



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en voluntarios del emprendimiento social LARA, Arequipa, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en psicología**

AUTORES:

Bornaz Marin, Johnny Andrés (ORCID: 0000-0003-2750-4690)

Gamarra Paz, Alexa Morayma (ORCID: 0000-0003-0256-3918)

ASESOR:

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto (ORCID: 000-0001-8776-7527)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre, que siempre creyó en mí,
incluso cuando ni yo misma lo hacía.

Alexa Morayma Gamarra Paz

A mi hijo, que me ilumina el camino.

Johnny Andrés Bornaz Marin

Agradecimiento

Mi mayor agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo por permitirnos culminar esta etapa de pregrado, en tan complicada coyuntura.

A mis padres que me apoyaron siempre durante mi formación académica.

A mi mejor amigo Johnny, por el trabajo en equipo.

A mi gran amiga Jocelyn, por su apoyo incondicional.

A mi querida amiga Emily, por su paciencia y buen humor.

Alexa Morayma Gamarra Paz

A mis padres por todo el sacrificio que realizaron para mi educación.

A mi mejor amiga Alexa, por la paciencia.

A Maribel, por las enseñanzas de vida.

Johnny Andrés Bornaz Marin

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	18
4.3 Método de análisis de datos.....	18
4.4 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	41

Índice de Tablas

Tabla 1.....	14
Tabla 2.....	15
Tabla 3.....	20
Tabla 4.....	20
Tabla 5.....	21
Tabla 6.....	21
Tabla 7.....	22
Tabla 8.....	22
Tabla 9.....	23
Tabla 10.....	23
Tabla 11.....	24

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa. La investigación fue de tipo básica de diseño no experimental con corte transversal. La muestra fue de 96 voluntarios entre hombres y mujeres de 18 a 50 años. Como instrumentos se utilizó el BFQ. Cuestionario “Big Five” y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17). Se obtuvo como resultado que en cuanto a la dimensión energía y compromiso organizacional, existe una relación positiva débil $r=0,226$, de igual manera la dimensión afabilidad $r=0,343$; en cuanto a la correlación de la dimensión tesón y compromiso organizacional es una relación positiva débil $r=0,335$, así como la dimensión estabilidad emocional $r=0,268$; por último no existe correlación entre la dimensión apertura mental y compromiso organizacional ya que el nivel de significancia de 0,094 resulta mayor al coeficiente base.

Palabras clave: Rasgos de personalidad, Compromiso Organizacional, Voluntarios, Engagement.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship between personality traits and organizational commitment in volunteers of the social enterprise LARA in Arequipa. The investigation was of a basic type of non-experimental design with a transversal cut. The sample consisted of 96 volunteers between men and women between 18 and 50 years old. The used instruments were the BFQ. Big Five Questionnaire and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). The results showed a weak positive relationship between the energy dimension and organizational commitment $r=0.226$, likewise the affability dimension $r=0.343$; the correlation between the tenacity dimension and organizational commitment is a weak positive relationship $r=0.335$, as well as the emotional stability dimension $r=0.268$; finally, there is no correlation between the open-mindedness dimension and organizational commitment since the significance level of 0.094 is higher than the base coefficient.

Keywords: Personality traits, Organizational Commitment, Volunteers, Engagement.

I. INTRODUCCIÓN

La coyuntura actual, debido a la pandemia mundial de COVID-19, repercutió en diferentes aspectos de la vida cotidiana. En cuanto al área de salud, se realizó una encuesta por medio de Ipsos titulada “Un año de Covid 19”, específicamente en el Perú se encontró que el 50% de encuestados, desde el inicio de la pandemia, tuvieron un deterioro en su salud mental, por otro lado, se obtuvieron datos comparativos entre el inicio de la pandemia y el momento actual, el 30% de participantes dice que su salud se ha agravado, el 42% indicano tener alteraciones y el 28% ha progresado (Ipsos, 2021).

También hubo un cambio significativo en el modo de vida para la mayor parte de la población, ya que se ha reinventado la forma de aprendizaje, de trabajo e incluso la forma de interacción interpersonal, tornando a las herramientas digitales como principal medio de comunicación, si bien es cierto estos medios han sido de mucha ayuda para diversas actividades que se realizan en distintos campos de trabajo, otros se han visto afectados por esta modalidad, como las organizaciones de voluntariado. En el Perú, el 82% de voluntariados tuvieron problemas organizacionales por la coyuntura: 41% en algunas áreas, el 34% en todas las áreas y el 7% cerró todo tipo de operaciones ante el Coronavirus. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2020)

Según MacNeela, 2008, con relación a lo mencionado anteriormente, el voluntariado considera diversos factores tales como: la identidad con la organización a la que se pertenece, el aporte que la sociedad proyecta, la preparación del voluntario, así como la sensación satisfactoria de la labor que desempeña como voluntario y por último el compromiso, como uno de los puntos más afectados, el cual se define como la participación y compenetración con una organización en específico, lo que se refleja en características notables como un fuerte sentido y afán de pertenencia a la organización, concordancia con los valores establecidos, la disposición para realizar actividades que requieran un esfuerzo mayor en beneficio la misma, así como acatar y trabajar por sus objetivos. (Mowday, Porter y Steers, 1982; Cfr. Antón, 1999).

Por otro lado, considerando que los colaboradores son de vital importancia dentro de cada organización, en esta investigación se trabaja específicamente con los voluntarios, quienes permiten y aportan al crecimiento institucional, por lo cual es necesario tener en cuenta las características y rasgos de personalidad que tenga cada uno de ellos.

De acuerdo con la situación psicosocial ya planteada surge la interrogante: ¿Existe relación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa?

Esta investigación permitirá brindar nuevos conocimientos, los cuales van a incrementar el material educativo para la comunidad científica y permitir conocer más sobre el compromiso organizacional frente a las características de sus colaboradores. Asimismo, la justificación de la presente se debe a que la coyuntura actual ha afectado a las organizaciones de voluntariado, perjudicando a las poblaciones en situación de vulnerabilidad, que son apoyadas de manera altruista, así mismo nos vemos en la necesidad de aportar con los resultados de esta investigación permitiendo conocer que rasgos de personalidad predominan en la población que elige ser parte del voluntariado y así comprobar cuales de estos tienen relación con el compromiso organizacional. La utilidad metodológica de este trabajo es que brindará nuevos conceptos y conocimientos hacia profesionales que en el futuro investiguen variables similares o iguales a las empleadas.

El principal objetivo de esta investigación es determinar la relación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en los voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022.

Como primer objetivo específico tenemos, describir el nivel de compromiso organizacional en los voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022. 2do objetivo específico describir los rasgos de personalidad de los voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022 3er objetivo específico determinar la relación entre el rasgo de personalidad de energía y el compromiso organizacional en los voluntarios del emprendimiento

social LARA en Arequipa, 2022; 4to objetivo específico, determinar si existe relación entre el rasgo de personalidad de afabilidad y el compromiso organizacional en los voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022 ; 5to objetivo específico, determinar si existe relación entre el rasgo de personalidad de tesón y el compromiso organizacional en los voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022; 6to objetivo específico, determinar si existe relación entre el rasgo de personalidad de estabilidad emocional y el compromiso organizacional en los voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022; 7mo objetivo específico, determinar si existe relación entre el rasgo de personalidad de apertura mental y el compromiso organizacional en los voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022

Finalmente, la hipótesis general de la investigación es existe relación significativa y directa entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en los voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diversas investigaciones que consideran las variables a utilizar, las cuales permitirán el desarrollo del presente análisis.

Consideramos aquellos que presentan similitud en las variables, para ahondar en el contenido informativo que ofrecen.

En lo que respecta a estudios internacionales, empezando por Reyes (2016) llevó a cabo su estudio en Escuintla, ciudad de Guatemala, en la Universidad Rafael Landívar, enfrentando las variables compromiso laboral y personalidad, con la finalidad de descubrir si existe relación entre ellas, evaluando a 30 colaboradores de una empresa productora de alimentos, divididos equitativamente entre hombres y mujeres, desde 18 hasta 67 años. La evaluación se realizó con el cuestionario de compromiso organizacional el cual, a través de 24 ítems, mide el compromiso afectivo, normativo y continuo en 3 niveles. Para la segunda variable utilizó el cuestionario de personalidad 16pf, ambos fueron aplicados de manera presencial. Concluyendo la existencia de una relación entre ambas variables. El aporte de esta investigación a nuestro estudio radica en la importancia que se debe otorgar a las variables estudiadas, ya que existe relación entre ellas y considerándolas de la manera correcta, el desempeño de los colaboradores será óptimo.

La investigación de Shaban (2018) en Egipto en la ciudad de Shorouk, distrito de la gobernación de El Cairo, de la Universidad Británica de Egipto (The British University in Egypt - BUE) considerando la variable personalidad bajo el modelo Big Five y el compromiso de colaboradores del sector público, teniendo como objetivo precisar la relación de estas. Contando con una muestra de 800 personas, para posteriormente descartar las encuestas que no fueron respondidas de manera correcta, por lo que la muestra se redujo a 581 colaboradores. Se utilizaron los instrumentos Big Five y la escala UWES, teniendo como resultado que las 4 dimensiones, a excepción de la estabilidad emocional están relacionadas con el compromiso de manera positiva y significativa, también encontró que las dimensiones de apertura a la experiencia y afabilidad podrían considerarse pronosticadores del compromiso. Esta investigación, tiene como conclusión que, al existir relación entre las variables,

es importante predeterminar si la personalidad de un trabajador que será considerado un futuro líder realmente se ajusta al compromiso requerido por la organización. El aporte a esta investigación es considerar la perspectiva de los resultados de una cultura distinta a la nuestra, utilizando los mismos instrumentos que consideramos.

Gulamali (2017) en Portugal de la Universidad Católica Portuguesa que investigó las variables personalidad y el compromiso organizacional. Esta investigación tiene por objetivo descubrir como los rasgos de personalidad impactan en el compromiso laboral. Con un total de 189 trabajadores, a los cuales se le tomó el cuestionario Big Five Questionnaire, y la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES). El objetivo fue encontrar la relación entre personalidad y el compromiso de trabajo. Se obtuvo como resultado que algunos rasgos de los cinco grandes tienen repercusiones en el compromiso laboral, como: la extraversión, la conciencia y la apertura a la experiencia presentan una relación positiva, mientras que el neuroticismo tiene una relación negativa. El aporte a esta investigación es resaltar como el tipo de rasgo de personalidad puede influir en el compromiso organizacional.

En cuanto a los antecedentes nacionales incluimos el siguiente estudio, si bien considera solo una de las variables, el sector de estudio y muestra son semejantes a los de este estudio, Aspillaga y Guazzotti (2019) en la ciudad de Lima, específicamente en la UPC, realizaron una investigación utilizando las variables de motivación y compromiso organizacional. Teniendo como objetivo relacionar ambas variables. Considerando una muestra de 123 personas, desde los 18 hasta los 43 años, 70 mujeres y 53 hombres, los cuales fueron estudiados con la escala Motivación en el trabajo -R- MAWS y el cuestionario (OCQ). Teniendo como respuesta la evidencia de relación directa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional. Como conclusión se infiere que la motivación intrínseca, es importante para consolidar el compromiso, ya que no existe una remuneración salarial en el voluntariado, y así asegura la permanencia de los integrantes en su organización. En cuanto al aporte a esta investigación, es que este estudio le da relevancia a la población de voluntariado, mostrando la amplia diferencia de un compromiso externo influenciado por la remuneración al intrínseco influenciado por un interés personal.

Valero (2019) en la ciudad de Ayacucho, Universidad de Ayacucho Federico Froebel, realizó su investigación en una cooperativa, utilizando las variables de personalidad y compromiso organizacional. Evaluando a 44 colaboradores con: el cuestionario Big Five Questionnaire, y la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Se obtuvieron datos importantes para futuras investigaciones, como la inexistencia correlacional significativa del perfil de personalidad y el compromiso organizacional. También encontró una correlación positiva entre la dimensión apertura mental y la dimensión vigor de intensidad moderada y correlación significativa y directa de baja intensidad entre la dimensión apertura mental y la variable compromiso organizacional a nivel general. Esta investigación permitirá comprender las correlaciones que pueden tener las variables en este tipo de muestra.

Rodríguez (2020) en Trujillo, específicamente en la Universidad Privada Antenor Orrego, desarrollo su trabajo utilizando las variables de rasgos de personalidad y compromiso organizacional, con el objetivo de establecer la relación entre las mismas. Considerando una muestra de 150 trabajadores, utilizando el Cuestionario de Compromiso Organizacional y el Big Five Questionnaire. Obteniendo como resultado la existencia de una correlación directa y significativa de las características de la personalidad del modelo de los Big Five y el compromiso organizacional. Como aporte para nuestra investigación encontramos importante la reafirmación la validez de relación del modelo mencionado y el compromiso organizacional.

Natividad (2020) ejecutó en la ciudad de Lima, en la Universidad Cesar Vallejo, empleando las variables Factor tesón del modelo Big Five y el Engagement. Teniendo por objetivo indicar la relación entre sus dos variables de estudio. Evaluando a 300 soldados del servicio militar voluntario, a través del instrumento Cuestionario Utrecht Work Engagement y la escala de Factor tesón del modelo Big Five. Finalmente encontró una correlación directa significativa entre ambas variables. Demostrando claras pruebas que permitirán entender en profundidad la relación entre sus variables de estudio, y así poder implementar mejoras en pro de los colaboradores.

Otra investigación considerada es la de García y Paulino (2021) en Lima, concretamente la Universidad Privada del Norte, llevaron a cabo la investigación que utiliza las mismas variables que la presente investigación, con el objetivo de establecer la relación existente entre las variables enfrentadas, evaluando a una muestra de 165 trabajadores. Las pruebas utilizadas fueron el Cuestionario de Compromiso Organizacional y el Inventario de Rasgos de la Personalidad NEO-FFI forma S. Nuevamente consideramos el aporte de esta investigación a la nuestra, teniendo en cuenta la relación de las variables en colaboradores, pudiendo detectar diferencias, en caso de que las hubiera, sobre cómo afecta a cada población.

En cuanto al estudio de las variables, la primera es sobre rasgos de la personalidad, la cual se define según Galimberti (2002), como un conjunto de particularidades psíquicas, que sirven como medio de diferenciación y que se manifiestan en el modo de actuar, relacionarse, sentir y pensar, también en la forma en la que nos percibimos a nosotros mismos y al entorno social que nos rodea.

La personalidad entonces puede definirse como un conjunto de constructos a nivel psíquico que proporcionan características únicas a cada persona, que se ve evidenciado en la forma en la que actúan y piensan, los rasgos de la personalidad son como una plantilla de patrones, que permite un diferente desempeño a nivel social y personal. Tiene dos componentes uno heredado que es el temperamento y otro aprendido de las propias experiencias que viene a ser el carácter.

La gran mayoría de psicólogos de la personalidad aceptaron que, para explicar la naturaleza humana, es necesario considerar la interacción de los rasgos de personalidad y el cambio del entorno actual. (Carson,1989; Magnusson, 1990; McAdams,1997)

Ter Laak (1996) relata el surgimiento de la teoría de las cinco grandes dimensiones de la personalidad a través de la historia, aborda en su primer apartado la evolución de la personalidad como un constructo importante de la psicología, considerando a Wundt como el padre de la psicología científica,

Galton quien fuera el primero en evaluar las inteligencias, para 1890 el psicólogo alemán Rumelin recomendó el uso de un diccionario para definir los conceptos asociados a la personalidad. Menciona a Allport y Odbert quienes extrajeron términos del lenguaje natural pertenecientes a la personalidad, los cuales fueron 17 953, al ser una cantidad grande de términos ambos autores tuvieron que agruparlas bajo algunos criterios, resultando 12 factores. Allport (1937) considero que los rasgos de personalidad son tendencias de respuesta a diferentes estímulos, y los dividió en tres tipos, rasgos cardinales, definidos como los predominantes, presentes en la mayoría de aspectos de la vida de la persona; rasgos centrales, son los rasgos destacados que permiten describir la conducta de una persona; por último, los rasgos secundarios, podrían mencionarse como los menos relevantes, aparecen en situaciones específicas. Cattell empleó dicha lista para reconocer 16 rasgos fuente y posteriormente generar la prueba ya conocida como el Cuestionario de 16 Factores de Personalidad (16PF), donde desarrolla los rasgos mediante expresiones cotidianas, encontrando su esplendor en los ochenta. Sin embargo, Schultz (2004) sin desmerecer el crédito al trabajo de Cattell, menciona que la cantidad del mismo y la complejidad de métodos empleados, son posibles razones de la falta de aceptación de la teoría. Cattell empleó dicha lista para generar los ya conocidos 16 Factores de Personalidad (16PF), encontrando su esplendor en los ochenta. Para el año 1949, Fiske sometió a un análisis factorial las escalas de Cattell dando como resultado cinco factores, postulado que no recibió la atención debida sino hasta que dos psicólogos norteamericanos del ejército lo relanzaron en 1992 donde utilizaron 35 rasgos puntuados en 8 grupos, de los cuales surgieron cinco factores: surgencia, agradabilidad, seguridad, estabilidad emocional y cultura, los cuales fueron los primeros nombres acuñados a las cinco grandes dimensiones. Eysenck (1985) desarrolló una teoría centrada en el rasgo, indicando que las dimensiones básicas son la Extraversión(E), el Neuroticismo(N) y el Psicoticismo(P), según estos tres, la persona puede ser descrita.

Ter Laak, et al. (1996), el resurgimiento de las cinco grandes dimensiones se debe probablemente a Goldberg en 1981 quien utilizó 1710 términos, que organizó en 75 categorías, de los cuales extrajo cuatro factores con facilidad, el

quinto era una combinación de componentes sociales y de experiencias previas, en base a estas y en combinación de los factores de Cattell es que surgen los instrumentos de medición contruidos por Costa y McCrae en 1985.

Por lo ya explicado se puede observar que estos 5 factores variaron ligeramente al ser nombrados además de su jerarquía, pero desde su aparición con Galton hasta su auge con Goldberg, esta teoría surge al tratar de explicar cuáles son los constructos que definan mejor a la personalidad. Conocidos también como OCEAN:

Primero la apertura a la experiencia, Educoway (2021), nombrado como el factor O, este rasgo tiene que ver con la habilidad de recibir y experimentar situaciones nuevas, así como proyectar un futuro positivo. Las personas que poseen un nivel alto en este factor, son imaginativos, creativos, buscan el trabajo en equipo, les gusta el cambio constante. Siendo sus rasgos característicos la fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas y valores.

Segundo la responsabilidad, Educoway (2021), nombrado como el factor C, este rasgo tiene que ver con el autocontrol y la capacidad de solución de problemas, al emplear métodos rápidos y eficaces. Las personas con superior nivel en este factor tienen características sobre su gran capacidad de organización, comprometidos con sus objetivos, vistos socialmente como personas confiables, por otro lado, deben mantener un equilibrio ya que tienden a la obsesión.

Tercero la extraversión, Educoway (2021), nombrado como el factor E, este rasgo tiene que ver con la habilidad de apertura de la persona con respecto a su entorno social, además del agrado y comodidad al momento de entablar relaciones sociales, por el contrario, la introversión se caracteriza por una reserva y reflexión que se confunde comúnmente con la apatía.

Cuarto la amabilidad, Educoway (2021), nombrado como el factor A, este rasgo tiene que ver con el nivel de respeto hacia las demás personas, de entender y tolerarlas, además de la honestidad de la palabra, lo caracteriza también su alto nivel de empatía.

Como última y quinta la estabilidad emocional, Educoway (2021), nombrado como el factor N, este rasgo tiene que ver con el nivel de resiliencia y

su nivel de afrontamiento ante situaciones difíciles y estresantes, estas personas manejan adecuadamente sus emociones y sentimientos, lo cual los vuelven personas confiables, por otro lado encontramos a las personas volubles emocionalmente que tienen un comportamiento impredecible la mayor parte del tiempo, caracterizándose por la ansiedad, hostilidad, depresión, timidez, impulsividad y vulnerabilidad.

McCrae y Costa postulan una teoría de la personalidad a partir de estas cinco dimensiones, en esta teoría todos los constructos están organizados en seis elementos que son: tendencias básicas, adaptaciones características, biografía objetiva, autoconcepto, influencias externas y procesos dinámicos.

Postula que las inclinaciones principales de base biológica y las adaptaciones características son condicionadas a nivel cultural, mientras que las tendencias básicas se dan de manera innata, luego las adaptaciones características son los aprendizajes adquiridos por la experiencia como las habilidades, los hábitos, las creencias, entre otros. La teoría indica que estos rasgos son características endógenas, las tendencias básicas se convierten en la base para la construcción de la personalidad ya que son heredadas, y las adaptaciones características es el sistema de adaptación de cada persona ante el medio socio cultural como los hábitos y las relaciones interpersonales.

Siguiendo el compromiso organizacional, la cual se define según Bayona y Madorrán (1999) como un tipo de apego hacia la institución donde se labora, comprometerse con el trabajo a desarrollar según el puesto al que se pertenezca y con las obligaciones a desarrollar.

Ramírez, García y Domínguez (2013) explican que es la manifestación de un deseo de permanencia, ya sea por causas sentimentales o por cumplimiento de contrato, por sobre los ofrecimientos realizados por otras entidades empresariales, además de las ganas de realizar esfuerzos adicionales.

Davis y Newstrom (1999), sostienen el sentimiento de compromiso directamente proporcional a los años que se lleva trabajando en la organización a diferencia de quienes son recién empleados, ya que han experimentado un sentimiento de satisfacción en el reconocimiento después de haber cumplido satisfactoriamente sus funciones, este sentimiento es asociado al éxito personal.

Bajo estas premisas encontramos la teoría del compromiso organizacional postulado por Meyer y Allen en la década de 1990, quienes dividen a esta variable en tres constructos, actualmente esta teoría es la más aceptada.

Bayona y Madorrán (1999) describe los tres constructos que son: el afectivo o actitudinal, el calculativo o de continuidad y el normativo; el primero está asociado a la satisfacción emocional, caracterizado por una disposición de esfuerzo por permanecer en la organización asociado con la aceptación de los valores y objetivos organizacionales; el segundo está asociada al deseo de permanecer en el puesto ya que existe pleno conocimiento de las consecuencias de perder el empleo y por último, el compromiso normativo asociado con el agradecimiento y con el deseo de corresponder a los beneficios obtenidos en la empresa, el trabajador asume que esta postura es la correcta y puede deberse a una presión socio cultural.

El compromiso organizacional se convierte en un predictor del buen funcionamiento de la organización ya sea en la puntualidad de los empleados o la buena ejecución de las funciones distribuidas, este constructo es importante ya que significa una contribución en la ejecución y logro de las metas programadas ya que se genera un vínculo entre el colaborador y la institución.

Las ventajas observadas al encontrarse responsabilidad en los trabajadores es el incremento en la producción y en la eficiencia, existe un clima laboral favorable fomentando el trabajo en equipo, mejorando los reconocimientos a nivel social y económico, los trabajadores se involucran con las metas propuestas y por ende la resolución de problemas es más efectiva (Vara y Jochs 2016).

La teoría de demandas y recursos laborales implica que los trabajadores y sus características se pueden categorizar: demandas y recursos laborales. Estas propician dos procesos diferentes: el deterioro de la salud y el proceso motivacional. Este modelo se ha utilizado para el compromiso organizacional, la conexión con el trabajo y el rendimiento laboral (Demerouti & Bakker 2013)

Schaufeli y Bakker (2004) lo definen como una agrupación de altos grados de vigor, dedicación y absorción unido a un estado mental positivo.

En cuanto al engagement Bakker & Leiter (2010) lo definen como “la interrelación entre vigor, dedicación y absorción, a consecuencia de una mentalidad positiva que se vincula al mundo laboral.

Es vital mencionar (Salanova & Llorens, 2008), que guarda una relación directa con el altruismo organizacional, trabajo en equipo, ilusión por la actividad laboral, la capacidad para acatar solicitudes, conexión tanto emocional como energética con la labor que realice, motivación, compromiso o enamoramiento laboral.

El compromiso organizacional o engagement ha sido relacionado con actitudes positivas para diversos aspectos del colaborador, considerando el trabajo, la proactividad, la salud un óptimo desempeño. Quienes experimentando lo mencionado, reflejar mayor satisfacción con las actividades que desempeñan, compromiso con la organización y la utilidad de proseguir sobre la misma. (Demerouti et al., 2001).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Existen dos tipos de investigación, aplicada y la básica, la segunda busca incrementar el conocimiento teórico por medio del entendimiento de los aspectos primordiales de los fenómenos y de lo observable (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

La presente investigación es básica, porque busca ampliar el conocimiento sobre ambas variables sin una intervención directa.

3.1.2. Diseño de investigación:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el diseño de la investigación es no experimental, ya que observa la influencia de una variable sobre la otra, sin intervenir en alguna de ellas. Tiene un corte transversal descriptivo, ya que los diseños de este tipo recopilan datos que fueron obtenidos en un momento determinado, teniendo como objetivo la descripción de variables y el análisis de su interrelación e incidencia.

3.2 Variables y operacionalización:

La primera variable se presenta como los rasgos de personalidad; Allport (1975) indica que la personalidad podría ser definida como el conjunto de todos los rasgos y características del ser humano para posteriormente determinar su forma de comportamiento. La evaluación de esta será realizada a través del BFQ. Cuestionario "Big Five", instrumento que posee 132 ítems y es empleado para medir los rasgos de personalidad a través de cinco dimensiones: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental, además de una escala de distorsión. Esta variable, por su dominio, es independiente ya que se reconoce como la que causa o afecta a la otra variable en los resultados. (Pino, 2010)

En cuanto a la variable compromiso organizacional, se define como un estado mental de carácter positivo, que genera satisfacción respecto al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, Salanova, González

– Roma y Bakker, 2002). Esta variable de tipo dependiente ya que puede ser modificada por la acción de los rasgos de personalidad. (Pino 2010). La evaluación será realizada a través del Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17), instrumento que se compone de 17 ítems y es utilizado para la medición del nivel de compromiso.

Por su naturaleza ambas variables son cuantitativas, ya que sus características tienen un valor medible, que puede expresarse numéricamente y en grados específicos, además se analizan con métodos estadísticos lo que permite planteadas hipótesis y comprobarlas. (Creswell & Creswell 2017)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Constará de todos los voluntarios del emprendimiento social en Arequipa, que suman 96 personas.

3.3.2. Muestra

Se trabajará con toda la población ya que cuenta con un número reducido de participantes, por lo tanto, la muestra es censal.

El muestreo no se llevará a cabo por la característica de la muestra. La ecuación que se utiliza para estimar la medida de la muestra no estará considerada por el tamaño de la población.

Cuando se selecciona el porcentaje absoluto de la población se estima que la muestra es censal. Ramírez (2012) establece que, en el ejercicio de la investigación, se puede indicar que una muestra es censal cuando seleccionen a todas las unidades de investigación.

Tabla 1

Distribución de la Muestra en Función a Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	73	76,0
Hombre	23	24,0
Total	96	100,0

Tabla 2

Distribución de la muestra en función a edad

	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25	40	41,7
26 a 33	38	39,6
34 a 41	11	11,5
42 a 50	7	7,3
Total	96	100,0

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta

Hernández, Fernández y Baptista (2006) precisan que la encuesta es el instrumento más comúnmente usado para la recolección de datos, esta se compone por preguntas sobre una o más variables específicas que se procuran medir.

Cuestionario

Al respecto Tamayo y Tamayo (2008) el cuestionario se caracteriza por resaltar los elementos principales del fenómeno, además una de sus cualidades es segmentar los problemas que sean relevantes y finalmente es directo al objeto de estudio.

3.4.1. Cuestionario “Big Five”.

Se utilizó para la evaluación de las 5 dimensiones de la personalidad: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental y también una escala de distorsión, considerados en un total de 132 ítems, con respuestas tipo Likert en la cual se muestran 5 diferentes alternativas para una respuesta, desde completamente verdadero para mí hasta completamente falso para mí, siendo

los valores de baremos: grado muy alto (66 a 75), alto (56 a 64), promedio (46 a 54), bajo (36 a 44) y muy bajo (25 a 34).

Fue construido por Caprara, Barbaranelli y Borgogni en el año 1993, para posteriormente en el año 1995 ser adaptado por Bermúdez, en Madrid, tomando como muestra a 1298 universitarios de edad y procedencia diferente.

Ficha Técnica

Nombre original	: BFQ. Cuestionario “Big Five”.
Autores	: G. V. Caprara, C. Barbaranelli y L. Borgogni
Procedencia	: Organización Speciali, Florencia.
Adaptación	: J. Bermúdez, Catedrático de psicología.
Administración	: Individual y colectiva.
Duración	: 20 a 30 minutos.
Ámbito de aplicación	: Adolescentes y adultos.
Finalidad	: Evaluación de cinco dimensiones y diez subdimensiones de la personalidad y una escala de distorsión, que se presenta: Energía o extraversión (E), Afabilidad (A), Tesón (T), Estabilidad Emocional (EE) y Apertura Mental (AM)

3.4.2. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES 17).

Esta prueba se utilizó para el estudio del Compromiso Organizacional, dividido en las dimensiones absorción, dedicación y vigor, además de una

escala general, distribuido en 17 ítems, en lo que respecta a la calificación, es una escala tipo Likert, que presenta 7 respuestas que van de Nunca a Siempre, siendo los valores de baremos Muy Alto (70 a más), Alto (61 - 69), Promedio (40 – 60), Bajo (35 – 39) y Muy Bajo (0 – 34).

Este instrumento fue construido por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003, siendo adaptado en 9 países por medio de 23 estudios, tomando como muestra a 12,631 colaboradores de procedencia diferente.

A continuación, se proporciona la ficha técnica:

Ficha técnica

Nombre original	: ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES)
Autores	: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker
Año	: 2003
Procedencia	: Utrecht, Países bajos
Administración	: Individual y colectiva.
Tiempo	: 5 a 10 minutos.
Ámbito de aplicación	: Trabajadores y estudiantes.
Objetivo	: Identificar y determinar el grado del compromiso organizacional y sus dimensiones en colaboradores.

3.5. Procedimientos

Como primer paso, indagamos acerca de instituciones que realizan voluntariado, a nivel nacional, durante la pandemia de COVID – 19.

Hallamos el emprendimiento social LARA, que es una organización que ofrece diversos servicios, teniendo como principal objetivo promover y ser entes activos de la inclusión social de personas con discapacidad auditiva en nuestro país. Ofrecen el servicio de clases de lengua de señas peruana, servicio de intérpretes de lengua de señas peruana y voluntariado con niños sordos. Nos enfocamos en los voluntarios de este último mencionado, por lo que se solicitó la autorización de manera virtual, a través de una carta facilitada por la UCV, directamente al CEO de la organización.

En lo que respecta a los voluntarios se les hizo llegar el consentimiento informado, a través de un formulario, en el cual se aclaró el motivo de la investigación.

La evaluación se realizó por medio de formularios, haciendo uso de la plataforma Google Forms.

3.6. Método de análisis de datos

Son herramientas que se utilizan luego de recoger los datos con los instrumentos que se optaron para el presente estudio, encargados de organizarlos, describirlos y analizarlos. (Sánchez & Reyes, 2006).

Los datos fueron recolectados de manera virtual mediante el aplicativo de Google Forms, para luego ser ordenados y filtrados en la plataforma de Microsoft Excel. Para llevar la data completa al programa SPSS V26 y así realizar la decodificación, se separa las variables, se dividen las dimensiones y se procede al análisis de los datos.

Para el análisis inferencial se empleó la prueba de Kolmogorov Smirnov ya que la población del presente estudio es de 96 encuestados, con él se podrá medir la normalidad de nuestra muestra. Luego se identifica que se utilizará la prueba no paramétrica de Spearman para realizar la comprobación de las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a una investigación se busca actuar con criterios éticos, los cuales nos permitirá presentar los resultados mediante un proceso sin intereses personales o de terceros. (Galán, 2010)

La autonomía está basada principalmente en el respeto hacia la persona y sus decisiones, comprende responsabilidad y capacidad de actuar. Se refiere al cumplimiento de los deseos y creencias de cada persona como tal, respecto a la misma, se requerirá la autorización del consentimiento informado. (Kottow 1995)

En lo que respecta al principio de beneficencia, es aquel que considera la actuación de uno en beneficio del otro. Hacer el bien, precave el mal, contrarrestar situaciones que puedan afectar el buen estado de una persona y el no omitir acciones que pueden provocar daños. (Kottow 1995)

El principio de no maleficencia representa abstenerse de realizar acciones que puedan perjudicar al otro, es vital que prevalezca el beneficio sobre el juicio. (Kottow 1995)

Por último, el principio de justicia considera la disminución de las desigualdades entre las personas, este se logra ofreciendo la misma cantidad y calidad de atención a la persona. (Kottow 1995).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados variables y dimensiones

Tabla 3

Niveles de Compromiso Organizacional en Voluntarios del Emprendimiento Social LARA.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	1	1,0
Bajo	2	2,1
Promedio	18	18,8
Alto	17	17,7
Muy Alto	58	60,4
Total	96	100,0

Se muestra que el 60,4% de la población tiene un nivel muy alto de compromiso organizacional, además se observa que un 3,1% son niveles bajos y muy bajos de compromiso organizacional.

Tabla 4

Niveles de la Dimensión Energía en los Rasgos de Personalidad en Voluntarios del Emprendimiento Social LARA

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	4,2
Bajo	10	10,4
Promedio	43	44,8
Alto	30	31,3
Muy alto	9	9,4
Total	96	100,0

El 31,3% de la población tiene un nivel alto en la dimensión energía de los rasgos de la personalidad, además podemos observar que el nivel bajo tiene un porcentaje de 10,4%.

Tabla 5

Niveles de la Dimensión Afabilidad en los Rasgos de Personalidad en Voluntarios del Emprendimiento Social LARA

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	7,3
Bajo	20	20,8
Promedio	31	32,3
Alto	30	31,3
Muy alto	8	8,3
Total	96	100,0

Se muestra que el 32,3% de la población tiene un nivel promedio en la dimensión afabilidad de los rasgos de la personalidad, se puede observar que tanto el nivel bajo como muy bajo se incrementa de manera significativa.

Tabla 6

Niveles de la Dimensión Tesón en los Rasgos de Personalidad en Voluntarios del Emprendimiento Social LARA

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	2,1
Bajo	20	20,8
Promedio	27	28,1
Alto	34	35,5
Muy alto	13	13,5
Total	96	100,0

El 35,5% de la población tiene un nivel alto en la dimensión afabilidad de los rasgos de la personalidad, además el 22,9% se encuentra en los niveles bajo y muy bajo.

Tabla 7

Niveles de la Dimensión Estabilidad Emocional en los Rasgos de Personalidad en Voluntarios del Emprendimiento Social LARA

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	2,1
Bajo	16	16,7
Promedio	35	36,5
Alto	33	34,4
Muy alto	10	10,4
Total	96	100,0

El 36,5% de la población tiene un nivel promedio, seguido por un 34,4% de niveles altos.

Tabla 8

Niveles de la Dimensión Apertura Mental en los Rasgos de Personalidad en Voluntarios del Emprendimiento Social LARA

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	2
Bajo	30	31,3
Promedio	30	31,3
Alto	27	28,1
Muy alto	7	7,3
Total	96	100,0

El 62,6% de la población están dentro de los niveles bajo y promedio, notando que el nivel bajo incrementa sus porcentajes.

Tabla 9

Niveles de la Escala de Distorsión en los Rasgos de Personalidad en Voluntarios del Emprendimiento Social LARA

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	12,5
Promedio	27	28,1
Alto	37	38,5
Muy alto	20	20,8
Total	96	100,0

El 59,3% de la población están dentro de los niveles alto y muy alto, indicando que más de la mitad de la población muestran caretas en su personalidad, mostrando una forma diferente a la realidad.

Tabla 10

Prueba de Normalidad de las variables Compromiso Organizacional y Rasgos de Personalidad

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra					
		CoT	Energía	Afabilidad	Tesón	Estabilidad	Apertura
N		96	96	96	96	96	96
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,34	3,31	3,13	3,38	3,34	3,07
	Desviación típica	,927	,933	1,069	1,029	,950	,987
Diferencias más extremas	Absoluta	,365	,225	,189	,218	,203	,195
	Positiva	,240	,225	,151	,153	,193	,195
	Negativa	-,365	-,223	-,189	-,218	-,203	-,180
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,573	2,204	1,855	2,135	1,991	1,910
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000	,002	,000	,001	,001

Se observa que la muestra de distribución se ha distribuido de manera no normal (Sig=>0.05).

4.2. Prueba de hipótesis

General

H₁: Existe relación significativa y directa entre los Rasgos de Personalidad y el Compromiso Organizacional en los Voluntarios del Emprendimiento Social LARA en Arequipa, 2022.

H₀: No existe una relación entre los Rasgos de Personalidad y el Compromiso Organizacional en los Voluntarios del Emprendimiento Social LARA en Arequipa.

Tabla 11

Relación entre los Rasgos de Personalidad y el Compromiso Organizacional

		Compromiso Organizacional
Energía	Coeficiente de correlación	,226*
	Rho de Spearman	
	Sig. (bilateral)	,027
Afabilidad	Coeficiente de correlación	,343**
	Rho de Spearman	
	Sig. (bilateral)	,001
Tesón	Coeficiente de correlación	,335**
	Rho de Spearman	
	Sig. (bilateral)	,001
Estabilidad Emocional	Coeficiente de correlación	,268**
	Rho de Spearman	
	Sig. (bilateral)	,008
Apertura Mental	Coeficiente de correlación	,172
	Rho de Spearman	
	Sig. (bilateral)	,094

Se muestra que existe relación entre los Rasgos de Personalidad y el Compromiso Organizacional, para la dimensión de energía existe una relación positiva débil porque su coeficiente de correlación es 0,226, aceptándose la hipótesis planteada; en la dimensión de afabilidad se puede observar que existe un relación positiva débil porque su coeficiente de correlación es 0,343, aceptándose la hipótesis planteada; en la dimensión de tesón se puede observar que existe un relación positiva débil porque su coeficiente de correlación es 0,335, aceptándose la hipótesis planteada; en la dimensión de estabilidad emocional se puede observar que existe un relación positiva débil porque su coeficiente de correlación es 0,268, aceptándose la hipótesis planteada; por último en cuanto a la dimensión de apertura mental se puede observar que no existe correlación con el compromiso organizacional ya que el nivel de significancia es de 0.094, superando el coeficiente base, por tanto se rechaza la hipótesis propuesta y se acepta la hipótesis nula.

Específicos

H₁: Existe relación entre el rasgo de personalidad de energía y el Compromiso Organizacional en los Voluntarios del Emprendimiento Social LARA en Arequipa, 2022.

H₀: No existe relación entre el rasgo de personalidad de energía y el Compromiso Organizacional en los Voluntarios del Emprendimiento Social LARA en Arequipa.

En la tabla 11, se muestra como primer rasgo a la energía con un nivel de significancia de 0,027 por lo tanto se acepta que existe una relación entre los Rasgos de Personalidad y el Compromiso Organizacional en los Voluntarios del Emprendimiento Social LARA en Arequipa, 2022.

H₁: Existe relación entre el rasgo de personalidad de afabilidad y el Compromiso Organizacional en los Voluntarios del Emprendimiento Social LARA en Arequipa, 2022.

H₀: No existe relación entre el rasgo de personalidad de afabilidad y el Compromiso Organizacional en los Voluntarios del Emprendimiento Social LARA en Arequipa.

De la tabla 11, el siguiente rasgo es Afabilidad con un nivel de significancia de 0,001 siendo menor al coeficiente base, por lo tanto se acepta la hipótesis planteada.

H₁: Existe relación entre el rasgo de personalidad de Tesón y el Compromiso Organizacional en los Voluntarios del Emprendimiento Social LARA en Arequipa, 2022.

H₀: No existe relación entre el rasgo de personalidad de tesón y el Compromiso Organizacional en los Voluntarios del Emprendimiento Social LARA en Arequipa, 2022.

En la tabla 11, se continua con tesón, con un nivel de significancia de 0,027 siendo menor al coeficiente base.

H₁: Existe relación entre el rasgo de personalidad de estabilidad emocional y el Compromiso Organizacional en los Voluntarios del Emprendimiento Social LARA en Arequipa, 2022.

H₀: No existe relación entre el rasgo de personalidad de estabilidad emocional y el Compromiso Organizacional en los Voluntarios del Emprendimiento Social LARA en Arequipa.

En la tabla 11, el siguiente rasgo es Estabilidad Emocional con un nivel de significancia de 0,008 siendo menor al coeficiente base, lo que significa que se acepta la hipótesis planteada.

H₁: Existe relación entre el rasgo de personalidad de apertura mental y el Compromiso Organizacional en los Voluntarios del Emprendimiento Social LARA en Arequipa, 2022.

H₀: No existe relación entre el rasgo de personalidad de apertura mental y el Compromiso Organizacional en los Voluntarios del Emprendimiento Social LARA en Arequipa.

La tabla 11, muestra los rasgos de Apertura Mental que tiene un nivel de significancia de 0,094 siendo mayor al coeficiente base, lo que significa que se rechaza la hipótesis propuesta y se acepta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó teniendo como objetivo determinar si existe relación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en voluntarios del emprendimiento social LARA, Arequipa, para ello fueron utilizados el BFQ. Cuestionario “Big Five” y Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) como instrumentos de evaluación.

Como resultado se obtuvo que de todos los voluntarios encuestados, el 85.5% tiene la dimensión de energía como rasgo característico en su personalidad y 14,5% no muestra este rasgo o no predomina en ellos; en cuanto a la dimensión afabilidad el 71,9% presenta este rasgo en su personalidad a diferencia del 28,1%; en la dimensión tesón el 77,1% de voluntarios presenta esta característica en su personalidad a diferencia del 22,9%; además el 81,3% tiene la dimensión de estabilidad emocional como rasgo característico de su personalidad, mientras el 18,8% no o no es representativo; finalmente respecto a la dimensión de apertura mental, el 66,7% presenta este rasgo a diferencia del 33,3%. Los resultados indican que la dimensión energía es la que predomina en los integrantes del emprendimiento social LARA, es decir que estos voluntarios se caracterizan por ser dinámicos, activos, locuaces, dominantes y asertivos, aspectos que resultan asideros del posible éxito en su desempeño organizacional. Por otro lado, la dimensión menos predominante es la apertura mental, esto significa que muestran poca disposición a experiencias nuevas, dificultad de adaptación a costumbres distintas o una cultura como tal.

Como resultado de la variable de compromiso organizacional, el 96,9% de voluntarios indica niveles aceptables y el 3,1% no aceptables, lo que indica que la mayoría de evaluados posee una sensación de bienestar que genera satisfacción respecto a su actividad en el voluntariado, logrando un mejor desempeño organizacional, mayor implicación y esfuerzo, fortaleciendo el vínculo que se construye con la institución, aportando en la mejora de esta.

Además, se encontró que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Energía de rasgos de personalidad y el compromiso organizacional, es decir que los voluntarios con mayor tendencia al dinamismo y locuacidad

presentan un estado mental satisfactorio respecto a la organización de la que forman parte. También existe una relación directa y significativa entre la dimensión Afabilidad de rasgos de personalidad y el compromiso organizacional, esto se interpreta de manera que los voluntarios que suelen ser cooperativos, cordiales, altruistas y generosos, se verán más identificados con la labor de la organización. Además, existe una relación directa y significativa entre la dimensión Tesón de rasgos de personalidad y el compromiso organizacional, entendiéndose que mientras más perseverantes, responsables, reflexivos y ordenados tendrán una mejor disponibilidad a la realización de actividades en busca de cumplir los objetivos de la organización. Asimismo, existe una relación directa y significativa entre la dimensión Estabilidad Emocional de rasgos de personalidad y el compromiso organizacional, es decir mientras tengan mayor capacidad para afrontar aspectos negativos, siendo poco ansiosos e irritables lo que permitirá tener mayor sensación de bienestar y persistencia ante las dificultades. Finalmente, no existe una relación entre la dimensión Apertura Mental de rasgos de personalidad y el compromiso organizacional, es decir el hecho de que exista mayor creatividad y apertura a la experiencia, es independiente de la actitud hacia la labor que realizan en el voluntariado.

Considerando los antecedentes de la presente investigación, Shaban (2018) en la gobernación de El Cairo, estudió al igual que la presente investigación los rasgos de la personalidad y el compromiso organizacional, obteniendo como resultados que las cuatro dimensiones de personalidad propuestas por el Big Five, a excepción de la estabilidad emocional, están relacionadas con el compromiso de manera positiva y significativa, también encontró que las dimensiones de apertura a la experiencia y afabilidad podrían considerarse pronosticadores del compromiso. Este estudio concuerda con estas conclusiones, porque se encontró correlación existente entre las dimensiones: energía, afabilidad y tesón, por otro lado, difiere en cuanto a la dimensión de estabilidad emocional ya que según la investigación del Cairo no se encontró una relación y en el caso de apertura mental si se encontró una relación existente. Se debe tener en cuenta que dicha diferencia puede basarse

en a la población utilizada ya que es distinta, tanto en el ámbito ocupacional como cultural.

En la investigación de Valero (2019) de la ciudad de Ayacucho, se utilizó las mismas variables e instrumentos de evaluación con una población diferente al presente estudio. Obteniendo como resultado la inexistencia correlacional significativa de los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional, teniendo como única excepción la dimensión de apertura mental donde si se encuentra una relación significativa con la dimensión de vigor del compromiso organizacional. La presente investigación no concuerda con las conclusiones obtenidas, ya que encontró relación entre las variables estudiadas y por el contrario no se encuentra relación directa y significativa entre la dimensión de apertura mental y compromiso organizacional. Si bien es cierto el estudio mencionado utiliza los mismos instrumentos, la población a la que es dirigida es distinta, lo que podría ser la causa principal de tal diferencia.

Natividad (2020) de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, empleó para su estudio uno de los rasgos de personalidad del Big Five, el cual fue la dimensión de tesón y busco una relación con el Engagement, la población que utilizo como muestra de trabajo fue de 300 soldados del servicio militar voluntario. Se encontró como resultado una correlación directa y significativa entre ambas variables. La presente investigación coincide con la correlación directa y significativa entre ambas variables, considerando que dicha similitud se encuentra en que las poblaciones trabajadas son parecidas.

En la investigación de Aspillaga y Guazzotti (2019) de la ciudad de Lima, de la UPC, se diferencia del presente estudio ya que buscó la relación entre compromiso organizacional con la variable de motivación, utilizando la misma población. Se obtuvieron como resultados una relación significativa y directa entre sus variables de estudio, siendo la motivación intrínseca importante para consolidar el compromiso organizacional. La presente investigación concuerda con la clasificación que se le otorga al compromiso organizacional siendo

dependiente y modificado según el comportamiento de la variable con la que se busca una relación.

Después de una amplia búsqueda de antecedentes sobre investigaciones realizadas que respalden el presente estudio, es decir que utilicen las mismas variables y que tengan similitud con la población, se pudo observar que existen muy pocas investigaciones a nivel nacional y ninguna a nivel local que emplee como población a los voluntarios, dicha situación se refleja en las diferencias significativas encontradas con los resultados de los antecedentes tomados, ya que la mayoría utiliza colaboradores remunerados siendo el factor económico su principal motivo de desempeño, a diferencia de los voluntarios que carecen de dicho estímulo, generando como consecuencia mejores niveles de compromiso organizacional, ya que su motivación predominante es intrínseca.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Existe correlación significativa y directa entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en los Voluntarios del emprendimiento social LARA, Arequipa. Se deduce que los participantes cooperan entre ellos, muestran perseverancia, empatía y un adecuado manejo emocional, todo esto vinculado con su organización.

Segunda

El 78.1% de los voluntarios del emprendimiento social LARA presentan un nivel de compromiso organizacional aceptable, lo que significa que mantienen un alto nivel de energía, inmerso en sus labores, sentimiento de orgullo por lo que realizan y actitudes positivas hacia el trabajo.

Tercera

La dimensión Energía resultó como rasgo predominante en los voluntarios del emprendimiento social LARA, esto implica que se caracterizan por un comportamiento con vitalidad, entusiasmo al cumplir su labor y capacidad para persuadir a sus compañeros.

Cuarta

La dimensión Apertura mental, es la que se encuentra menos presente en la personalidad de los Voluntarios del emprendimiento social LARA. Encontrando un número reducido de personas que se presenten con un perfil abierto a experiencias nuevas, costumbres distintas e informada.

Quinta

No existe una relación entre la dimensión apertura mental de los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en los Voluntarios del emprendimiento social LARA, Arequipa. Lo que significa que no hay un vínculo entre los voluntarios con un perfil informado, cultural e interesado por las cosas y, por otro lado, la persistencia en sus labores e inspiración por sus actividades labores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda ampliar el nivel de investigación de correlacional a explicativa para poder conocer las causas del compromiso organizacional bajo, posteriormente trabajar en ello y volverlo una investigación aplicada.
2. Se recomienda a futuros investigadores el uso de un instrumento más breve que evalúe los rasgos de personalidad, para así facilitar el trabajo con la muestra seleccionada.
3. Se recomienda la creación de un instrumento que esté dirigido específicamente para voluntarios y pueda evaluar el compromiso organizacional.
4. Promover la elaboración de investigaciones que se interesen en el estudio de las variables expuestas en el presente trabajo y así como la población empleada de voluntarios, ya que son escasos.
5. Proponer la investigación de la dimensión Apertura Mental de los Rasgos de Personalidad y el compromiso organizacional, ya que no se encontró una relación significativa.

REFERENCIAS

- Allport, G. W. (1975). *Pattern and Growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. Holt.
- Aspillaga, G. y Guazzotti, A. (2019). *Motivación y compromiso organizacional en jóvenes de una organización de voluntarios en Lima*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (Tesis para Licenciatura). Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626191/AspillagaV_G.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Barbarelli, C., Caprara, G. & Borgogni L. (1993) Big Five Questionnaire (BFQ). Florencia: Organizzazioni Speciali (OS).
- Bayona, C., Legaz, S. G., & Madorrán, C. (1999). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Universidad Pública de Navarra, Departamento de Gestión de Empresas.
- Bermúdez, J. (2007). *Cuestionario Big Five*. (4a ed.). Madrid: TEA Ediciones.
- Cerda, E. (1985). *Una psicología de hoy*. Barcelona. Herder
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Condori-Ojeda, Porfirio (2020). *Universo, población y muestra*. Curso Taller.

Davis, M., & Newstrom, S. (1999). *Factores que influyen en el desempeño laboral*. España: Editorial Civita.

Dávila, M.C. y Chacón, F. (2003). Adaptación de instrumentos para la evaluación de aspectos organizacionales en ONG's. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 159-179. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/40515/1/231318052003.pdf>

Demerouti, Evangelia, & Bakker, Arnold B. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231329411011>

Dominguez, S. y Carreño, C. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional y personalidad en las estrategias cognitivas de regulación emocional en la desaprobación de exámenes en estudiantes de psicología*. *Revista Cultura*, 2018, 32, 225-259 (enero – diciembre)

Educoway. (2021). *Los 5 grandes rasgos de la personalidad según Goldberg*. https://educoway.com/los-5-grandes-rasgos-de-la-personalidad-segun-goldberg/#Los_5_grandes_rasgos_de_la_personalidad_segun_Goldberg

Galán, A. Ética de la investigación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54 (4), 38-42.

Galimberti, U. (2002). *Diccionario de psicología*. Siglo veintiuno editores.

García R. y Paulino A. (2021). *Compromiso Organizacional y rasgos de la personalidad en colaboradores de una empresa del sector logístico, Lima 2019*. Universidad Privada del Norte. (Tesis para Licenciatura). Recuperado de:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26362/Garcia%20Rodriguez%2c%20Renzon%20Wilfredo%20%20Paulino%20Neyra%2c%20%20Angi%20Araceli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gulamali I. (2017). *Relación entre la personalidad y el compromiso organizacional: el papel de los rasgos individuales y experiencia internacional*. Universidad Católica Portuguesa Portugal. Recuperado de https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/22733/1/152115053_Thesis_DanishaGulamali.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Investigation methodology*. (6th ed.). Editorial Mac GRAW-HILL.

Ipsos. (2021) *Un año de COVID-19*.

<https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-04/Un%20a%C3%B1o%20de%20Covid-19.pdf>

Kottow, M. (1995). *Introducción a la bioética*. Editorial Universitaria.

MacNeela, P. (2008). *The Give and Take of Volunteering, Motives, Benefits, and Personal Connections among Irish Volunteers*. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizational* 19(2),125-139. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/225414666_The_Give_and_Take_of_Volunteering_Motives_Benefits_and_Personal_Connections_among_Irish_Volunteers

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2020) *Iniciativas de voluntariado durante la emergencia sanitaria*. <https://www.mimp.gob.pe/sinavol/files/SISTEMATIZACION-INICIATIVAS-VOLUNTARIADO-EMERGENCIA-SANITARIA.pdf>

Mowday R. T., Steers R. M., y Porter L. W. (1979). *The measurement of organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior, 14(2), 224-247. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

Natividad, K. (2020) Factor tesón del modelo Big Five y el grado de engagement en personal de servicio militar voluntario en una institución Militar en Lima,2020. (Tesis de Grado) Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56431>

Laak, J. (1). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad. Revista De Psicología, 14(2), 129-181. <https://doi.org/10.18800/psico.199602.002>

Pino, Raúl. (2010). Metodología de la Investigación. Lima: Editorial San Marco

Ramírez Campos, Á. F., García Méndez, A., & Domínguez Aguirre, L. R. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. Revista Nacional de administración, 4(1), 59-70.

Ramírez, F (2012). *Cómo hacer un Proyecto de Investigación*. Editorial Panapo. Caracas.

Reyes, L. (2016). *Relación entre compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Reyes-Liliana.pdf>

Rodríguez, K. (2020). *Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad de Trujillo*. (Tesis para Licenciatura).

Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/6895>

Sampieri, R. H. y Mendoza Torres C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2006) Metodología y diseños en la investigación científica. (4ª ed.) Lima: Ed. Universitaria.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study.

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar. Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht.

Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Holanda: Utrecht University.

Schultz, D. P. (2002). Teorías de la Personalidad (7a. ed., 7a. reimp.). Mexico: International Thomson.

Shaban, S. (2018). Predicting big-five personality traits relation with employees' engagement in public sector in Egypt. Recuperado de <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Predicting-Big-Five-PersonalityTraits-Relation-with-Employees-Engagement-in-Public-Sector-in-Egypt.pdf>

Tamayo y Tamayo, M. (2007). *EL Proceso de la Investigación Científica; Incluye Glosario y Manual de Evaluación de Proyectos* (4a. ed.). Guadalajara: Limusa.

Valderrama Mendoza, S. (2002). *Pasos para elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica*. Lima: San Marcos.

Valero, B. (2019) *Relación entre personalidad y compromiso laboral en la cooperativa de ahorro y crédito santa maría magdalena, Ayacucho, 2018* (Tesis de Grado) Universidad de Ayacucho Federico Froebel, Ayacucho, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.udaff.edu.pe/handle/20.500.11936/148>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de tesis

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE		
	General	General	General	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en voluntarios del emprendimiento social LARA, Arequipa, 2022.	¿Existe relación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022?	Determinar si existe relación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022.	Existe relación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022.	Dimensión 1: Energía Dimensión 2: Afabilidad Dimensión 3: Tesón Dimensión 4: Estabilidad Emocional Dimensión 5: Apertura Mental	Indicador 1: -Dinamismo Indicador 2: -Dominancia Indicador 3: -Cooperación -Cordialidad Indicador 3: -Escrupulosidad -Perseverancia Indicador 4: - Control de Emociones - Control de Impulsos Indicador 5: -Apertura a la cultura -Apertura a la experiencia	Ordinal Likert A: Totalmente de acuerdo B: De acuerdo C: Levemente de acuerdo D: Ni de acuerdo ni en desacuerdo E: Levemente en desacuerdo
		Específicos				

		<ul style="list-style-type: none"> - Determinar si existe relación entre el rasgo de personalidad de tesón y el compromiso organizacional en los voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022. - Determinar si existe relación entre el rasgo de personalidad de estabilidad y el compromiso organizacional en los voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022. - Determinar si existe relación entre el rasgo de personalidad de apertura y el compromiso organizacional en los voluntarios del emprendimiento social LARA en Arequipa, 2022. 				
TIPO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO		
<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal descriptivo.</p>		<p>Población: Voluntarios del emprendimiento social LARA, Arequipa.</p> <p>Muestra: Censal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - BFQ. Cuestionario "Big Five". - Utrecht Work Engaement Scale (UWES – 17) 	<p>SPSS V26</p>		

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS POR DIMENSIÓN
Rasgos de personalidad	Allport (1975, citado por Cerdá, 1985) asume que la personalidad se refiere a “la integración de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma de comportarse”.	La evaluación será realizada a través del BFQ. Cuestionario “Big Five”, instrumento que consta de 132 ítems y es empleado para medir los rasgos de personalidad.	Energía	- Dinamismo - Dominancia	1, 7, 13,19, 25, 31, 37, 39, 51, 53, 59, 61, 68,71, 73, 78, 94, 95, 99, 102, 114, 117, 121,123.	Ordinal Likert A: Totalmente de acuerdo B: De acuerdo C: Levemente de acuerdo D: Ni de acuerdo ni en desacuerdo E: Levemente en desacuerdo	Muy Bajo 25 a 34 Bajo 36 a 44 Promedio 46 a 54 Alto 56 a 64 Muy alto 66 a 75
			Afabilidad	-Cooperación/ Empatía - Cordialidad/ Amabilidad	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 44, 48, 52,64, 65, 70, 74, 86,88, 93, 100, 108,109, 111, 126, 128, 130.		
			Tesón	- Escrupulosidad - Perseverancia	2, 8,14, 20, 26, 32, 38, 46, 49, 54, 57, 66, 75, 79, 82, 85,96,106, 107, 110, 115, 125, 129,132.		
			Estabilidad Emocional	- Control de Emociones - Control de Impulsos	3,9,15,21,27,33, 43, 45, 50, 58, 62,63, 69, 76,81,83, 89, 91, 98, 104, 116,119, 120, 122.		
			Apertura mental	-Apertura a la cultura - Apertura a la experiencia	5,11,17,23,29,35, 41,42, 47,55, 56, 60,67, 72, 77, 87, 90, 97, 103, 105, 112, 118, 124, 131.		

Anexo 3: Instrumentos

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía (VII)*
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. _____ Mi trabajo me inspira (DE3)*
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. _____ Mi trabajo es retador (DE5)
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

Formulario de recolección de datos

Sección 3 de 4

INSTRUMENTO UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas respecto a la labor que realizan en el voluntariado. Considere "trabajo" como actividad en el voluntariado. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

0 - Nunca (Ni una vez)
1 - Casi nunca (Pocas veces al año)
2 - Algunas veces (Una vez al mes o menos)
3 - Regularmente (Pocas veces al mes)
4 - Bastantes veces (Una vez por semana)
5 - Casi siempre (Pocas veces por semana)
6 - Siempre (Todos los días)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía. *

0 - Nunca

1 - Casi nunca

2 - Algunas veces

3 - Regularmente

4 - Bastantes veces

5 - Casi siempre

6 - Siempre

URL: <https://forms.gle/onhwYX4RSaxrM2JK6>

Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993), adaptado por Bermúdez (1995).

CUESTIONARIO BIG FIVE

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre formas de pensar, sentir o actuar. Léelas atentamente y marque la respuesta que MEJOR describa cuál es su forma HABITUAL de pensar, sentir o actuar.

Para contestar utilice la hoja de respuestas y rellene uno de los cuadraditos del espacio de respuesta. Las columnas indican el grado de acuerdo con la respuesta (de 5 a 1). Las filas se corresponden con el número de preguntas (de 1 a 132). El grado de acuerdo con la afirmación propuesta se ajusta a las siguientes alternativas de respuesta:

- 5 – completamente VERDADERO para mí
- 4 – bastante VERDADERO para mí
- 3 – ni verdadero ni falso para mí
- 2 – bastante FALSO para mí
- 1 – completamente FALSO para mí

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas.

Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe ser su propia opinión acerca de usted.

Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y conteste con rapidez y espontaneidad, sin pensarlo demasiado.

Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global transformadas en puntuaciones.

Comencemos:

PREGUNTAS

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa
2. No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas
3. Tiendo a implicarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas
4. No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos pueden tener sobre los demás
5. Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo
6. Nunca he dicho una mentira
7. No me gustan las actividades que exigen esforzarse y empeñarse hasta el agotamiento
8. Tiendo a ser muy reflexivo
9. No suelo sentirme tenso
10. Noto fácilmente cuándo las personas necesitan mi ayuda
11. No recuerdo fácilmente los números de teléfono que son largos
12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás
13. Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas más que a condescender con ellas
14. Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios
15. Soy más bien susceptible
16. No es necesario ser cordial con todas las personas

17. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperables
18. Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado
19. No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad
20. Llevo a cabo las decisiones que he tomado
21. No es fácil que algo o alguien me haga perder la paciencia
22. Me gusta mezclarme con la gente
23. Toda novedad me entusiasma
24. Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave
25. Tiendo a decidir rápidamente
26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias
27. No creo ser una persona ansiosa
28. No suelo saber actuar ante las desgracias de los amigos
29. Tengo muy buena memoria
30. Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones
31. En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás
32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada
33. Me siento vulnerable a las críticas de los demás
34. Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido
35. No me atraen las situaciones en constante cambio
36. Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente
38. No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo
39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar
40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen
41. Creo que hay valores y costumbres totalmente válidos y eternos
42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes
43. En general, no me irrito ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello
44. Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo
45. Cuando me enfado, manifiesto mi mal humor
46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto
47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses
48. Casi siempre sé como ajustarme a las exigencias de los demás
49. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos
50. No suelo sentirme solo y triste
51. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo
52. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan cierta antipatía
53. A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividad
54. Cuando algo entorpece mis proyectos no insisto en conseguirlos e intento otros

55. No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzos e implicación
56. Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias
57. Me molesta mucho el desorden
58. No suelo reaccionar de forma impulsiva
59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.
60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia
61. No doy mucha importancia a demostrar mis habilidades
62. Mi humor pasa por altibajos frecuentes
63. A veces me enfado por cosas de poca importancia
64. No hago fácilmente un préstamo, ni si quiera a personas que conozco bien
65. No me gusta estar en grupos numerosos
66. No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles
67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos
68. No dudo en decir lo que pienso
69. A menudo me noto inquieto
70. En general, no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás
71. En las reuniones no me preocupó especialmente por llamar la atención
72. Creo que todo problema debe ser resuelto de varias maneras
73. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía
74. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo
75. Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado
76. No suelo perder la calma
77. No dedico mucho tiempo a la lectura
78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje
79. A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado
80. Siempre me he comportado de un modo totalmente desinteresado
81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos
82. Nunca he sido perfeccionista
83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente
84. Nunca he peleado o discutido con otra persona
85. Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca
86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros
87. Siempre me han apasionado las ciencias
88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás
89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, no siquiera ante emociones fuertes
90. No creo que conocer la historia sirva de mucho
91. No suelo reaccionar a las provocaciones
92. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor
93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno
94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco
95. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros
96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo

97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a las mías
98. A menudo me siento nervioso
99. No soy una persona habladora
100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo
101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído
102. Siempre estoy seguro de mí mismo
103. No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma
104. Me molesta mucho que me interrumpen mientras estoy haciendo algo que me interesa
105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica
106. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo
107. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado
108. Si es preciso, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos
109. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente deje de hacerla
110. Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles
111. Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás que compitiendo
112. Prefiero leer que practicar alguna actividad deportiva
113. Nunca he criticado a otra persona
114. Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo
115. Solo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado
116. Cuando me critican, no puedo evitar pedir explicaciones
117. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo
118. Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques
119. Incluso en situaciones muy difíciles no pierdo el control
120. A veces, incluso las pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme
121. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños
122. No suelo cambiar de humor bruscamente
123. No me gustan las implicaciones que implican riesgo
124. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos
125. Cuando empiezo a hacer algo nunca sé si lo terminaré
126. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones
127. Siempre he mostrado simpatía por las personas que he conocido
128. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante
129. Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles
130. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades
131. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz
132. No creo que sea útil perder el tiempo repasando varias veces el trabajo hecho

Formulario de recolección de datos

Sección 4 de 4

INSTRUMENTO BIG FIVE



A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre formas de pensar, sentir o actuar. Léalas atentamente y marque la respuesta que MEJOR describa cuál es su forma HABITUAL de pensar, sentir o actuar. El grado de acuerdo con la afirmación propuesta se ajusta a las siguientes alternativas de respuesta:

- 5 - Completamente VERDADERO para mí
- 4 - Bastante VERDADERO para mí
- 3 - Ni verdadero ni falso para mí
- 2 - Bastante FALSO para mí
- 1 - Completamente FALSO para mí

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas.
Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe ser su propia opinión acerca de usted.
Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y conteste con rapidez y espontaneidad, sin pensarlo demasiado.
Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global transformadas en puntuaciones.

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa. *

- 5 - Completamente VERDADERO para mí
- 4 - Bastante VERDADERO para mí
- 3 - Ni verdadero ni falso para mí
- 2 - Bastante FALSO para mí
- 1 - Completamente FALSO para mí

URL: <https://forms.gle/onhwyX4RSaxrM2JK6>

Anexo 4: Ficha de datos sociodemográficos

Sección 2 de 4

DATOS REQUERIDOS

Descripción (opcional)

EDAD

Texto de respuesta corta

SEXO

Masculino

Femenino

Anexo 5: Solicitud membretada por la escuela profesional de Psicología para autorización de aplicación del instrumento al emprendimiento social LARA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Los Olivos, 8 de Febrero de 2022

CARTA INV. N°0057-2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
ESTEBAN FELIPE RAMIREZ ARMAS
CEO FUNDADOR
LARA LENGUA DE SEÑAS
Av. Tahuaycani B-1, Yanahuara.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ALEXA MORAYMA GAMARRA PAZ**, con DNI N° 74582061 con código de matrícula N° 7002736893, y el Sr. **JOHNNY ANDRES BORNAZ MARIN**, con DNI N° 74469882 con código de matrícula N° 7002736899, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: "RASGOS DE PERSONALIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN VOLUNTARIOS DEL EMPRENDIMIENTO SOCIAL LARA, AREQUIPA, 2022" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación les brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Autorización por parte del emprendimiento social LARA

LARA
ESCUELA DE LENGUA DE SEÑAS



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

MG. SANDRA PATRICIA CÉSPEDES VARGAS MACHUCA
Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima - Campus Lima Norte

Ref: CARTA INV. N°0057-2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Es grato dirigirme a ustedes para presentar mi cordial saludo a nombre de LARA LENGUA DE SEÑA, en relación a la solicitud de la Srta. ALEXA MORAYMA GAMARRA PAZ, con DNI N° 74582061 con código de matrícula N° 7002736893, y el Sr. JOHNNY ANDRES BORNAZ MARIN, con DNI N° 74469882 con código de matrícula N° 7002736899, se les autoriza y proporcionará las facilidades en su trabajo de investigación: "RASGOS DE PERSONALIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN VOLUNTARIOS DEL EMPRENDIMIENTO SOCIAL LARA, AREQUIPA, 2022"

Le hago presente mis saludos.

Arequipa, 14 de febrero del 2021

Atentamente,



Esteban Ramirez Armas
Gerente



Dirección: Av. Tahuaycani B-1. Sachaca
Celular: 95-3756-707
E-mail: laraescuela.ls@gmail.com
Facebook: Lara - Escuela de Lengua de Señas

Anexo 7: Solicitud membretada por la escuela profesional de Psicología para autorización de aplicación del instrumento a los autores del instrumento BFQ Cuestionario BIG FIVE



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N°0055- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 8 de Febrero de 2022

Autor:

- G. V. Caprara, C. Barbaranelli y L. Borgogni

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ALEXA MORAYMA GAMARRA PAZ**, con DNI N° 74582061 con código de matrícula N° 7002736893, y el Sr. **JOHNNY ANDRES BORNAZ MARIN**, con DNI N° 74469882 con código de matrícula N° 7002736899 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **RASGOS DE PERSONALIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN VOLUNTARIOS DEL EMPRENDIMIENTO SOCIAL LARA, AREQUIPA, 2022**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **BFQ CUESTIONARIO "BIG FIVE"**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Solicitud membretada por la escuela profesional de Psicología para autorización de aplicación del instrumento a los autores del instrumento Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N°0056- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 8 de Febrero de 2022

Autor:

- Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ALEXA MORAYMA GAMARRA PAZ**, con DNI N° 74582061 con código de matrícula N° 7002736893, y el Sr. **JOHNNY ANDRES BORNAZ MARIN**, con DNI N° 74469882 con código de matrícula N° 7002736899 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **RASGOS DE PERSONALIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN VOLUNTARIOS DEL EMPRENDIMIENTO SOCIAL LARA, AREQUIPA, 2022**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala Utrecht De Engagement En El Trabajo (UWES)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

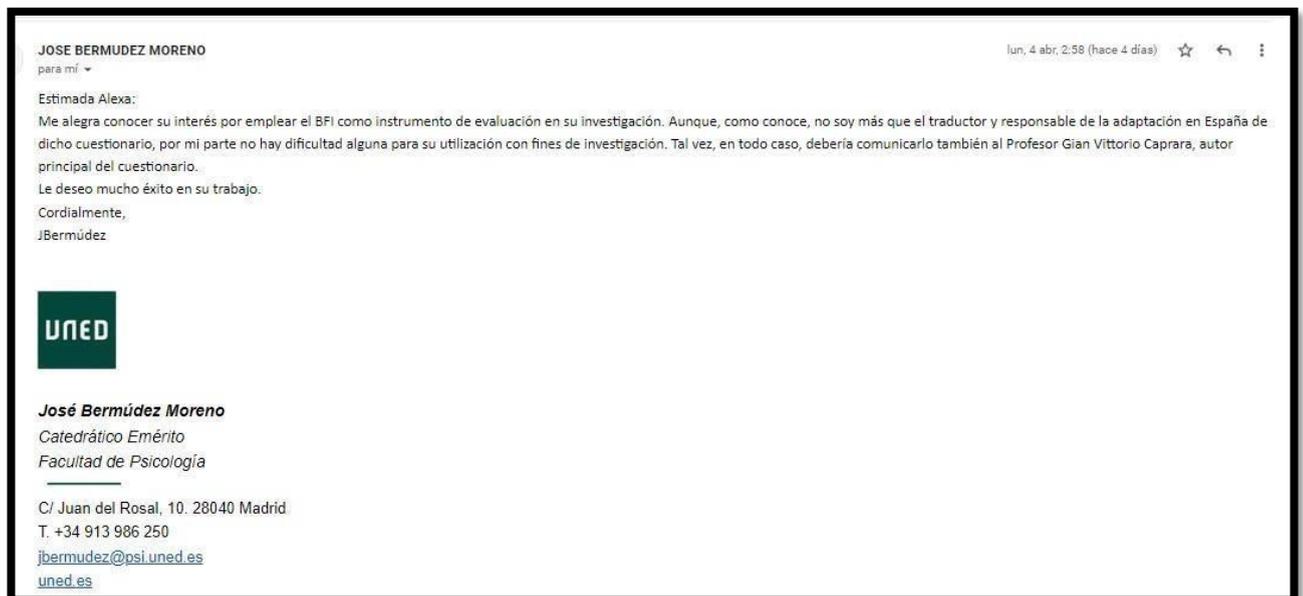


Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 9: Autorización para el uso del instrumento Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)



Anexo 9: Autorización para el uso del instrumento BFQ Cuestionario BIG FIVE



Anexo 10: Autorización por parte de la Editorial TEA para el uso del instrumento BFQ Cuestionario BIG FIVE



Por la presente Hogrefe TEA Ediciones S.A.U. da su autorización a ALEXA MORAYMA GAMARRA PAZ, con DNI N° 74582061 con código de matrícula N° 7002736893, y el Sr. JOHNNY ANDRES BORNAZ MARIN, con DNI N° 74469882 con código de matrícula N° 7002736899 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo de Perú, para la utilización de la prueba BFQ – Cuestionario BIG FIVE de G.V.Caprara y c. Barbaranelli y L.Borgogni para su investigación “ RASGOS DE PERSONALIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN VOLUNTARIOS DEL EMPRENDIMIENTO SOCIAL LARA, AREQUIPA, 2022.”.

Tal permiso con fines académicos está limitado por las siguientes condiciones:

1. El permiso de utilización se concede únicamente para los fines de la investigación anteriormente expuesta.
2. Los materiales han sido adquiridos de acuerdo al cauce habitual de comercialización y la investigadora se compromete al uso de material original y respetando los derechos de propiedad intelectual.
3. En ningún caso se autoriza un uso comercial del instrumento ni la divulgación, lucrativa o gratuita, por ningún medio escrito o informático.

Madrid, a 4 de abril de 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Ángeles Pérez Gómez', written over a red rectangular stamp.



Fdo. Dña. M^a Ángeles Pérez Gómez

Psicóloga-asesora

Responsable Internacional Hogrefe TEA Ediciones S.A.U.

Anexo 11: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

El propósito de este estudio es determinar la relación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en voluntarios. A todos los participantes se les realizarán preguntas de 2 instrumentos relacionados a rasgos de personalidad y compromiso organizacional. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, sólo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más. Si acepta participar en el estudio sucederá lo siguiente:

- Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que pueda ser autoadministrada.
- Le aseguramos que la información que proporcione se guardará con la mayor confidencialidad posible.
- Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.
- Usted puede decidir no participar en este estudio.
- No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.
- Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio.
- Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante con el cual podrá indicar su aceptación en participar de la investigación. Código: Fecha de nacimiento e Iniciales ejemplo: 191262LABZ.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar a uno de los dos investigadores del estudio que pertenece a la UCV, el estudiante Johnny Andres Bornaz Marin al teléfono 982212740 en Arequipa, o por correo electrónico a bornaz@ucvvirtual.edu.pe. También puede comunicarse con la estudiante Alexa Morayma Gamarra Paz al teléfono 940322956 en Arequipa o por correo electrónico a agamarrapaz@ucvvirtual.edu.pe.

El estudio será aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación de la UCV que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación.