mayor dominancia menor será el clima laboral en la municipalidad, demostrando que el clima laboral tiene una relación inversa con las dimensiones del narcisismo, de manera que si una aumenta la otra disminuye.

- 6.4. Con relación al objetivo general, en la investigación se determinó la relación entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, se obtuvo como resultado $-.819$ lo que significa que existe una correlación negativa muy fuerte, concluyendo que el narcisismo y el clima laboral se relacionan de manera inversa, es decir mientras que los funcionarios tengan un mayor nivel de narcisismo, el clima laboral se ve afectado obteniendo un nivel bajo y se evidencia un clima laboral desfavorable para el municipio.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 A la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, al momento de reclutar al personal para que ocupen los cargos de funcionarios, se sugiere que realicen una evaluación psicológica donde determine el nivel de narcisismo de las personas que postulan a los diversos cargos de las distintas áreas del municipio, siendo pieza fundamental para la entidad porque estas personas son las que tendrán a su cargo a un grupo de subordinados, de manera que su forma de trabajar en equipo tendrá impacto positivo o negativo en el clima laboral de la municipalidad.
- 7.2 Se recomienda a la Subgerencia de Recursos Humanos promover una cultura preventiva acerca de la salud mental, para crear conciencia de la importancia entre una persona y su entorno socio-cultural garantizando una participación laboral responsable, donde cada individuo debe ser capaz de identificar los rasgos de una personalidad que amenazan al buen logro de las diferentes habilidades en el trabajo.
- 7.3 Se sugiere a la subgerencia de Recursos Humanos realizar actividades recreativas como torneos de fútbol, juegos de mesa, dinámicas por cada área que fortalezcan la relación entre los funcionarios con sus subordinados, ayudando a eliminar el estrés y puedan contribuir a mejorar la salud de una forma divertida.
- 7.4 A futuros investigadores se recomienda realizar una investigación pre experimental donde se vea reflejado el tratamiento de las personas narcisistas y su impacto en el clima laboral de las organizaciones siendo importante que los funcionarios y subordinados se encuentren bien físicamente y mentalmente para desarrollar sus diversas actividades en el trabajo.
- 7.5 A futuros investigadores se recomienda continuar con estudios correlacionales de diseño no experimental interesantes en la medida que se relacione el narcisismo de los jefes inmediatos con el desempeño de los subordinados.

VIII. PROPUESTA

Proponer un programa de capacitación para disminuir el nivel de narcisismo de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

Esta es una guía que le permite a la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera iniciar un programa de capacitación sobre el narcisismo en el trabajo para todos los funcionarios de cada gerencia y sub gerencia.

8.1. Actividad de la empresa

La Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera es el órgano que gestiona y representa los intereses de los pobladores victorlarquenses, que promueve un gobierno democrático, que asegura la contribución de los ciudadanos para desarrollar sus capacidades y brindar servicios públicos locales de calidad.

8.2. Justificación

El recurso más importante en cualquier organización lo conforma el personal implicado en las actividades laborales, pero mucho más importante es quien dirige este grupo. Aunque la organización cuente con el personal idóneo, capacitado y profesional no servirá de nada si quien lo dirige es un jefe con las características de la personalidad narcisista las cuales son: la necesidad de sentirse admirado y carece de empatía con los demás; preocupación por el éxito ilimitado, el sentimiento de poder, brillantez, belleza o amor imaginario; se creen especiales y piensan que sólo pueden ser comprendidos por individuos que también son singulares o gozan de un elevado status; la creencia de que merecen un trato especial o que se deben cumplir automáticamente sus expectativas; presentan una escasa tolerancia a la frustración; se comportan de manera arrogante, dando la impresión de ser personas engréidas; insistir en tener lo mejor de todo, repercutiendo en el clima laboral teniendo como resultado un nivel bajo, ya que a este jefe todo le parece mal y no se conforma con nada.

Por las razones antes expuestas se plantea el siguiente programa de capacitación para los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera para garantizar que tengan los conocimientos necesarios sobre el tema de narcisismo y cómo se relaciona con las funciones que cada funcionario desarrolla.

8.3. Alcance

El siguiente plan de capacitación aplica a todos los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, quienes dirigen a sus subordinados que se desempeñan en distintos roles de su propia área.

8.4. Finalidad del plan

Disminuir el nivel el narcisismo de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo.

8.5. Objetivo del programa

Objetivo general

Capacitar a los funcionarios para disminuir el nivel de narcisismo en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo.

Objetivos específicos

Informar acerca de la definición del narcisismo según distintos autores a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

Describir los rasgos del narcisismo a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo.

Detallar si el narcisismo es innato o adquirido a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo.

Dar a conocer las actividades que permiten disminuir el nivel de narcisismo en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo.

8.6. Estrategias

Para el programa de capacitación se sugiere utilizar la estrategia de capacitación externa por lo que está dirigida principalmente para los niveles jerárquicos

superiores, entre ellos, funcionarios, gerentes y jefes de área, los cuales requieren conocimientos generales sobre diversos temas del trabajo.

8.7. Capacitación acerca de las definiciones de narcisismo.

El principal objetivo es informar acerca de la definición del narcisismo según distintos autores a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo.

La capacitación tiene cuatro fases:

- 1) Aplicar cuestionario para saber el nivel de conocimientos que tienen los funcionarios acerca del narcisismo en el trabajo.
- 2) Introducción del narcisismo a los funcionarios del municipio. Para ello se tendrá que reproducir un vídeo de Freud: introducción del narcisismo.
- 3) El especialista encargado de desarrollar la capacitación explicará el vídeo, para que se pueda entender mejor el origen del narcisismo y las distintas definiciones del narcisismo según diferentes autores, interactuando con los participantes a comentar sobre el tema y resolver las dudas que puedan tener.
- 4) El especialista expondrá casos de personajes destacados que tienen la personalidad de trastorno narcisista y como afectó en su entorno personal y laboral; para sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de las personas narcisistas en las organizaciones, para evitar que exista un clima laboral desfavorable.

8.8. Capacitación sobre los rasgos de una persona narcisista.

El principal objetivo es capacitar sobre los rasgos de una persona narcisista a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo.

La capacitación tiene una fase:

- 1) Capacitar a los funcionarios sobre los rasgos de una persona narcisista, siendo importante que reconozcan a estas personas en su centro de trabajo, para evitar relaciones conflictivas entre las diversas áreas, porque las personas narcisistas se consideran superiores y no sienten empatía por los demás.

8.9. Capacitación sobre el narcisismo si es innato o adquirido.

El principal objetivo es capacitar sobre el narcisismo si es innato o adquirido a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo.

La capacitación tiene dos fases:

- 1) Capacitar a los funcionarios si el narcisismo es innato o adquirido. Para ello se reproducirá un vídeo, en el cual se explicará las diversas razones acerca de si las personas nacen con el trastorno de personalidad o a lo largo de su vida, al obtener puestos de trabajos altos como jefes, gerentes y funcionarios logran desarrollar este tipo de personalidad.
- 2) El especialista interactúa con los funcionarios para que participen de la capacitación pidiendo opiniones y resolviendo dudas sino entienden los temas.

8.10. Capacitación sobre las actividades que permitan disminuir el nivel de narcisismo en el trabajo.

El principal objetivo es capacitar sobre las actividades que permitan disminuir el nivel de narcisismo en el trabajo a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo.

La capacitación tiene siete fases:

- 1) Entrevistas personales a cada funcionario de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo para realizar un diagnóstico sobre el nivel de narcisismo que posee cada funcionario.
- 2) El personal capacitado mostrará a cada funcionario los resultados obtenidos de la entrevista aplicada.
- 3) El especialista brindará una secuencia de pautas a realizar para disminuir el narcisismo de manera personal a cada funcionario para que puedan trabajar en bajar su nivel de narcisismo, como escuchar a sus familiares sin interrumpirlos, relacionarse con sus amigos y no juzgarlos por sus actitudes, no presionarse a sí mismo para obtener mejores resultados en el trabajo y hacer participar a sus subordinados en las distintas tareas de su área de trabajo por un determinado tiempo y resaltando el impacto que tiene en la organización el trabajar con personas narcisistas, lo que trae consigo un mal clima laboral en la organización y no poder laborar de manera armoniosa.

- 4) El especialista crea diversas dinámicas, donde se pueda observar los comportamientos de los funcionarios para ponerlo en práctica.
- 5) El especialista comienza a trabajar con los funcionarios en grupos realizando diferentes dinámicas por sesiones; en la primera sesión se realiza una dinámica donde se evalúa el trabajo en equipo; en la segunda sesión se realiza una dinámica donde se evalúa el liderazgo y en la tercera sesión se realiza una dinámica donde se evalúe las relaciones sociales entre los funcionarios. El capacitador podrá percibir si han desarrollado las soluciones para disminuir su personalidad narcisista mediante el uso de la observación.
- 6) El especialista realiza un análisis de las dinámicas ejecutadas por los funcionarios y se reúne con los participantes para entregar los resultados posteriores a la evaluación.
- 7) El especialista realiza una comparación de los resultados obtenidos sobre el nivel de narcisismo en cada funcionario al inicio de la capacitación mediante la entrevista y posterior a las evaluaciones de las dinámicas, y se entrega a los funcionarios para que conozcan el impacto que ha tenido en ellos la capacitación.

8.11. Duración de la propuesta. La presente propuesta tendrá una duración de 4 meses para ejecutarse.

8.12. Presupuesto y Financiación.

El financiamiento total del programa de capacitación es de S/ 8350.00; sin embargo, el monto presupuesto podría reducirse debido a que el municipio cuenta con algunos materiales fundamentales para la ejecución de la propuesta los cuales son: proyector multimedia, control remoto, y laptops; por lo que el programa es aplicable a la municipalidad.

8.13 Cronograma de capacitación

| Actividades | Descripción | Recursos | Lugar | N° de sesiones | Responsable | Presupuesto |
|---|---|---|--------------------|----------------|--------------------------|-------------|
| Capacitación acerca de las definiciones de narcisismo | | | | | | |
| Aplicación de cuestionario a los funcionarios | Aplicar cuestionario para saber el nivel de conocimientos que tienen los funcionarios acerca del narcisismo en el trabajo. | Hojas bond, archivadores, impresora y lapiceros. | Salón Consistorial | 1 vez | Capacitador especialista | S/. 300 |
| Introducción del narcisismo a los funcionarios | Introducción del narcisismo a los funcionarios del municipio. Para ello se tendrá que reproducir un vídeo de Freud: introducción del narcisismo. | Videos, proyector multimedia, laptops y hojas bond. | Salón Consistorial | 1 vez | Capacitador especialista | S/. 400 |
| Explicación del vídeo presentado a los funcionarios | El especialista encargado de desarrollar la capacitación explicará el vídeo, para que se pueda entender mejor el origen del narcisismo y las distintas definiciones del narcisismo según diferentes autores, interactuando con los participantes a comentar sobre el tema y resolver las dudas que puedan tener. | Trípticos o folletos, vídeos y hojas bond. | Salón Consistorial | 1 vez | Capacitador especialista | S/. 400 |
| Explicación de personajes destacados con la personalidad de trastorno narcisista | El especialista expondrá casos de personajes destacados que tienen la personalidad de trastorno narcisista y como afectó en su entorno personal y laboral; para sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de las personas narcisistas en las organizaciones, para evitar que exista un clima laboral desfavorable. | Trípticos o folletos, vídeos y hojas bond. | Salón Consistorial | 1 vez | Capacitador especialista | S/. 500 |

Capacitación sobre los rasgos de una persona narcisista

| | | | | | | |
|--|--|--|--------------------|---------|--------------------------|----------|
| Capacitación sobre los rasgos de una persona narcisista | Capacitar a los funcionarios sobre los rasgos de una persona narcisista, siendo importante que reconozcan a estas personas en su centro de trabajo, para evitar relaciones conflictivas entre las diversas áreas, porque las personas narcisistas se consideran superiores y no sienten empatía por los demás. | Trípticos, vídeos, laptops, laptops, hojas bond. | Salón Consistorial | 2 veces | Capacitador especialista | S/. 1000 |
|--|--|--|--------------------|---------|--------------------------|----------|

Capacitación sobre el narcisismo si es innato o adquirido

| | | | | | | |
|---|---|--|--------------------|---------|--------------------------|----------|
| Capacitación a los funcionarios si el narcisismo es innato o adquirido | Capacitar a los funcionarios si el narcisismo es innato o adquirido. Para ello se reproducirá un vídeo, en el cual se explicará las diversas razones acerca de si las personas nacen con el trastorno de personalidad o a lo largo de su vida, al obtener puestos de trabajos altos como jefes, gerentes y funcionarios logran desarrollar este tipo de personalidad. | Trípticos, vídeos, laptops, laptops, hojas bond. | Salón Consistorial | 2 veces | Capacitador especialista | S/. 1000 |
|---|---|--|--------------------|---------|--------------------------|----------|

| | | | | | | |
|--|---|-------------------------|--------------------|---------|--------------------------|--------|
| Aclaración de dudas sobre el tema | El especialista interactúa con los funcionarios para que participen de la capacitación pidiendo opiniones y resolviendo dudas sino entienden los temas. | Hojas bond y lapiceros. | Salón Consistorial | 2 veces | Capacitador especialista | S/.500 |
|--|---|-------------------------|--------------------|---------|--------------------------|--------|

Capacitación sobre las actividades que permitan disminuir el nivel de narcisismo en el trabajo

| | | | | | | |
|--|--|--|--------------------|-------|--------------------------|----------|
| Entrevistas personales a los funcionarios | Entrevistas personales a cada funcionario de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo para realizar un diagnóstico sobre el nivel de narcisismo que posee cada funcionario. | Cuaderno de apuntes, mesa y lapiceros. | Salón Consistorial | 1 vez | Capacitador especialista | S/. 1200 |
|--|--|--|--------------------|-------|--------------------------|----------|

| | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Muestra resultados | El personal capacitado mostrará a cada funcionario los resultados obtenidos de la entrevista aplicada. | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--------------------|---------|--------------------------|---------|
| obtenidos en la entrevista | | Hojas bond y lapiceros. | Salón Consistorial | 1 vez | Capacitador especialista | S/. 300 |
| Entrega de pautas para disminuir el nivel de narcisismo | El especialista brindará una secuencia de pautas a realizar para disminuir el narcisismo de manera personal a cada funcionario para que puedan trabajar en bajar su nivel de narcisismo, como escuchar a sus familiares sin interrumpirlos, relacionarse con sus amigos y no juzgarlos por sus actitudes, no presionarse a sí mismo para obtener mejores resultados en el trabajo y hacer participar a sus subordinados en las distintas tareas de su área de trabajo por un determinado tiempo y resaltando el impacto que tiene en la organización el trabajar con personas narcisistas, lo que trae consigo un mal clima laboral en la organización y no poder laborar de manera armoniosa. | Cuaderno de apuntes, lapiceros y hojas bond. | Salón Consistorial | 2 veces | Capacitador especialista | S/.500 |
| Observación del especialista en las dinámicas | El especialista crea diversas dinámicas, donde se pueda observar los comportamientos de los funcionarios para ponerlo en práctica. | Mesas, sillas, hojas bond y lapiceros. | Salón Consistorial | 2 veces | Capacitador especialista | S/.300 |
| Desarrollo de dinámicas | El especialista comienza a trabajar con los funcionarios en grupos realizando diferentes dinámicas por sesiones; en la primera sesión se realiza una dinámica donde se evalúa el trabajo en equipo; en la segunda sesión se realiza una dinámica donde se evalúa el liderazgo y en la tercera sesión se realiza una dinámica donde se evalué las relaciones sociales entre los funcionarios. El capacitador podrá percibir si han desarrollado las soluciones para disminuir su personalidad narcisista mediante el uso de la observación. | Mesas, sillas, hojas bond y lapiceros. | Salón Consistorial | 3 veces | Capacitador especialista | S/.950 |
| Análisis de los comportamientos de los funcionarios en las dinámicas ejecutadas | El especialista realiza un análisis de las dinámicas ejecutadas por los funcionarios y se reúne con los participantes para entregar los resultados posteriores a la evaluación. | Cuaderno de apuntes, hojas bond y lapiceros. | Salón Consistorial | 3 veces | Capacitador especialista | S/.600 |

| | | | | | | |
|---|--|--|--------------------|-------|--------------------------|----------|
| Comparación de resultados obtenidos antes de la capacitación y posterior | El especialista realiza una comparación de los resultados obtenidos sobre el nivel de narcisismo en cada funcionario al inicio de la capacitación mediante la entrevista y posterior a las evaluaciones de las dinámicas, y se entrega a los funcionarios para que conozcan el impacto que ha tenido en ellos la capacitación. | Cuaderno de apuntes, hojas bond y lapiceros. | Salón Consistorial | 1 vez | Capacitador especialista | S/.400 |
| Financiamiento total | | | | | | S/ 8,350 |

Nota: Elaborado por los autores

REFERENCIAS

- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura. (Tesis de pregrado). Universidad de Piura. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1
- Bardales, S., & Coveñas, J. (2016). Influencia del liderazgo en el clima laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo-2015. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1963/1/RE_ADMI_SEBASTIAN.BARDALES_JORGE.COVE%C3%91AS_INFLUENCIA-CLIMA.LABORAL.INSTITUTO_DATOS.PDF
- Boswell, S., D Sansberry, K., & Stout, S. (2019). Narcissistic leaders and their effect on employee work attitudes. (Tesis de post-grado). Universidad de Missouri at Saint Louis. Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3454128
- Centro Manuel Escudero Psicología clínica y Psiquiatría. (2019). Trastorno narcisista de la personalidad. Madrid. Obtenido de <https://www.manuelescudero.com/trastorno-narcisista-personalidad/>
- Cerna, O. (2017). Niveles de narcisismo en educadores y sus efectos en la función tutorial. Universidad Marcelino Champagnat, Perú. (Revista EDUCA UMCH., 9-21). Recuperado de <https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/29/25>
- Cofone, I. (2009). Maquiavelismo: concepto y significado. Una lectura desde la virtù. (vol. 23). (n. 18)., 318-325. Universidad de La Sabana, Colombia. (Revista científica). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72012329013>

- Correia, J., Pereira, N., & Costa, R. (2019). Estudio de vinculación y empatía en estudiantes universitarios. (vol. 1). (n. 1)., 3-10. Universidad de Lusófona do Porto, Portugal. (Artículo científico). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3498/349859739030/index.html>
- Delgado, L. (2015). Narcisismo y representación democrática en España. (vol. 3). (n. 1)., 54-60. Universidad Rey Juan Carlos Madrid, España. (Revista de ciencias sociales). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441542973005>
- Díaz, B. (2014). Personalidades narcisistas. (Artículo internacional de psicoanálisis). Obtenido de <https://www.aperturas.org/articulo.php?articulo=861>
- Gálvez, M., Mingote, J., & Moreno, B. (2010). El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo. (vol. 56). (n. 220)., 228-246. Madrid. (Artículo científico). Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n220/original3.pdf>
- Gamarra, D., & Rosado, D. (2015). Adicción a Facebook y patrones de personalidad narcisista en estudiantes de dos instituciones educativas particulares, 2015. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/150/Danny_Tesis_bachiller_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, J., & Cortés, J. (1998). La medición empírica del narcisismo. (vol. 10). (n. 3)., 731-734. México. (Artículo científico). Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/201.pdf>
- García, J., Pérez, D., Moro, B., & Walker, M. (2018). Un cuadro narcisista en la tragedia griega: el caso de Creonte. (vol. 28). (n. 2)., 401-410. Chile. (Artículo científico). Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/logos/v28n2/0719-3262-logos-28-02-400.pdf>
- Guerrero, V. (2015). Relación de variables psicológicas: Narcisismo y autoestima asociadas al uso de Facebook. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1803/1/RE_PSICOLOGIA_

- Harrison, G. (04 de enero del 2017). Nuestra cultura ególatra produce narcisismo y fragilidad. España (Boletín digital). Obtenido de https://protestantedigital.com/qfamilia/41169/%E2%80%9CNuestra_cultura_egolatra_produce_narcisismo_y_fragilidad%E2%80%9D
- Hinojosa, C. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses. (Programa de doctorado en gestión y políticas educativas). Universidad de Playa Ancha, Chile. Recuperado de <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>
- Hospinal, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D Inversiones S.A.C. (vol. 16). (n. 2)., 75-78. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. (Revista de investigación). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81632390009>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). La situación de clima laboral en México. Obtenido de <http://info.simetrical.com/blog/la-situacion-del-clima-laboral-en-mexico>
- Juha, K. (2017). Effects of narcissistic leadership on organizational citizenship behaviors. (Tesis de pregrado). Universidad Privada de Oulu. Recuperado de <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201705252103.pdf>
- Kathrin, R. (2013). The Narcissistic Personality Disorder: Empirical Studies. Universidad de Berlín, Alemania. (Tesis de post-grado). Recuperado de <https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/17689/ritter.pdf?sequence=1>
- Loren, K. (2018). An Examination of Grandiose and Vulnerable Narcissism in Adults, Adolescents, and Children. (Tesis post-grado). Universidad de Australia. Recuperado de https://api.research-repository.uwa.edu.au/portalfiles/portal/41166676/THESIS_DOCTOR_OF_PHILOSOPHY_DERRY_Kate_Loren_2018.pdf

- Lowen, A. (2000). El narcisismo, la enfermedad de nuestro tiempo. España. Editorial: Espasa Libros S.L.U.
- Marrerros, J. (2018). Relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera- 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12416/JENIFFER%20MARRERROS%20GARCIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Mayo Clinic. (24 de febrero del 2018). Trastorno de la personalidad narcisista. Estados Unidos. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/narcissistic-personality-disorder/symptoms-causes/syc-20366662>
- Muratori, M., & Zubieta, E. (2015). Dominancia, contra-dominancia social y selección institucional: un estudio con estudiantes universitarios civiles y militares. (vol. 22)., 222-228. Universidad de Buenos Aires, Argentina. (Revistas científicas). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369147944022.pdf>
- Observatorio de tendencias sociales y empresariales de la Universidad Siglo 21. (Julio 2017). La personalidad de los argentinos: entre el narcisismo, la obsesión y el histrionismo. Obtenido de <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/la-personalidad-de-los-argentinos-entre-el-narcisismo-la-obsesion-y-el-histrionismo-nid2040111>
- Olmos, G. (2019). El narcisismo y sus descontentos. Dilemas diagnósticos y estrategias de tratamiento con pacientes narcisistas. (vol. 60). (n. 10)., 2-13. Estados Unidos. (Revista internacional). Recuperado de <https://www.aperturas.org/imagenes/archivos/ap2019%7Dn060a17.pdf>
- Paredes, M. (2013). Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos. (vol. 3). (n. 2)., 41-51. Universidad Peruana Unión San Martín, Perú. (Revista de investigación). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646127003>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. (vol. 15). (n. 1)., 91-99. Corporación

Universitaria Lasallista. Colombia. (Revista Lasallista de investigación). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/695/69559148009/69559148009.pdf>

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. (vol. 15). (n. 28)., 75-78. Universidad El Bosque, Colombia. (Artículo de estudio de caso). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Rodríguez, C. (2007). Evaluación de la personalidad y sus trastornos a través de los métodos proyectivos o pruebas basadas en la actuación. (vol. 18). (n. 3)., 327-340. España. (Artículo científico). Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/clinsa/v18n3/v18n3a05.pdf>

Roy, L. (2002). The impact of narcissistic managers on organizations. (vol. 42). (n. 2)., 67-75. Sao Paulo. (Artículo científico). Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902002000300007&lng=pt&tlng=pt

RPP Noticias. (30 de abril del 2018). Día del trabajo: Los peruanos son felices en sus empleos. Estudio de Ronald Career Services group. Obtenido de <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-trabajo-los-peruanos-son-felices-en-sus-empleos-noticia-1119772>

Ruíz, A., Ruíz, T., & Ruíz, N. (2017). Test de clima laboral CL-RG. Perú. Editorial: Universidad César Vallejo.

Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. (vol. 8). (n. 15)., 3-10. (Revista internacional). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n15/2007-7467-ride-8-15-00582.pdf>

Susan, K. (2014). 'Willful Blindness' – Narcissist's at Work. (Tesis de post-grado). Universidad INSEAD, Francia. Recuperado de https://flora.insead.edu/fichiersti_wp/InseadEMCCctheseswave13/80371.pdf

Thiruchelvan, S. (2017). Working environment and its influence on employees' performance: A case study of an oil and gas vendor company in Malaysia.

(Tesis de pregrado). Universidad Tunku Abdul Rahman. Recuperado de <http://eprints.utar.edu.my/2623/1/Final.pdf>

Trechera, J., Millán, G., & Fernández, E. (2008). Estudio empírico del trastorno narcisista de la personalidad (TNP). (vol. 11). (n. 2)., 26-31. España. (Artículo científico). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v11n2/v11n2a03.pdf>

Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. (vol. 33). (n.79)., 151-157. México. (Artículo científico). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v33n79/2448-8321-ib-33-79-149.pdf>

Yokfah, I. (2016). Narcissism and Affirmation of the Ideal Self on Social Media in Thailand. (Tesis de post-grado). Universidad de Londres. Recuperado de http://research.gold.ac.uk/19154/1/PSY_thesis_IsaranonY_2016.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 3.1: Matriz de operacionalización de variables

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición | Ítems |
|---------------|---|---|--|---|--------------------|----------------|
| Narcisismo | Según (Miller, Lynam, Hyatt y Campbell, 2017). El narcisismo es un trastorno de personalidad determinado por un sentido de grandiosidad, derecho y auto importancia, acompañado por una necesidad de exhibicionismo y admiración constante. | La variable Narcisismo se medirá mediante el instrumento Escala N15, según (Trechera, 2008). Sobre los patrones de narcisismo, que está compuesta por las siguientes dimensiones: Narcisismo, Maquiavelismo y Dominancia. | Narcisismo | Falta de empatía Exhibicionismo | ORDINAL | 1,2,3,4,5 |
| | | | Maquiavelismo | Falta de empatía Exhibicionismo | | 6,7,8,9,10 |
| | | | Dominancia | Falta de empatía Exhibicionismo | | 11,12,13,14,15 |
| Clima laboral | Según (Guillén y Guil, 1999) es la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral. | La variable Clima laboral se medirá mediante el cuestionario según (Ruiz, 2017). compuesta por cuatro dimensiones: ambiente físico y condiciones materiales, relaciones sociales, comunicación y toma de decisiones | Ambiente físico y condiciones materiales | Inmobiliario e infraestructura Equipo y materiales | ORDINAL | 1,2,3 |
| | | | Relaciones sociales | Conflictos Trabajo en equipo | | 4,5,6 |
| | | | Comunicación | Información Medios | | 7,8,9 |
| | | | Toma de decisiones | Sugerencias | | 10,11,12 |

Nota: Obtenido de Estudio Empírico del Trastorno Narcisista de la Personalidad según (Trechera 2008, p.28)

Obtenido de Estudio de Diagnostico de Clima laboral según (Ruíz 2017, p.81)

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos (1)

CUESTIONARIO ESCALA N15 DE NARCISISMO



1. INSTRUCCIÓN: Lee las siguientes frases y comprueba cuan frecuente piensas de esa manera. Matiza tu respuesta marcando con una X el número que mejor exprese tu forma de ser.

1: Nunca (N)

2: Casi nunca (CN)

3: A veces (A)

4: Casi siempre (CS)

| N° | Preguntas | N | CN | A | CS | S |
|----|---|---|----|---|----|---|
| 1 | Es muy importante que los demás me presten atención y admiren lo que hago. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Si tengo ocasión me aprovecho de los demás sin sentirme culpable. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Soy un buen líder. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Quiero llegar a ser algo importante ante los ojos de la gente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | A veces engaño a los demás siendo amistoso cuando en realidad sólo me interesan para obtener algo de ellos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Encuentro fácil manipular a otros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Necesito saber que la gente piensa que soy una persona importante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Satisfago mis deseos a expensas de otra persona. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Me desagrada tener autoridad sobre la gente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Me molesta que la gente no note mi presencia física cuando estoy en público. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Hago valer la justicia sólo cuando es para mi propio beneficio. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Soy más capaz que la mayoría de las personas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Impresionar a los demás es importante para seguir adelante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Sé cómo aprovecharme de mis amigos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Me gusta sentir que dominio a mis amistades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

5: Siempre (S)

Cuestionario elaborado por José Luis Trechera; adaptado por los autores.

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (2)

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL



El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera; siendo de gran utilidad dicha información para fines académicos que ayudarán a dar soporte al proyecto de investigación, la cual se realizará de manera anónima y confidencial.

DATOS PERSONALES

Edad:

Sexo: Masculino Femenino

Condición laboral: Estable Contratado Otros

Área:

1. INSTRUCCIONES. A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Usted deberá responder cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta:

- | | |
|-----------------------------|----|
| ABSOLUTAMENTE DE ACUERDO | AA |
| ACUERDO | A |
| INDECISO | I |
| DESACUERDO | D |
| ABSOLUTAMENTE EN DESACUERDO | AD |

| | | AA | A | I | D | AD |
|----|--|----|---|---|---|----|
| 1 | En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso. | | | | | |
| 2 | La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad. | | | | | |
| 3 | La organización provee de los equipos y materiales necesarios para trabajar. | | | | | |
| 4 | Frecuentemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo. | | | | | |
| 5 | Existe cooperación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la organización. | | | | | |
| 6 | Es habitual ver al personal trabajar en equipo. | | | | | |
| 7 | La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna. | | | | | |
| 8 | En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, etc.) para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la organización. | | | | | |
| 9 | Los trabajadores pueden acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la organización. | | | | | |
| 10 | La alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinarán el futuro de la organización. | | | | | |
| 11 | Los trabajadores pueden decidir y dar solución a los problemas que se presentan al realizar las labores. | | | | | |
| 12 | Es frecuente observar que personas ajenas al departamento decidan cómo realizar las tareas en el trabajo, a pesar que desconozcan como estas se llevan a cabo. | | | | | |

Cuestionario elaborado por Alex, Tania, y Nils Ruíz Gómez; adaptado por los autores.

Anexo 4: Validez del instrumento

Tabla 3.2: Puntuaciones de la validez del instrumento

| N15 | I | II | III |
|--|----------|-----------|------------|
| 1. Es muy importante que los demás presten atención y admiren lo que hago. | -0.717 | 0.130 | -0.205 |
| 2. Quiero llegar a ser algo a los ojos de la gente. | -0.686 | 0.087 | -0.081 |
| 3. Necesito saber que la gente piensa que soy una persona importante. | -0.669 | 0.197 | -0.218 |
| 4. Me molesta que la gente no note mi presencia física cuando estoy en público. | -0.664 | 0.029 | -0.152 |
| 5. Impresionar a los demás es importante para seguir adelante. | -0.663 | 0.191 | -0.131 |
| 6. Si tengo ocasión, me aprovecho de los demás sin sentirme culpable. | -0.082 | 0.768 | -0.169 |
| 7. A veces engaño a los demás siendo amistoso cuando en realidad solo me interesan para obtener algo de ellos. | -0.116 | 0.699 | -0.152 |
| 8. No me siento mal si satisfago mis deseos a expensas de otra persona. | -0.092 | 0.677 | -0.062 |
| 9. Me siento obligado por el principio de justicia sólo cuando es para mi propio beneficio | -0.281 | 0.608 | -0.090 |
| 10. Puedo aprovecharme de mis amigos. | -0.054 | 0.586 | -0.303 |
| 11. Soy un buen líder. | -0.195 | 0.000 | -0.778 |
| 12. Encuentro fácil manipular a otros. | -0.057 | 0.256 | -0.743 |
| 13. No me gusta tener autoridad sobre la gente. | -0.254 | 0.067 | -0.582 |
| 14. Soy más capaz que la mayoría de las personas. | -0.223 | 0.172 | -0.534 |
| 15. Me gusta sentir que domino a mis amistades. | -0.324 | 0.291 | -0.491 |

En la escala N15 aparecen tres factores claros que incluyen cada uno cinco ítems con pesos importantes. Dado el sentido conceptual de los ítems que se agrupan en cada factor, se les otorga la siguiente denominación: a) Factor I: Narcisismo. Incluye la idea de imagen distorsionada de sí mismo, necesidad de reconocimiento, o sentimiento de categoría especial. Valores estadísticos: $N=5$; $\bar{X} = 17.18$; $\sigma = 4.82$; $\alpha = .75$. b) Factor II: Maquiavelismo. Expresa la utilización y manejo de las demás personas en beneficio propio. Valores estadísticos: $N=5$; $\bar{X} = 9.82$; $\sigma = 3.83$; $\alpha = .72$. c) Factor III: Dominancia. Refleja el componente de liderazgo dominante, sentido de capacidad especial, poder y dominio sobre los demás. Valores estadísticos: $N=5$; $\bar{X} = 14.83$; $\sigma = 4.72$; $\alpha = .72$. Los tres factores explican el 50,20 % de la varianza total.

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Tabla 3.3: Confiabilidad de variable narcisismo

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,815 | 15 |

Tabla 3.4: Confiabilidad de variable clima laboral

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,911 | 12 |

Anexo 6: Tablas estadísticas

Tabla 4.1: Nivel de narcisismo de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

| Nivel | N° de funcionarios | % |
|-------|--------------------|-----|
| Bajo | 1 | 3 |
| Medio | 9 | 29 |
| Alto | 21 | 68 |
| Total | 31 | 100 |

Nota: Datos recogidos mediante la aplicación de una encuesta.

La Tabla 4.1 señala que en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera en el año 2019, el 68% de los funcionarios encuestados manifiesta que el nivel de narcisismo es alto.

Tabla 4.2: Nivel de clima laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

| Nivel | N° de funcionarios | % |
|-------|--------------------|-----|
| Bajo | 21 | 68 |
| Medio | 6 | 19 |
| Alto | 4 | 13 |
| Total | 31 | 100 |

Nota: Datos recogidos mediante la aplicación de una encuesta.

La Tabla 4.2 señala que en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera en el año 2019, el 68% de los funcionarios encuestados manifiesta que el nivel de clima laboral es bajo.

Tabla 4.3: Relación entre la dimensión narcisismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

| Correlaciones | | | |
|----------------------|---------------|-----------------------------|---------------|
| | | Narcisismo | Clima laboral |
| Rho de Spearman | Narcisismo | Coefficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | N | 31 | 31 |
| Rho de Spearman | Clima laboral | Coefficiente de correlación | -,675 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | N | 31 | 31 |

Nota: datos obtenidos a través de las encuestas, elaborado a través del SPSS 25.

En la Tabla 4.3, representada por la correlación de Spearman es de -,675 lo que significa que a medida que el narcisismo crece en la municipalidad, entonces el clima laboral decrece. Por otro lado, el p-valor es de 0.001 el cual es menor a 0.01 esto demuestra que la relación presenta significancia.

Tabla 4.4: Relación entre la dimensión maquiavelismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

| | | Correlaciones | | |
|------------------|---------------|----------------------------|---------------|---------------|
| | | | Maquiavelismo | Clima laboral |
| Rho de Spearman | Maquiavelismo | Coeficiente de correlación | 1.000 | -,741 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | | 31 | 31 |
| | Clima laboral | Coeficiente de correlación | -,741 | 1.000 |
| Sig. (bilateral) | | ,001 | | |
| N | | 31 | 31 | |

Nota: datos obtenidos a través de las encuestas, elaborado a través del SPSS 25.

En la Tabla 4.4, representada por la correlación de Spearman es de -,741 lo que significa que a medida que el maquiavelismo aumenta en la municipalidad, entonces el clima laboral disminuye. Por otro lado, el p- valor es de 0.001 el cual es menor a 0.01 esto demuestra que la relación presenta significancia.

Tabla 4.5: Relación entre la dimensión dominancia con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

| Correlaciones | | | Dominancia | Clima laboral |
|----------------------|---------------|----------------------------|------------|---------------|
| Rho de Spearman | Dominancia | Coeficiente de correlación | 1.000 | -,830 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | | N | 31 | 31 |
| | Clima laboral | Coeficiente de correlación | -,830 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | | N | 31 | 31 |

Nota: datos obtenidos a través de las encuestas, elaborado a través del SPSS 25.

En la Tabla 4.5, representada por la correlación de Spearman es de -,830 lo que significa que a medida que la dominancia crece en la municipalidad, entonces el clima laboral decrece, por otro lado, el p- valor es de 0.001 el cual es menor a 0.01 esto demuestra que la relación presenta significancia.

Tabla 4.6: Relación entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|---------------|----------------------------|---------------|-------|
| | | Narcisismo | Clima laboral | |
| Rho de Spearman | Narcisismo | Coeficiente de correlación | 1.000 | -,819 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | | N | 31 | 31 |
| | Clima laboral | Coeficiente de correlación | -,819 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | | N | 31 | 31 |

Nota: datos obtenidos a través de las encuestas, elaborado a través del SPSS 25.

En la Tabla 4.6, representada por la correlación de Spearman entre la variable de narcisismo y clima laboral, se obtuvo como resultado -,819 lo que significa que existe una correlación negativa muy fuerte. Por lo tanto, al obtener la significancia de 0.001, siendo menor a 0.01; se acepta la hipótesis alterna lo que indica que existe una relación inversa entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019, es decir mientras aumente el narcisismo de los funcionarios, entonces el clima laboral decrece, no mejora, sino más bien se perjudica.

Anexo 7: Prueba de normalidad

Tabla 4.7: Prueba de normalidad de las variables narcisismo y clima laboral

| | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Dimensión narcisismo | 0.949 | 31 | 0.15 |
| Dimensión maquiavelismo | 0.896 | 31 | 0.01 |
| Dimensión dominancia | 0.884 | 31 | 0.00 |
| Suma total variable narcisismo | 0.851 | 31 | 0.00 |
| Dimensión ambiente físico | 0.905 | 31 | 0.01 |
| Dimensión relaciones sociales | 0.871 | 31 | 0.00 |
| Dimensión comunicación | 0.842 | 31 | 0.00 |
| Dimensión toma de decisiones | 0.810 | 31 | 0.00 |
| Suma total variable clima laboral | 0.890 | 31 | 0.00 |

Nota: Datos encontrados mediante la aplicación de una encuesta

En la tabla 4.7 tenemos que la variable narcisismo y sus dimensiones; narcisismo, maquiavelismo y dominancia con una significancia (Sig.) del 0.15; 0.01 y 0.00; respectivamente, la variable narcisismo y la dimensión narcisismo teniendo como (Sig. 0.15) siendo mayor a 0.05, se determina que esta dimensión no sigue una distribución normal, por lo que se concluye que al tener una dimensión que no sigue una distribución normal, entonces se afirma que las variables narcisismo y clima laboral no siguen una distribución normal.

Por otro lado, la variable clima laboral y sus dimensiones; ambiente físico, relaciones sociales, comunicación y toma de decisiones con una significancia (Sig.) del 0.01; 0.00; 0.00 y 0.00 respectivamente, podemos determinar que al ser menor a 0.05 siguen una distribución normal.

Anexo 8: Figuras

Figura 4.1: Nivel de narcisismo de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

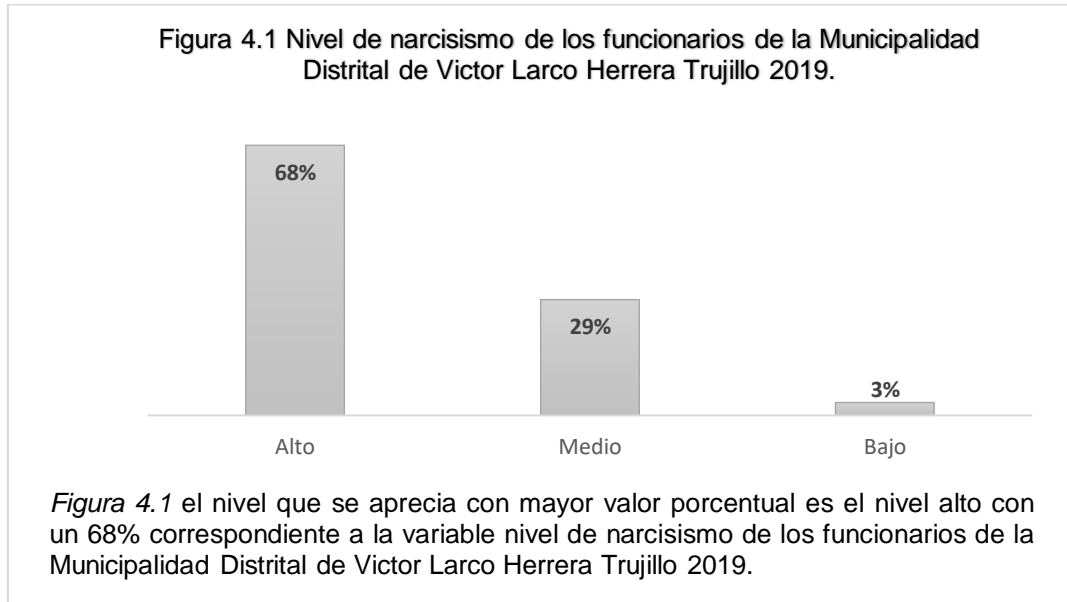


Figura 4.2: Nivel de clima laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

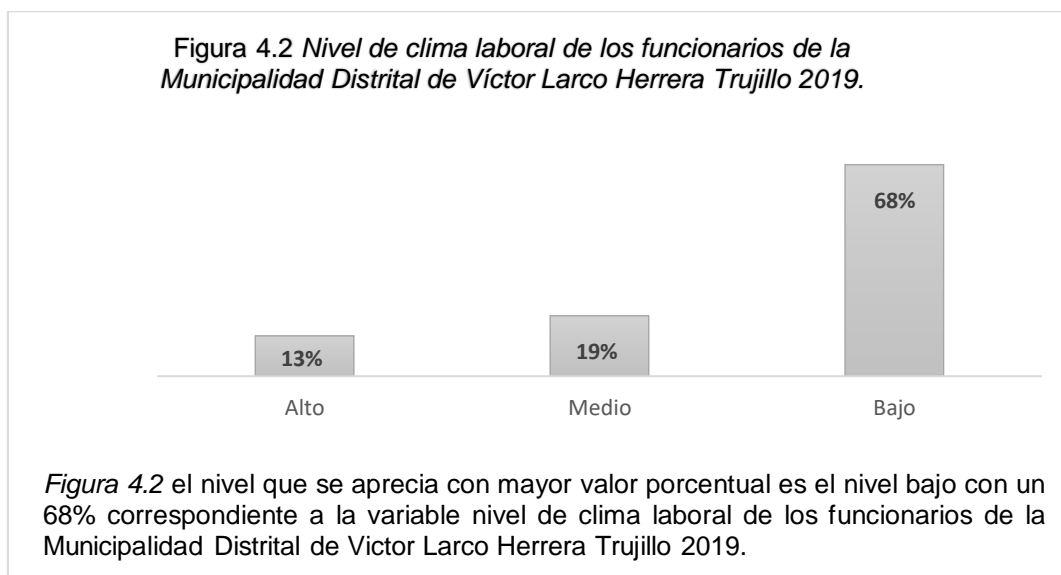


Figura 4.3: Relación entre la dimensión narcisismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

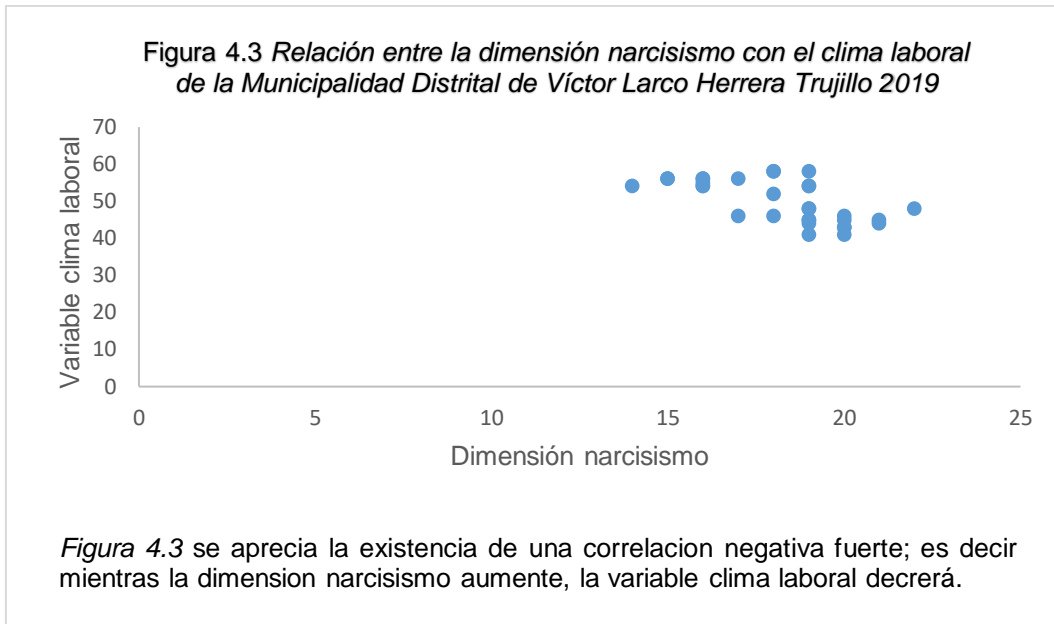


Figura 4.4: Relación entre la dimensión maquiavelismo con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

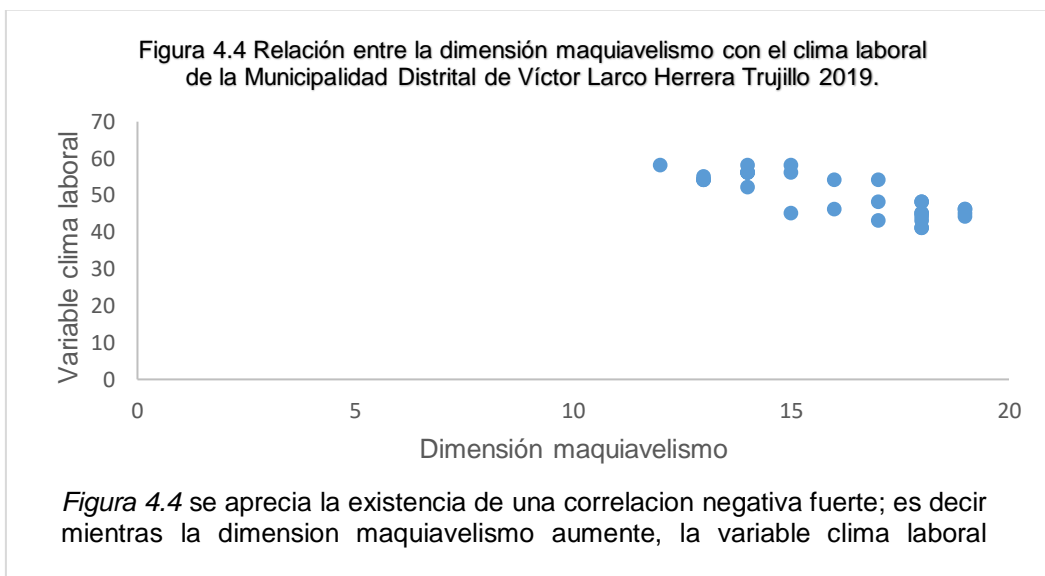


Figura 4.5: Relación entre la dimensión dominancia con el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.

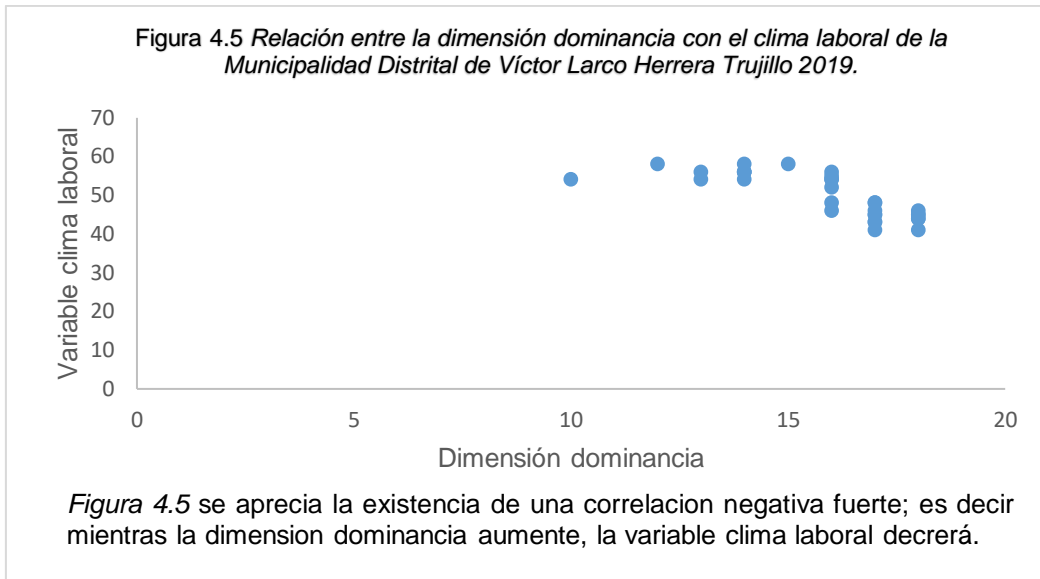
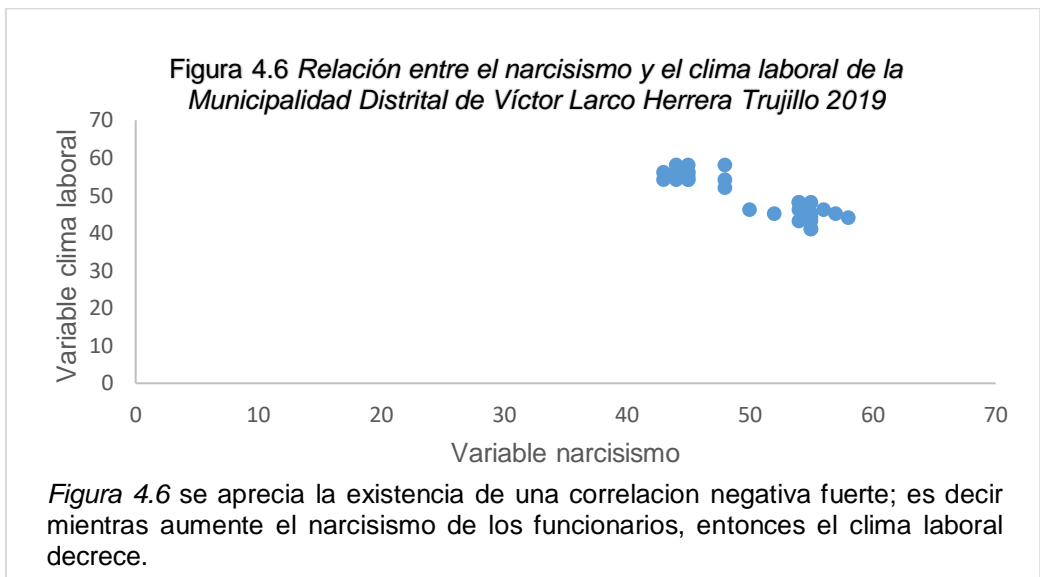
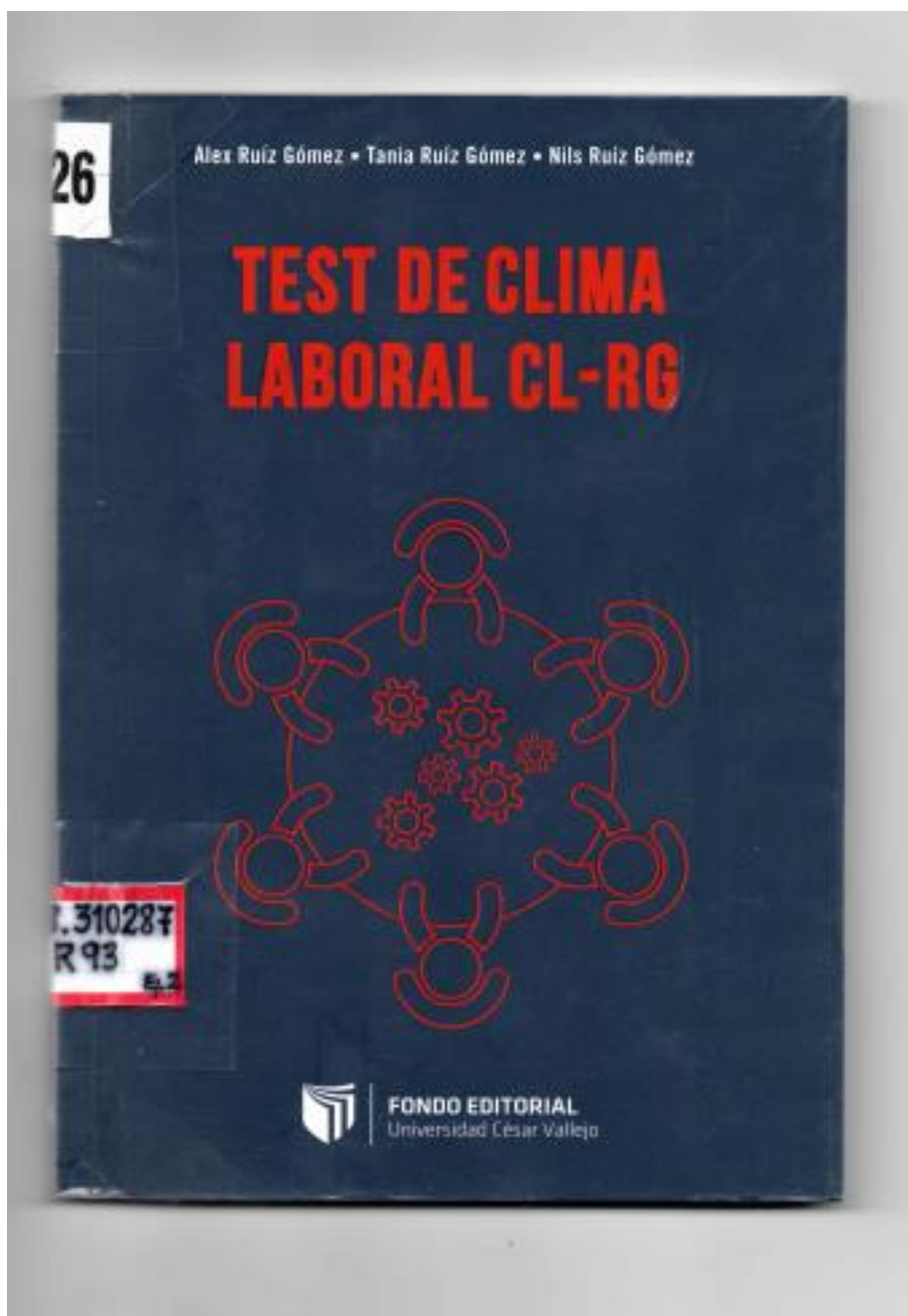


Figura 4.6: Relación entre el narcisismo y el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019.



Anexo 9: Carátula del libro de donde se ha extraído el instrumento validado de clima laboral



2.5. El test de clima laboral CL-RG

TEST DE CLIMA LABORAL (CL-RG)

Alex Ruíz Gómez/ Tania Ruíz Gómez/ Nils Ruíz Gómez

DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos:.....

Edad:.....

Organización a la que pertenece:

Sexo: Masculino Femenino

Condición Laboral: Estable Contratado Otros

Jerarquía Laboral: Directivo Empleado Operario

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Absolutamente de Acuerdo (AA) a un Absolutamente en Desacuerdo (AD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

| | |
|-----------------------------|----|
| ABSOLUTAMENTE DE ACUERDO | AA |
| ACUERDO | A |
| INDECISO | I |
| DESACUERDO | D |
| ABSOLUTAMENTE EN DESACUERDO | AD |

| | | AA | A | I | D | AD |
|----|---|----|---|---|---|----|
| 1 | La iluminación con que se cuenta en el trabajo es inadecuada para trabajar. | | | | | |
| 2 | Las metas que persigue la organización están claramente definidas. | | | | | |
| 3 | El sueldo que se recibe en el trabajo es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras. | | | | | |
| 4 | Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo. | | | | | |
| 5 | Los jefes evalúan al personal para medir el avance de los objetivos propuestos. | | | | | |
| 6 | Existe confianza entre trabajadores jefes y trabajadores en la organización. | | | | | |
| 7 | En la organización existen demasiadas áreas y/o procedimientos que retrasan la coordinación de las actividades en el trabajo. | | | | | |
| 8 | La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna. | | | | | |
| 9 | Los jefes consideran las ideas de los trabajadores en las decisiones que se toman en la organización. | | | | | |
| 10 | La labor que realizo en la organización tiene sentido para mí. | | | | | |
| 11 | El aire que se respira en el trabajo dificulta la realización de las labores. | | | | | |
| 12 | Los objetivos planteados por la organización se encuentran bien definidos y claros. | | | | | |
| 13 | El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada. | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 14 | La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo. | | | | | | |
| 15 | Los jefes mejoran continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los trabajadores. | | | | | | |
| 16 | Existe un ambiente de confraternidad entre los trabajadores de la organización. | | | | | | |
| 17 | La manera como está estructurada la organización ayuda a mejorar la comunicación entre las diferentes áreas. | | | | | | |
| 18 | En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, etc.) para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la organización. | | | | | | |
| 19 | Los jefes toman decisiones en sus respectivas áreas de trabajo. | | | | | | |
| 20 | El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí. | | | | | | |
| 21 | En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso. | | | | | | |
| 22 | La misión y visión es conocida por todos los trabajadores. | | | | | | |
| 23 | La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores. | | | | | | |
| 24 | Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro. | | | | | | |
| 25 | Los jefes se preocupan por mantener capacitado al personal. | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 26 | Frecuentemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo. | | | | | |
| 27 | Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas. | | | | | |
| 28 | Los trabajadores pueden acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la organización. | | | | | |
| 29 | La alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que determinarán el futuro de la organización. | | | | | |
| 30 | Las actividades que realizo en el trabajo permiten desarrollarme personalmente. | | | | | |
| 31 | La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad. | | | | | |
| 32 | El propósito que persigue la organización, no es comprendida por todos los trabajadores. | | | | | |
| 33 | El sueldo que se percibe no está en proporción con la situación y marcha económica de la organización. | | | | | |
| 34 | Se exige a los trabajadores laborar solo las horas que corresponden al turno normal de trabajo. | | | | | |
| 35 | Es habitual que los jefes previamente coordinen con el personal sobre las actividades que se realizarán en el trabajo. | | | | | |
| 36 | Es frecuente ver a los trabajadores participando juntos en actividades realizadas por la organización. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 37 | Las tareas a ejecutarse por los trabajadores están constituidas de manera lógica y coherente. | | | | | |
| 38 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para realizar el trabajo. | | | | | |
| 39 | Los trabajadores pueden decidir y dar solución a los problemas que se presentan al realizar las labores. | | | | | |
| 40 | El trabajo que realizo diariamente representa algo más que un simple trabajo. | | | | | |
| 41 | La presencia de ruidos molestos dificulta la realización de las labores. | | | | | |
| 42 | Los trabajadores están comprometidos por alcanzar las metas trazadas por la organización. | | | | | |
| 43 | La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley. | | | | | |
| 44 | En el trabajo se permite justificar las tardanzas. | | | | | |
| 45 | Los jefes no precisan con claridad las responsabilidades que tendrán cada trabajador en la ejecución de las actividades programadas. | | | | | |
| 46 | Existe cooperación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la organización | | | | | |
| 47 | Cuando se presentan problemas en el trabajo, es fácil identificar el área responsable que debe de resolverlos. | | | | | |
| 48 | La comunicación es fluida en el trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 49 | Es frecuente observar que personas ajenas al departamento decidan cómo realizar las tareas en el trabajo, a pesar que desconozcan como estas se llevan a cabo. | | | | | |
| 50 | Las actividades que realizo a diario están acorde con las funciones establecidas en mi contrato. | | | | | |
| 51 | Es frecuente escuchar a los trabajadores quejarse por la temperatura de los ambientes en el trabajo (exceso de frío o calor). | | | | | |
| 52 | Los trabajadores persiguen los objetivos trazados por la organización. | | | | | |
| 53 | El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer mis necesidades y las de mi familia. | | | | | |
| 54 | La organización permite a los trabajadores integrar agrupaciones sindicales. | | | | | |
| 55 | Los jefes programan y planifican el trabajo diario estableciendo prioridades y tomando en cuenta los recursos disponibles y el tiempo para ejecutarlo. | | | | | |
| 56 | Cuando se presentan dificultades en el trabajo, es frecuente recibir apoyo de compañeros de otras áreas. | | | | | |
| 57 | La distribución de los cargos de mi área de trabajo está bien diseñada. | | | | | |
| 58 | La organización realiza actividades con el fin de intercambiar información entre trabajadores y fomentar la unión de los mismos. | | | | | |
| 59 | Los trabajadores toman la iniciativa y asumen responsabilidades durante la ejecución de sus labores. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 60 | Las actividades que realizo diariamente ponen a prueba mis conocimientos y capacidades. | | | | | |
| 61 | La organización provee de los equipos y materiales necesarios para trabajar. | | | | | |
| 62 | Los trabajadores conocen el propósito que persigue la organización. | | | | | |
| 63 | La organización paga las horas de trabajo adicionales al turno normal. | | | | | |
| 64 | Frecuentemente los trabajadores reciben capacitaciones en el trabajo. | | | | | |
| 65 | Los jefes brindan el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo. | | | | | |
| 66 | Es habitual ver al personal trabajar en equipo. | | | | | |
| 67 | La distribución del trabajo es la más propicia para alcanzar las metas trazadas. | | | | | |
| 68 | En el trabajo existen diferentes medios o canales para comunicarse. | | | | | |
| 69 | Los trabajadores tienen autonomía durante la realización de sus labores. | | | | | |
| 70 | La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades y destrezas. | | | | | |

¡Gracias por su colaboración...!

Anexo 11: Carátula del artículo de donde se ha extraído el instrumento validado de narcisismo

ACTA COLOMBIANA DE PSICOLOGÍA 11 (2): 25-36, 2008

ESTUDIO EMPÍRICO DEL TRASTORNO NARCISISTA DE LA PERSONALIDAD (TNP)

JOSÉ LUIS TRECHERA*, GENOVEVA MILLÁN VÁSQUEZ DE LA TORRE**,
EMILIO FERNÁNDEZ MORALES***
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES (ETEA)
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA - ESPAÑA

Recibido, abril 30/2008

Concepto evaluación, octubre 4/2008

Aceptado, octubre 10/2008

Resumen

La investigación pretende profundizar en la descripción y evaluación del Trastorno Narcisista de la Personalidad (TNP). En primer lugar, se define el TNP según cuatro rasgos: autoimagen distorsionada, falta de empatía, hipersensibilidad a la evaluación de los demás y dificultades en la relación interpersonal. A partir de una muestra de 1025 sujetos se construye una prueba de 15 ítems para medir el TNP, con tres factores: narcisismo, maquiavelismo y dominancia. Al mismo tiempo, se elaboran dos escalas falta de empatía y exhibicionismo, relacionadas con la patología narcisista. Los resultados confirman la estructura plurifactorial del concepto (TNP), encontrando importantes diferencias entre el trastorno en el contexto hispano y el norteamericano, así como significativas relaciones con la prueba de Mehrabian & Epstein, la escala Ma4 de Harris & Lingoes y el NPI de Raskin & Hall. También, aparecen significativas relaciones entre el TNP y distintas variables como la edad y el sexo.

Palabras clave: Narcisismo, Personalidad Narcisista, Trastorno de personalidad, Escala de Evaluación.

AN EMPIRICAL STUDY OF NARCISSISTIC PERSONALITY DISORDER (NPD)

Abstract

This research aims at getting deep into the description and assessment of narcissistic personality disorder (NPD). Firstly, we define NPD by four characteristics: false self-image, lack of empathy, sensitivity to criticism and disturbances in interpersonal relationships. Taking from a sample of 1025 persons, we elaborated a 15 items test to measure NPD with three factors: narcissism, Machiavellianism and dominance. At the same time, we elaborated two tests, lack of empathy and exhibitionism, related to narcissistic pathology. The results confirm the multifactor structure of the concept (NPD), finding important differences between NPD in the Spanish and the American contexts as well as significant relations with the Mehrabian and Epstein Tests, the Ma4 Scale by Harris and Lingoes and the NPI by Raskin and Hall. In addition, there were significant relations between NPD and different variables such as age and gender.

Key words: Narcissism, Narcissistic Personality, Personality Disorder, Evaluation Scale

ESTUDO EMPÍRICO DO TRANSTORNO NARCISISTA DA PERSONALIDADE (TNP)

Resumo

Esta pesquisa aprofunda na descrição e avaliação do transtorno narcisista da personalidade (TNP). O TNP é definido conforme quatro características: auto imagem distorcida, falta de empatia, hipersensibilidade à avaliação dos outros e dificuldade na relação interpessoal. Com base em uma amostra de 1025 sujeitos, foi construída uma prova de 15 itens para medir o TNP com três fatores: narcisismo, maquiavelismo e dominância. Simultaneamente, foram elaboradas duas escalas (falta de empatia e exibicionismo) relacionadas com a patologia narcisista.

Os resultados confirmam a estrutura poli fatorial do conceito TNP. Foram achadas grandes diferenças entre o transtorno no contexto hispano e o norte-americano, assim como notórias relações com a prova de Mehrabian & Epstein, a escala Ma4 de Harris & Lingoes e o NPI de Raskin & Hall. Também foram encontradas relações importantes entre o TNP e diversas variáveis, com idade e sexo.

Palavras-chave: narcisismo, personalidade narcisista, transtorno de personalidade, escala de avaliação

* Dr. en Psicología. Profesor de Psicología del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (ETEA). c/ Escritor Castilla Aguayo nº 4. 14004 CÓRDOBA (ESPAÑA). trechera@etea.com

** Dra. en Ciencias Económicas. Profesora de Estadística y Econometría, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (ETEA). c/ Escritor Castilla Aguayo nº 4. 14004 CÓRDOBA (ESPAÑA). gmillan@etea.com

*** Dr. en Ciencias Económicas. Profesor de Organización de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (ETEA). c/ Escritor Castilla Aguayo nº 4. 14004 CÓRDOBA (ESPAÑA). emorales@etea.com

Anexo 12: Instrumento validado de narcisismo

marcado) a +4 (acuerdo muy marcado). Según Mehrabian & Epstein (1972) la fiabilidad de la prueba presentaba un valor $\alpha = .84$ (N=202). Estudios posteriores la han situado en un valor de .79 entre adultos (N=338, Kalliopuska, 1983) y de .48 entre adolescentes (N=87, Bryant, 1982).

2. La subescala de megalomanía o exaltación del yo del MMPI (Ma4). Harris & Lingo (1955, 1968) han desarrollado diversas subescalas para seis de las diez escalas estándares del MMPI. En esta investigación trabajamos con la subescala Ma4 que presenta denominaciones distintas según los diversos autores: exaltación del yo (Graham, 1987) o megalomanía (Nuñez, 1987). La subescala Ma4 selecciona nueve ítems de la escala 9-Hipomanía del MMPI. Gocka (1965) en una muestra de 220 pacientes de un hospital de veteranos del ejército estadounidense, obtuvo una fiabilidad $\alpha = .50$.

3. El Inventario de la personalidad narcisista (NPI) de

de correlación de Pearson.

Realizando dicho trabajo sobre el banco inicial de 62 ítems (Trechera, 1995), se desembocó en un instrumento de 15 ítems al que denominamos N15 y que presenta los siguientes valores estadísticos: $\bar{X} = 41.85$; $\alpha = 10.60$; $\alpha = .83$.

Validez interna

Como criterio para la construcción del instrumento se pretende que los ítems presenten una buena correlación entre ellos, una alta fiabilidad y al mismo tiempo una estructura factorial, en la que se puedan destacar unos factores claros e interpretables. El método escogido para la construcción de nuestro instrumento es la rotación ortogonal varimax, siguiendo la recomendación de varios autores (Nunnally, 1978; Morales, 2003). La estructura factorial resultante de la prueba N15 se describe en la tabla 1.

Tabla 1

Estructura factorial de N15

| | N15 | I | II | III |
|---|-----|-------|-------|-------|
| 1. Es muy importante que los demás presten atención y admiren lo que hago | | -.717 | .130 | -.205 |
| 2. Quiero llegar a ser algo a los ojos de la gente | | -.686 | .087 | -.081 |
| 3. Necesito saber que la gente piensa que soy una persona importante | | -.669 | .197 | -.218 |
| 4. Me molesta que la gente no note mi presencia física cuando estoy en público | | -.664 | -.029 | -.152 |
| 5. Impresionar a los demás es importante para seguir adelante | | -.663 | .191 | -.131 |
| 6. Si tengo ocasión, me aprovecho de los demás sin sentirme culpable | | -.082 | .768 | -.169 |
| 7. A veces engaño a los demás siendo amistoso cuando en realidad sólo me interesan para obtener algo de ellos | | -.116 | .699 | -.152 |
| 8. No me siento mal si satisfago mis deseos a expensas de otra persona | | -.092 | .677 | -.062 |
| 9. Me siento obligado por el principio de justicia sólo cuando es para mi propio beneficio | | -.281 | .608 | .090 |
| 10. Puedo aprovecharme de mis amigos | | -.054 | .586 | -.303 |
| 11. Soy un buen líder | | -.195 | .000 | -.778 |
| 12. Encuentro fácil manipular a otros | | -.057 | .256 | -.743 |
| 13. No me gusta tener autoridad sobre la gente | | -.254 | .067 | -.582 |
| 14. Soy más capaz que la mayoría de las personas | | -.223 | .172 | -.534 |
| 15. Me gusta sentir que domino a mis amistades | | -.324 | .291 | -.491 |

Anexo 13: Base de datos

| ENCUESTAS | NARCISISMO | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|------------|----|----|----|----|---------------|----|----|----|-----|------------|-----|-----|-----|-----|
| | NARCISISMO | | | | | MAQUIAVELISMO | | | | | DOMINANCIA | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 7 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 8 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 9 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 11 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 12 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 13 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 18 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 22 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 23 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 26 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 27 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 29 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 30 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 31 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| ENCUESTAS | CLIMA LABORAL | | | | | | | | | | | |
|-----------|-----------------|----|----|---------------------|----|----|--------------|----|----|--------------------|-----|-----|
| | AMBIENTE FÍSICO | | | RELACIONES SOCIALES | | | COMUNICACIÓN | | | TOMA DE DECISIONES | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Anexo 14: Evidencias fotográficas

