



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Rasgos de la personalidad y compromiso organizacional
en colaboradores de una empresa industrial eléctrica
de Los Olivos, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORES:

Neira Saavedra, Milagros Rosario (orcid.org/0000-0002-5752-7263)

Tello Ore, Margot Gladys (orcid.org/0000-0002-6362-1184)

ASESORA:

Mg. Ore Sandoval, Shirley Rossmery (orcid.org/0000-0002-9026-3052)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

Este trabajo que nos costó mucho esfuerzo y sacrificio se lo dedicamos a nuestros padres, hijos y a todas las personas que nos apoyaron de una u otra manera en este largo camino.

Agradecimiento

A Dios por guiarnos en este camino, a nuestras familias quienes fueron motivación para lograr esta meta en nuestra carrera profesional y a nuestra asesora Shirley Ore por su dedicación al guiarnos en este proceso.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ORE SANDOVAL SHIRLEY ROSSMERY, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Rasgos de la personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa industrial eléctrica de Los Olivos, 2023", cuyos autores son NEIRA SAAVEDRA MILAGROS ROSARIO, TELLO ORE MARGOT GLADYS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Mayo del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| ORE SANDOVAL SHIRLEY ROSSMERY DNI: 47174824 ORCID: 0000-0002-9026-3052 | Firmado electrónicamente por: SORE el 10-06-2024 16:12:10 |

Código documento Trilce: TRI - 0748345





FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, NEIRA SAAVEDRA MILAGROS ROSARIO, TELLO ORE MARGOT GLADYS estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Rasgos de la personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa industrial eléctrica de Los Olivos, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|---|
| NEIRA SAAVEDRA MILAGROS ROSARIO DNI: 47176472 ORCID: 0000-0002-5752-7283 | Firmado electrónicamente por: MNEIRASA el 20-08-2024 10:47:40 |
| TELLO ORE MARGOT GLADYS DNI: 08142880 ORCID: 0000-0002-6362-1184 | Firmado electrónicamente por: MTELLOOR el 21-08-2024 18:31:42 |

Código documento Trilce: INV - 1610308



Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Declaratoria de Autenticidad del Asesor | iv |
| Declaratoria de Originalidad de los Autores..... | v |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Resumen..... | viii |
| Abstract..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| III. METODOLOGÍA..... | 15 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación..... | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población y muestra | 15 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5. Procedimiento | 19 |
| 3.6. Método de análisis de los datos | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos. | 20 |
| IV. RESULTADOS..... | 22 |
| V. DISCUSIÓN..... | 26 |
| VI. CONCLUSIONES | 32 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 33 |
| REFERENCIAS..... | 35 |
| ANEXOS | 43 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1. | Niveles de rasgos de personalidad | 16 |
| Tabla 2. | Niveles de compromiso organizacional | 22 |
| Tabla 3. | Diferencias significativas según sexo en los rasgos de personalidad | 22 |
| Tabla 4. | Diferencias significativas según sexo en el compromiso organizacional | 23 |
| Tabla 5. | Correlación entre las dimensiones del compromiso organizacional y los rasgos de personalidad | 24 |
| Tabla 6. | Correlación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional | 24 |
| Tabla 7. | Correlación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional | 25 |

Resumen

Este estudio se propuso determinar una relación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en una muestra de 100 colaboradores en una empresa industrial eléctrica en Los Olivos. Así, este se desarrolló bajo un diseño no experimental de nivel correlacional, mientras que, para la recabación de los datos, empleó el Cuestionario Breve de Personalidad de los Cinco Grandes Factores (CBP-LRC) de Anicama y Chumbimuni (2018) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO) de Meyer y Allen (1991). Por otra parte, con respecto a sus hallazgos más importantes, se pudo corroborar una correlación directa entre el compromiso organizacional y la extraversión ($r_s = .512$), la amabilidad ($r_s = .443$), la apertura a la experiencia ($r_s = .667$), la responsabilidad ($r_s = .481$), pero también una inversa con la inestabilidad emocional ($r_s = -.352$). Cabe mencionar que todas estas presentaron tamaños del efecto grandes ($r^2 > .25$). Asimismo, el compromiso organizacional se encontró en un nivel medio en más de la mitad de la muestra (61%) y en un nivel alto en un 33%. Con respecto a los rasgos de personalidad, la amabilidad y la responsabilidad se encontraron en un nivel medio, al 60% y 59% de los colaboradores, respectivamente, mientras que la extraversión alcanzó niveles altos en un 53%. Por último, no se hallaron diferencias significativas entre el sexo ($p > .05$) y las dos variables de análisis mencionadas, lo que demostró que los rasgos de personalidad de los dos grupos de estudio estaban al mismo nivel ya que las personas de esta organización tuvieron un comportamiento y cognición estable en diferentes situaciones laborales.

Palabras clave: Rasgos de personalidad, Compromiso organizacional, Colaboradores, Extraversión.

Abstract

This study aimed to determine a relationship between personality traits and organizational commitment in a sample of 100 employees in an electrical industrial company in Los Olivos. Thus, this was developed under a non-experimental design at a correlational level, while, to collect the data, it used the Brief Personality Questionnaire of the Big Five Factors (CBP-LRC) by Anicama and Chumbimuni (2018) and the Questionnaire of Organizational Commitment (OC) by Meyer and Allen (1991). On the other hand, with respect to its most important findings, a direct correlation could be corroborated between organizational commitment and extraversion ($r_s = .512$), agreeableness ($r_s = .443$), openness to experience ($r_s = .667$), responsibility ($r_s = .481$), but also an inverse with emotional instability ($r_s = -.352$). It is worth mentioning that all of these presented large effect sizes ($r^2 > .25$). Likewise, organizational commitment was found at a medium level in more than half of the sample (61%) and at a high level in 33%. Regarding personality traits, kindness and responsibility were found at a medium level, in 60% and 59% of the collaborators, respectively, while extraversion reached high levels in 53%. Finally, no significant differences were found between sex ($p > .05$) and the two aforementioned analysis variables, which demonstrated that the personality traits of the two study groups were at the same level since the people in this organization They had stable behavior and cognition in different work situations.

Keywords: personality traits, organizational commitment, collaborators, extraversion.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Costa et al. (2019), la personalidad es una expresión única de los individuos cuya relevancia reside en el impacto que esta tiene sobre generatividad, felicidad, y salud, aspectos fundamentales en la vida. Asimismo, Sahertian et al. (2020) han determinado que el desempeño laboral recibe una influencia directa tanto de la personalidad de los individuos como de su compromiso organizacional.

Así, por ejemplo, Ocampo et al. (2021) y Contreras et al. (2020) en Colombia encontraron correlaciones positivas entre rasgos, tales como el optimismo, la tolerancia al estrés, la innovación, la proactividad y la autoeficacia, y el compromiso laboral de los trabajadores, cuando estas variables fueron analizadas. Otros investigadores como Larsen et al. (2020) han afirmado que las personalidades de los individuos en China son las que en definitiva determinan tanto la identificación que sienten como sus aportes hacia la empresa por la que trabajan, identificando que la personalidad extraversión y estabilidad determinan el compromiso con sus empresas. En esta misma línea, se puede recordar los aportes de Sahertian et al. (2020) en Indonesia, quien ha sostenido que los atributos de la personalidad de los empleados están estrechamente interconectados con sus niveles de compromiso, pues contribuyen de manera sustancial a su rendimiento laboral. Del mismo modo, las conclusiones de Lee et al. (2020) establecieron que los rasgos de personalidad de extraversión desempeñan un papel crucial en la promoción de la calidad del servicio y el compromiso organizacional proporcionado por los gerentes estadounidenses.

A nivel nacional, se tienen a García y Paulino (2021), quienes han sostenido que los rasgos como la extroversión, apertura, amabilidad y responsabilidad refuerzan los niveles de identificación de los trabajadores con la empresa para la que trabajan, así como también sus metas. Esto también puede ser corroborado por Bornaz et al. (2022), quienes encontraron que los rasgos de personalidad se conexionaron positivamente con el compromiso organizacional a excepción de la apertura a las experiencias,. Por último, Llanos (2023) estableció un vínculo positivo entre la extraversión y la conciencia con el grado de compromiso laboral.

Consecuentemente, en consonancia a lo anteriormente expuesto, el compromiso se constituye como un motor fundamental que propicia el respeto

recíproco entre la empresa para la que trabajan y sus trabajadores (Ridwan et al., 2020). Por otra parte, los trabajadores manifiestan esta tipo de compromiso cuando observan la inversión que su organización pone en marcha para la consecución de sus metas individuales y desarrollo personal, generando así el resultado que esta espera (Loan, 2020). De acuerdo a esto, se puede decir que el compromiso laboral se asocia positivamente con las nuevas oportunidades para el crecimiento profesional, así como el de la remuneración, siendo estos factores que pueden influir en la mejora organizacional que parte de un trabajador comprometido.

Además, citando el reporte de la consultoría de cultura organizacional Great Place to Work (2021), se ha subrayado enfáticamente la relevancia fundamental que tiene el compromiso laboral en los trabajadores, pues su ausencia o presencia ejerce un impacto real en las empresas. Así, de acuerdo a sus resultados, se tuvo que América Latina fue la región con mayor compromiso organizacional, alcanzando un 60%, mientras que el porcentaje más bajo correspondió a Europa, en donde el 52% de los colaboradores reportó una experiencia positiva. A esto se le puede añadir, que un 43% de los encuestados manifestó que sus compañeros de trabajo no se preocupan el uno por el otro; Asimismo, un 45% indicó que el ambiente laboral es poco saludable, mientras que un 35% manifestó que no pueden ser ellos mismo en su lugar de trabajo. Estas cifras muestran el nivel de daño que la falta de compromiso puede traer a las organizaciones.

Asimismo, es importante tomar en consideración los estudios realizados en organizaciones norteamericanas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2022), en los que se han dado cuenta que, a pesar de que los trabajadores provenientes de Alemania no alcanzan a laborar 1500 horas anuales, sus resultados, de hecho, resultan ser los más valorados del mundo, seguidos por los de los trabajadores franceses o americanos. Al contrario, este mismo reporte señala que, aunque los trabajadores mexicanos son aquellos que muestran una de las cantidades más grandes de horas de trabajo al año (México: 2,128, Costa Rica: 2,073, y Colombia: 1,964), no son los que expresan el grado más alto de compromiso hacia su organización, mostrando, de hecho, uno de los rendimientos más bajos.

De hecho, el estudio de la OCDE (2022), mencionado en el párrafo anterior, ha revelado que los países de Europa del norte, tales como Francia, Portugal y

España, son los que tienen una mejor posición económica, pese al hecho de que son aquellos cuyos trabajadores tienen el menor promedio de horas trabajadas a la semana (37.5%, 38%, y 38.5% respectivamente). Esto ha demostrado, de acuerdo a la organización mencionada inicialmente, que la productividad laboral de un país es considerablemente más importante que un número alto de sus horas trabajadas, como es el caso de países como Grecia, Polonia o Eslovaquia, cuyos promedios de horas laborales a la semana son los más altos con 42.1%, 40.7%, y 40.7% respectivamente.

La firma consultora Dench (2021) efectuó un análisis sobre cómo los entornos laborales influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores en Lima Metropolitana. Los hallazgos señalaron que, en tanto que un 83% de dichos empleados expresaron su deseo de cambiar de trabajo debido al clima de trabajo negativo creado por sus superiores, un 26% mencionó que otros factores significativos incluyen el estrés y el agotamiento derivados de las extensas jornadas laborales; adicionalmente, un 24% indicó que la cultura organizacional en su lugar de trabajo sería la razón principal de su eventual renuncia.

De manera similar, en un estudio realizado por Grandez y Saravia (2022), se identificaron niveles alarmantes en términos de compromiso organizacional. Según los resultados, más del sesenta por ciento de los peruanos encuestados (62%) no manifestaron sentir un compromiso hacia sus labores; en contraste, poco más de la tercera parte (34%) demostró tener dicho compromiso. Además, se observó que un preocupante 21% se encontraba con niveles de desmotivación considerables. Asimismo, el 58% consideran que no es necesario seguir formando parte de su institución. Asimismo, García y Paulino (2021) hallaron niveles bajos de compromiso laboral tanto para hombres (54%) como mujeres (46%), donde además se pudo constatar que los trabajadores con más años de trabajo evidenciaron un involucramiento menor.

Consecuentemente, teniendo a los rasgos de la personalidad, los cuales ejercen una influencia en aspectos fundamentales de todos los individuos y además al compromiso organizacional que, el cual tiene un papel crucial en la consecución de los objetivos organizacionales, se vuelve esencial emprender un estudio exhaustivo y exploratorio de la relación o vínculo entre estas dos variables. Así, basándonos en la información presentada hasta ahora, se formula la siguiente

interrogante: ¿Cuál es la relación entre los rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del sector industrial eléctrica de Los Olivos, 2023?

Según lo expresado en Bernal (2010), la investigación se justifica en estos tres aspectos fundamentales, a nivel práctico: la serie de resultados de este estudio hará posible la realización de programas o talleres centrados en la potenciación y la fidelización de los talentos humanos, tomando en consideración las personalidades y compromiso de los trabajadores; esto será especialmente muy importante tanto para la gestión del talento humano como para la gerencia, pues les permitirá la identificación de estrategias y oportunidades para el reforzamiento de sus entornos empresariales, en los cuales es clave la manifestación sólida del compromiso laboral por parte de cada trabajador; a nivel metodológico: esta investigación aportará comparaciones actualizadas en relación a las variables de este estudio dejando de este modo información actual que pueda servir de ayuda o referencia a futuros investigadores. Asimismo, se seleccionarán instrumentos que cumplan con las propiedades psicométricas principales como validez y confiabilidad que aseguren la importancia de sus resultados. A nivel social, su contribución significará un aporte relevante para el 100% de los colaboradores, donde se concientice más acerca del impacto que tienen ciertos rasgos de personalidad en el rendimiento y desempeño laboral, de esta manera se contribuirá a generar un mejor clima laboral para los colaboradores en general.

En relación con el objetivo general se planteó: Determinar la relación entre los rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa industrial eléctrica de Los Olivos, 2023. Con relación a los objetivos específicos, se plantea como Primero: Describir los niveles de rasgos de personalidad y por dimensiones. Segundo: Describir los niveles de compromiso organizacional y por dimensiones. Tercero: Comparar el compromiso organizacional según el sexo de los colaboradores. Cuarto: Comparar los rasgos de personalidad según el sexo de los colaboradores; y Quinto: Determinar la relación entre las dimensiones del compromiso y los rasgos de personalidad.

Por último, la hipótesis general del presente estudio es: Existe relación directa y significativa entre los rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa industrial eléctrica de Los Olivos, 2023.

Asimismo, se plantean como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las dimensiones del compromiso y los rasgos de personalidad en colaboradores de una empresa industrial eléctrica de Los Olivos, 2023. Existen diferencias significativas entre el compromiso organizacional según el sexo en colaboradores de una empresa industrial eléctrica de los Olivos, 2023. Existen diferencias significativas entre los rasgos de personalidad según el sexo en colaboradores de una empresa industrial eléctrica de los Olivos, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Habiendo consultado las bibliotecas virtuales Alicia Concytec y Renati para la recolección de información científica para este estudio en cuanto a sus antecedentes a nivel nacional e internacional, así como también sus bases teóricas sustentatorias, se presentan los siguientes antecedentes en orden cronológico y teorías seleccionadas:

A nivel nacional, Llanos (2023) desarrolló un estudio no experimental, correlacional. La muestra estuvo representada por 63 profesores de San Juan de Lurigancho con el fin de identificar el grado de relación entre el compromiso organizacional y los rasgos de personalidad, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, y el Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI), los cuales presentaron coeficientes de confiabilidad altos de .830 y .890, respectivamente. La validez del primer instrumento fue por medio del Coeficiente de V de Aiken el cual arrojó valores de .90 $p < 0.05$, mientras que para el segundo instrumento fue a través de la varianza del análisis factorial que alcanzó un 38.29%. El investigador demostró una asociación significativa entre las dimensiones conciencia ($r = .235$), agradabilidad ($r = .324$) y neuroticismo ($r = -.248$) con el compromiso organizacional en un grado muy significativo ($p > 0.001$).

En Arequipa, Bornaz y Gamarra (2022) se plantearon una investigación correlacional-descriptiva, no experimental-transversal. En la que se propuso estudiar como la personalidad de 96 voluntarios de un emprendimiento social sobre el compromiso laboral, a quienes se les administró el Cuestionario "Big Five" y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Se pudo concluir que los rasgos de la personalidad como: la energía ($r = .226$, $p = 0.10$), afabilidad ($r = .343$, $p = .000$), tesón ($r = .335$, $p = .000$) y estabilidad emocional ($r = .368$, $p = .000$) se correlacionaron de forma positiva con el compromiso organizacional. Además, se encontró que el compromiso fue calificado en niveles muy alto (60%) y promedios (35%), y solo un 5% lo considero bajo.

Así también García y Paulino (2021) llevaron a cabo una investigación descriptiva, de alcance correlacional, no experimental. Se trabajó con una muestra de 165 colaboradores del sector logístico en las que se analizó la relación entre los rasgos de la personalidad y el compromiso. Los instrumentos seleccionados fueron el Inventario de Personalidad NEO-FFI, el cual mostró una confiabilidad aceptable

de .730 y el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), mostros índices de confiabilidad altos en un .805. Los resultados principales hallaron una correlación significativa ($p < .01$) entre las dimensiones extraversión ($r = .495$), apertura ($r = .595$), y amabilidad ($r = .549$) con el desempeño laboral. Los resultados descriptivos, demostraron niveles bajos del compromiso laboral (57%), seguido de niveles medios y altos en un 36% y 7% respectivamente, y solo un 6% lo ubico en un nivel alto. Por último, no se encontraron diferencias significativas entre el compromiso con el sexo y el tiempo de antigüedad de los colaboradores ($p > .050$).

En Trujillo, Rodríguez (2020) llevó a cabo un estudio cuantitativo, de diseño no experimental, y de alcance correlacional, descriptivo. Con una muestra de 150 colaboradores, de la municipalidad de Trujillo, determino la relación entre los rasgos de la personalidad y el compromiso laboral. El investigador recurrió al Cuestionario Big Five de Caprara, y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, los cuales arrojaron resultados en un grado significativo ($p > .01$), donde se halló una correlación entre la energía ($r = .385$, $p = .000$), la afabilidad ($r = .441$, $p = .000$), tesón ($r = .301$, $p = .000$), y apertura mental ($r = .285$, $p = .000$) con el desempeño laboral. Además, se tuvo que el desempeño laboral obtuvo niveles medios en un 39%, bajos en un 32% y altos en un 28%, mientras que la energía (29%) y la afabilidad (23%) y la estabilidad emocional (19%) fueron los rasgos más característicos de la muestra de estudio.

Finalmente, Bernaola y Vidaurre (2019) establecieron una investigación correlacional, de diseño no experimental, con una muestra de 206 contadores de diferentes empresas de Lima con el objetivo de establecer una asociación entre el desempeño y la personalidad. El Cuestionario de Personalidad (BFI 15P) y el Cuestionario de Desempeño Laboral de Silva y Pérez, fueron los seleccionados para el recabamiento de los datos, ambos instrumentos cumplieron con ser confiables en un nivel alto con un .851 y .941, respectivamente. El resultado principal de la investigación corroboró una asociación significativa directa entre ambos constructos ($r = .588$, $p = .000$). En cuanto a las dimensiones de la personalidad, fueron extraversión ($r = .613$), afabilidad ($r = .586$), responsabilidad ($r = .647$) y apertura ($r = .468$), las cuales se correlacionaron directamente con el desempeño laboral y en grado significativo ($p = .000$).

A nivel internacional, Aboelmhasen et al. (2022) en Egipto utilizaron un estudio de diseño descriptivo correlacional para evaluar un vínculo entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en 190 enfermeras de un centro médico. La recabación de los datos se realizó con el Cuestionario de Rasgos de Personalidad de Goldberg (1993) ($\alpha = 0.85$) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1993) ($\alpha = 0.81$). Los resultados trajeron la confirmación de una relación positiva y significativa entre los rasgos de personalidad del personal de salud y su compromiso con la organización ($r = .428$, $p=.000$). Asimismo, estos dieron a conocer que este personal de salud presentó entre sus rasgos más altos a la escrupulosidad (85%), amabilidad (82%), y a la apertura a la experiencia (77%). Además, se encontró que las enfermeras objeto de estudio presentaban un nivel elevado de compromiso organizacional (56%), seguido de un nivel medio por un 31% y 13% en un nivel bajo.

Ganán (2022) en Ecuador desarrolló una investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental transversal para la evaluación de una relación entre la personalidad y el desempeño laboral en 141 trabajadores municipales. Por otra parte, la recopilación de la información se llevó a cabo a través del Cuestionario Big Five de Gosling et al. (2003), con confiabilidad $\alpha = .770$ y la escala del Desempeño Laboral adaptado y revisado por Motowidlo y van Scotter (1994), con confiabilidad $\alpha = .760$. Entre los resultados más importantes, se pudo demostrar que la personalidad es un factor significativo en el desempeño laboral, teniéndose que su vínculo se halló directo y positivo con los rasgos extraversión ($r = .351$; $p=.000$) y afabilidad ($r = .248$; $p=.005$). Además, la responsabilidad alcanzó un nivel alto en un 44%, en el nivel medio obtuvo un 35%, mientras que un nivel bajo esta fue representativa en un 21%. En cuanto a la apertura a la experiencia, esta se ubicó entre los niveles medios y altos con un 42% y 39%, seguida de un nivel bajo un 20%. En relación al desempeño, esta fue representativa en un nivel muy alto (58%) y alto (27%) respectivamente, mientras que solo un 15 % lo calificó como bajo.

Korankye et al. (2021) en Ghana llevaron a cabo una investigación con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional-causal en una muestra compuesta de 196 trabajadores de una entidad financiera. La recolección de la información para el análisis se realizó por medio de cuestionarios del Modelo Big

Five de Goldberg, el cual posee una confiabilidad igual a 0.85 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen, el cual cuenta con una confiabilidad igual a 0.81. Los resultados más importantes señalaron que los rasgos de personalidad del Modelo Big Five tuvieron una influencia positiva y significativa ($p < 0.05$) en el compromiso organizacional, a saber: apertura a la experiencia ($\beta = .195$, $t = 4.404$), la escrupulosidad ($\beta = .161$, $t = 3.389$), la extroversión ($\beta = .316$, $t = 6.902$), la amabilidad ($\beta = .048$, $t = 2.945$) y el neuroticismo ($\beta = .071$, $t = 3.100$).

Basnet y Regmi (2019) en Nepal realizaron un estudio el cual busco medir la relación entre el compromiso organizacional y la personalidad, bajo un diseño no experimental transversal de nivel correlacional sobre una muestra de 260 empleados de una entidad financiera. Los datos se obtuvieron mediante la aplicación del cuestionario International Personality Item Pool (Mini-IPIP), el cual cuenta con una confiabilidad de 0.85, y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen, el cual posee una confiabilidad de 0.81. Entre los resultados más resaltantes se tiene que el rasgo de amabilidad se correlacionó ($r = .309$; $p > .05$) con el compromiso afectivo y con el compromiso normativo ($r = .179$; $p > .05$). Asimismo, el rasgo de escrupulosidad se correlacionó tanto con el compromiso afectivo ($r = .166$; $p > .05$) y normativo ($r = .213$; $p > .05$). Además, el rasgo de estabilidad emocional se correlacionó inversamente ($r = -.143$; $p > .05$) con el compromiso afectivo, mientras que el rasgo intelectual se correlacionó ($r = .261$; $p > .05$) con el compromiso afectivo. Adicionalmente, se demostró diferencias significativas entre la inestabilidad emocional y el sexo de los trabajadores (las mujeres fueron más inestables que sus pares masculinos), mientras que los neuróticos experimentaron una mayor ansiedad al enfrentarse a un nuevo entorno laboral que puede conducir a experiencias más duras.

Hawkins (2019) en Irlanda empleó un estudio de diseño no experimental de nivel correlacional para determinar un vínculo entre la personalidad y el compromiso organizacional en 506 trabajadores de las áreas administrativas y médicas de un centro de salud. La recolección de la data para los análisis posteriores se realizó por medio del Cuestionario de Rasgos de Personalidad Big Five, el cual presentó una confiabilidad de 0.80, y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen, el cual presentó una confiabilidad de 0.81. Los hallazgos revelaron que el coeficiente de correlación de Pearson mostró una relación positiva y

significativa entre las dimensiones de los rasgos extraversión ($r = .190$, $p=.000$), agradabilidad ($r = .380$, $p=.000$), apertura ($r = .289$, $p=.000$), conciencia ($r=.195$, $p=.000$) con el compromiso organizacional, mas no con el neuroticismo($p=.954$). Por otra parte, los rasgos más representativos fueron la agradabilidad ($M=4.19$), la conciencia ($M=4.22$), y la extraversión ($M=3.42$).

Con respecto a los rasgos de personalidad, primera variable de este trabajo de investigación, se tienen a autores, tales como McCrae y Costa (2004), quienes han sostenido que estos no solo tienen una influencia considerable en la forma de actuar, sentir y pensar de los individuos, sino también se desarrolla a partir de la niñez, llegando a una estabilidad en la adultez, etapas entre las cuales se reciben la influencia de la cultura y la composición genética.

También se tienen investigadores, como Bouquet et al. (2018), quienes han afirmado que los rasgos de personalidad son el conjunto de manifestaciones de conductas individuales que se llevan a la práctica diaria, u otros como Del Valle et al. (2020), para quien estos rasgos, de hecho, son un conjunto de patrones con los cuales los individuos caracterizan su forma de actuar, pensar y sentir. En esta misma línea, Jayawickreme et al. (2021) han manifestado que los rasgos de personalidad son aspectos estables en el tiempo que marcan las diferencias entre los individuos en cuanto a su forma de actuar, sentir y pensar.

En cuanto a su importancia, Bui (2017) han indicado que hacen posible el reconocimiento de las características de los trabajadores dentro de las empresas; en este sentido, su conocimiento permite la predicción de su forma de razonar, percibir, y comportarse específicamente. Por su parte, Larsen et al. (2020) han apuntado que conocer los rasgos de personalidad como la extraversión y la responsabilidad de los trabajadores permite a la administración la adecuada implementación de las jerarquías dentro de la empresa, el mantenimiento del trabajo cooperativo, la cadena de información, y los estilos de gestión en la organización.

Por otra parte, la clasificación propuesta por Eysenck y Eysenck (1987) ha sostenido que existen tres rasgos psicológicos *superiores*: (a) psicoticismo, (b) neuroticismo-estabilidad emocional y (c) extroversión-introversión, los cuales ocupan el nivel más alto en una estructura jerárquica que incluye rasgos más específicos. Además, en su momento, estos autores argumentaron que sus

postulados estaban respaldados por evidencias biológicas, particularmente en relación con los sustratos fisiológicos identificables y la herencia; sin embargo, las evidencias han demostrado que si bien la clasificación de estos autores, mencionados inicialmente, tiene una predisposición moderada a la transmisión por herencia, no es congruente en todos los casos.

Así, el psicoticismo es englobado por rasgos específicos, como la creatividad, la falta de empatía, conducta antisocial, impulsividad, impersonalidad, frialdad, agresividad y el egocentrismo, siendo característicos de individuos que desobedecen a las autoridades y carecen de respeto hacia los demás, de culpa o compasión. Por otro lado, el neuroticismo-estabilidad emocional se refiere a personas que experimentan sentimientos de tristeza, emotividad, ansiedad, depresión, irracionalidad, mal humor, baja autoestima, y culpa, mostrando exageración en sus bloqueos de conducta, invasiones emocionales, y una resistencia al estrés físico o psicológico, lo cual puede causar trastornos psicosomáticos. Por último, la extroversión-introversión se relaciona con la agudeza, impulsividad y sociabilidad en los extrovertidos, mientras que la reserva, la negatividad y la tranquilidad en los introvertidos.

Además, se cuenta con la teoría denominada los cinco factores de la personalidad desarrollada por McCrae y Costa (1999) quienes definen a la personalidad como un conjunto de predisposiciones básicas de conducta que terminan por influir en la cognición, emotividad, y accionar del individuo. Esta teoría parte del origen biológico, empezando su desarrollo desde la niñez hasta convertirse en estructuras estables en la adultez. Además, estas predisposiciones básicas se desarrollan de modo jerárquico, partiendo de estructuras específicas (rasgos) a otras más generales (dimensiones). Es así que, a partir de este estudio, los autores mencionados inicialmente dedujeron los 5 factores más fundamentales bajo el acrónimo *OCEAN* (*openitencia* para apertura a las experiencias, *conscientiousness* para conciencia, *extroversion* para extraversión, *agreeableness* para amabilidad, y *neuroticism* para neuroticismo) (Soto y Jackson, 2020).

Finalmente, de acuerdo con Anicama y Chumbimuni (2018), la personalidad ha sido definida como un conjunto de características amplias que son relativamente dinámicas y estables en el carácter y la estructura física, la cuales hacen a los individuos únicos. Estas características clave se pueden clasificar en 5, a saber: (a)

inestabilidad emocional, (b) extraversión, (c) responsabilidad, (d) amabilidad, y (e) apertura a la experiencia.

Así, por un lado, la inestabilidad emocional examina las capacidades para gestionar controlar los impulsos y las emociones en situaciones tanto positivas como negativas; aquellos con alta inestabilidad emocional pueden experimentar emociones negativas con frecuencia y mostrar rasgos de ansiedad, depresión u hostilidad. Por otro lado, la extraversión se relaciona con la búsqueda de sensaciones, la sociabilidad, asertividad, y expresión de emociones positivas. La responsabilidad evalúa las actitudes metódicas y reflexivas en el abordaje de las actividades, como el respeto por las normas sociales, la obediencia y planificación. La amabilidad se caracteriza por la adaptabilidad, tolerancia, generosidad, complacencia, comprensión, y cooperación. Finalmente, la apertura a la experiencia, se refiere a las personas descritas como creativas, de mente abierta y capaces de analizar las cosas de manera diferente.

Con respecto al compromiso organizacional, segunda variable de este trabajo de investigación, se tienen a autores, tales como Sahertian et al. (2020), para quienes este concepto es relevante, ya que por su medio los vínculos entre los trabajadores se generan, y los cuales, a su vez, tienen un efecto significativo tanto en la identificación y la posterior implicación por las empresas por la que estos trabajan. Asimismo, Marchalina et al. (2020) han afirmado que el compromiso organizacional aporta significativamente con la sostenibilidad de las empresas, pues los procesos de gestión que cuentan tanto con la disposición del personal como su involucramiento alcanzarán los resultado que esperan, mientras que para Dinh (2020) han aseverado que, por un lado, el compromiso organizacional enlaza a las fuerzas de trabajo con determinados cursos de acción importante para los objetivos empresariales, mientras que, por otro, también viene a ser su apego psicológico con sus respectivas organizaciones, pues reflejan sus actitudes laborales para mantener buenas relaciones con sus colegas, así como también para identificarse con el logro de objetivos de su organización.

Por otro lado, Quiroz et al. (2019) han subrayado la importancia que ejerce el compromiso como parte de la psicología organizacional, pues, como la manifestación de una conducta de proceso permite que los colaboradores actúen siguiendo los valores acordados por la organización, influyendo de manera positiva

en la cultura organizacional. Asimismo, la interacción y socialización entre los colaboradores se ven favorecidas, incrementado su nivel de productividad y realización de funciones, así como también disminuyendo su rotación. Vale decir que, por medio del compromiso y la identificación, los trabajadores sienten los objetivos de la empresa como suyos. (Paredes-Pérez et al., 2020).

Por su parte, Betanzos y Paz (2007) han indicado que entre los trabajadores y la empresas tres son las dimensiones, las cuales en relación con la parte afectiva que media entre estos dos actores, tienen una influencia significativa sobre estos, a saber: (a) la dimensión comportamental, es decir, la expresión de su compromiso y la confirmación correspondiente por medios escritos o verbales; la dimensión emocional, es decir, el vínculo psicológico con la empresa, así como las conexiones emocionales (b); y (c) la dimensión cognitiva, es decir, las creencias personales, los conocimientos y las percepciones. Además, para los autores mencionados anteriormente, la fusión de estas dimensiones impacta positivamente tanto a los trabajadores como a las empresas, pues, mientras los primeros obtienen estatus, capacitación, reconocimiento, beneficios sociales, jubilación y prestaciones, los segundos logran una rotación de personal baja, ausentismo bajo, y alineamiento con la cultura en la organización, sus valores y metas.

Asimismo, para Meyer y Allen (1991), los trabajadores comprometidos, desde una perspectiva organizacional, son aquellos que comparten los objetivos con su empresa, protegen los intereses y bienes de la empresa, dan más de lo que se les piden, acuden regularmente a sus trabajos permanecen con su empresa tanto en los buenos tiempos como en los malos. Además, estos mismos investigadores han sostenido que tres son los componentes fundamentales del compromiso organizacional, a saber: (a) el compromiso normativo, (b) el compromiso de continuidad, y (c) el compromiso afectivo.

El compromiso normativo se observa en trabajadores que tienen al cumplimiento del deber y la moralidad como sus guías para su permanencia en la empresa por la que trabajan; es decir, a pesar de que puedan existir mejores oportunidades en otros lugares, estas personas se sienten moral y obligatoriamente comprometidos con su empresa (Meyer y Allen, 1997).

El compromiso de continuidad, se refiere al reconocimiento de los trabajadores de los costos psicológicos, físicos y financieros que implicaría dejar su

empresa después de haber trabajado allí durante un período prolongado, cuestión que surge cuando ven pocas oportunidades de encontrar otro empleo en caso de renunciar. Es decir, los trabajadores se sienten ligados a sus empresas porque han invertido esfuerzo, dinero y tiempo y dejarla significaría perderlo todo; además, reconocen que sus opciones fuera de sus organizaciones son limitadas (Meyer et al., 1993). De esta manera este compromiso ha sido asociado con relaciones más sólidas y resultados destacables, como una menor tasa de ausentismo y rotación, y un mayor rendimiento laboral.

El compromiso afectivo, de acuerdo con Domínguez et al. (1969), se refiere a los vínculos de naturaleza emocional que los trabajadores mantienen con sus empresas, reflejándose esto en la forma de apegos emocionales que son proporcionales a los espacios psicológicos y a la satisfacción de expectativas o necesidades que sienten con respecto a sus ambientes laborales. Estos lazos emocionales también se observan a través del involucramiento y la identificación, los cuales les hacen sentir no solo satisfacción, sino también orgullo durante su permanencia en sus empresas (Meyer et al., 2002).

Asimismo, el compromiso afectivo comprende tres indicadores principales. Primero, se encuentran las características personales de los trabajadores, tales como sus habilidades para hacer frente a la ansiedad y el estrés, motivaciones, nivel educativo, necesidades básicas y superiores, y edad. Segundo, se considera su experiencia laboral, la cual abarca las actitudes del grupo de trabajo, su percepción sobre su importancia en la empresa, así como el apoyo percibido por parte de esta, las expectativas de recompensa y la socialización. Finalmente, la tercera se refiere a las características del trabajo en la empresa, las cuales tienen influencia en el compromiso; esto se observa en cómo los trabajadores perciben sus labores, asumen el desafío, se identifica con las actividades y se relacionan con otros miembros del equipo (Meyer & Allen, 1997).

Por último, estos mismos autores, han señalado que las dimensiones del compromiso organizacional pueden coexistir simultáneamente en distintos niveles; sin embargo, generalmente uno de estos tipos prevalece, uniendo a los trabajadores con su organización. Asimismo, es importante destacar que el compromiso afectivo es aquel que tiene efectos más positivos para el desarrollo de las empresas (Meyer & Allen, 1997).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Fue de tipo básica, lo que involucró la realización de una formulación teórica o experimentos con el objetivo fundamental de adquirir conocimientos novedosos sobre los principios subyacentes de los eventos observables y fenómenos, sin la intención de atribuirles alguna aplicación específica o propósito (CONCYTEC, 2018).

Diseño de investigación: Por diseño, se desarrolló una no experimental porque no se buscará la manipulación deliberada de las variables, por el contrario se analizarán los fenómenos para estudiarlos en su contexto natural (Arias y Covinos, 2021). Fue transversal también porque los datos se obtuvieron en un momento determinado en el tiempo para así describirlos y analizarlos en función de sus variables y relacionarlos entre sí (Sánchez et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Anicama y Chumbimuni (2018) han definido la personalidad como aquellos rasgos activos y duraderos presentes en el temperamento, carácter, y contextura física de los individuos, los cuales las determinan como únicos.

Definición operacional: esta fue medida por el Cuestionario Breve de los Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad (CBP-LRC), de Anicama y Chumbimuni (2018), el cual está comprendido por 25 ítems.

Por su parte, Meyer y Allen (1991) definieron al compromiso organizacional como el vínculo existente entre los trabajadores y la empresa en la que trabajan, caracterizado por el estado psicológicos de los primeros, el cual determina en su decisión de dejar o continuar trabajando en dicha organización.

Definición operacional: Esta fue evaluada por medio del Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO) de Meyer y Allen, 1991 y validado por Neyra et al. 2020, la cual está comprendida por 18 ítems.

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población

La población de estudio estuvo conformada por 100 trabajadores de ambos sexos de una empresa industrial eléctrica del distrito de los Olivos, cuyos datos proporcionados fueron provistos por el jefe del área de recursos humanos. Asimismo, esta ha sido definida por Sánchez et al. (2018) como el conjunto

completo de casos o elementos, ya sean acontecimientos, objetos o individuos que cumplen con un criterio específico o comparten ciertas características; así al encontrarse dentro de un área de interés, estos son sujetos de estudio y están directamente relacionados con la hipótesis de investigación.

3.3.2 Muestra

En esta investigación se aplicó una técnica censal, la cual, según los autores López & Fachelli (2015), es aquella de fácil acceso y equivalente a la totalidad de la población que se utiliza cuando esta última es pequeña, motivo por el cual todas sus unidades de investigación son consideradas como muestra.

Por lo tanto, se utilizó a toda la población, la cual estará conformada por 100 trabajadores de las siguientes gerencias. La estructura completa del organigrama se puede consultar en el Anexo 11.

Tabla 1

Áreas de una empresa industrial eléctrica de los Olivos, 2023

| Área | Total de trabajadores |
|-------------------------------------|-----------------------|
| Jefatura de Accionistas | 4 |
| Gerente General | 1 |
| Gerente Adjunto | 1 |
| SIG | 6 |
| CITE | 17 |
| Controller | 1 |
| Comercial | 6 |
| Gerencia de Soluciones | 11 |
| Gerente de Operaciones | 1 |
| Recubrimiento | 3 |
| Producción | 25 |
| Mantenimiento y Servicios Generales | 4 |
| Almacén | 6 |
| Despacho | 3 |
| Recursos Humanos | 1 |
| Tecnología e Información | 1 |
| Compras y Comercio Exterior | 2 |
| Finanzas | 3 |
| Vigilancia | 4 |

Fuente: Elaboración propia

3.3.4. Unidad de análisis

Comprendida por trabajadores de una empresa del rubro de industrial eléctrica de los Olivos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La metodología seleccionada para la recolección de datos en este estudio fue la encuesta, técnica la cual, de acuerdo con Arias y Covinos (2021), emplea una serie de procedimientos investigativos estandarizados para obtener y analizar datos de muestras representativas de universos o poblaciones más amplias con el propósito de explicar, predecir, describir y explorar sus características. A continuación se describen los instrumentos de investigación:

El Cuestionario Breve de los Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad (CBL-LRC), construido por Anicama y Chumbimuni (2018), y que tiene como precedente el inventario de personalidad NEO-PIR de McCrae y Costa (1999) de origen Norteamericano. Este test tiene como objetivo es evaluar la personalidad en sus cinco grandes factores. está comprendida principalmente con 28 reactivos y 5 factores, los cuales evalúan la amabilidad (11,12,13,14,24), apertura a la experiencia (1 al 4), el extrovertismo (del 6 al 9), la responsabilidad (15,16,17,18,23) y la inestabilidad emocional (5,10,19,25), las cuales serán medidas a través de una escala Likert con 5 tipos respuestas, siendo 1 nunca mientras que siempre es a 5 puntos. La personalidad se describirá en 3 niveles: rasgo bajo (5 a 25), rasgo promedio (30 a 70) y rasgo alto (75 al 99) Su aplicación está indicada para el área clínica y organizacional. Su administración puede ser de forma individual o colectiva, pudiendo ser aplicada a personas de 18 años en adelante.

En el estudio original de McCrae y Costa (1999) se obtuvieron índices de confiabilidad de 0.84 (neuroticismo), 0.77 (Extraversión), 0.75 (Apertura), 0.75 (agradabilidad) y 0.72 (conciencia), dicho índices son resultados del análisis mediante consistencia interna. Asimismo, el inventario pasó por un procedimiento para determinar su validez de constructo, donde se evidenció que la estructura factorial resultó consistente con el modelo de cinco factores, los cuales explican en conjunto el 38.29% de la varianza total.

En relación a las propiedades psicométricas de esta prueba realizada por Anicama y Chumbimuni (2018) en base a una muestra comprendida por 1443 adultos de diferentes departamentos del Perú. La validez de la prueba fue mediante el criterio de jueces, donde 5 expertos calificaron la claridad, pertinencia y coherencia de los ítems, alcanzando un coeficiente Kappa de Fleiss $p < 0.001$, significativo. Asimismo, el análisis factorial por componentes principales, demostró que el modelo es factorizable en 5 factores que explica el 58% de la varianza total. De esta manera se puede comprobar el modelo construido y propuesto por McCrae y Costa (1999). Por último la consistencia interna, fue analizada por el coeficiente de alfa de Cronbach obteniéndose un valor de .075 para la escala en general.

El Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO): fue creado por Meyer y Allen (1991) en los Estados Unidos de América. Tiene como objetivo identificar el tipo de compromiso que presentan los trabajadores, está compuesta por 18 ítems, con una escala Likert de 7 opciones de respuesta. Su administración puede ser individual y colectiva y está dirigida al área organizacional. Esta prueba tiene una duración de 15 minutos y es aplicable a personas mayores de 17 años. Es necesario indicar que existe una segunda versión de (CO) de Meyer, Allen y Smith (1993) la cual presenta 6 ítems para cada factor, esta última será con la que se trabajará, asimismo esta versión evalúa tres dimensiones: compromiso afectivo (del ítem 1 al 6) compromiso de continuidad (del ítem 7 al 12), y el compromiso normativo (del ítem 13 al 18). Las cuáles serán medidas bajo una escala de Likert de 7 puntos, siendo 1 el fuerte desacuerdo mientras que 7 en fuerte acuerdo.

Las propiedades psicométricas de la versión de Meyer et al. (1993), demostraron idoneidad de los datos para la detección de estructuras, mediante el análisis factorial confirmatorio obteniendo una adecuación de ajuste $CFI = .972$; $TLI = .918$; $PNFI = .89$; $RMSEA = .04$, estos resultados cumplen con el modelo propuesto de 3 factores originalmente. Además, se obtuvo la confiabilidad por medio del método de consistencia interna, en donde se encontraron coeficientes de alfa de Cronbach equivalente a .85 para la dimensión afectivo, .83 para la dimensión continuidad y de .79 para el normativo, mientras que para la escala total esta alcanza un valor de .90.

Con respecto a las propiedades psicométricas peruanas, se consideró el trabajo de Neyra et al. (2020), quienes con una muestra de 104 docentes de la

ciudad de Lima validaron el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO) por medio del criterio de 5 jueces, y evaluaron el grado de adecuación de los ítems a ciertos criterios determinados, los cuales fueron medidos por el V de Aiken, obteniéndose un coeficiente mayor a .90. La consistencia interna del cuestionario fue analizada por el coeficiente de alfa de Cronbach, presentando un $\alpha=.910$ para el test en general. Por último, los resultados del análisis factorial exploratorio indicaron un $KMO=0.916$ $\chi^2=670,524$, $gl=153$, $p<0,000$, este último valor nos indica que las correlaciones no son iguales a 0 y que la prueba es factorizable.

3.5. Procedimiento

Este proyecto de investigación abarcó una serie de procedimientos administrativos, así como técnicas para su desarrollo. En primer lugar, se realizó un estudio piloto, para probar aspectos metodológicos de un estudio a mayor escala, por ello se tomó en cuenta el análisis factorial confirmatorio de los instrumentos, para comprobar si las medidas eran consistentes con la teoría en la población de estudio. Asimismo, se llevó a cabo un análisis por consistencia interna por medio del coeficiente de alfa de Cronbach. De este modo se buscó evaluar la validez y confiabilidad de cada ítem en lugar de realizar un análisis global. En segundo lugar, se emitió una carta de presentación con el propósito de conseguir el permiso de los autores de los instrumentos a utilizar en el estudio. Seguidamente, contando la autorización del área de recursos humanos de la empresa objeto de estudio, se coordinaron las fechas en las que se podía contar con la presencia de los trabajadores para la aplicación de los instrumentos, los cuales consistieron de dos cuestionarios debidamente adaptados a la realidad en estudio. Además, se incluyó un consentimiento informado el cual explicó el objetivo del estudio y solicitaba la aprobación de los participantes presentes, asegurándoles el resguardo anónimo de sus respuestas. Finalizada la etapa de recabación de datos, se verificaron las respuestas para posteriormente registrarlas en una matriz de datos y someterlas al análisis estadístico correspondiente.

3.6. Método de análisis de los datos

Finalizada la recabación de los datos, se procedió a la codificación de estos mediante el programa Microsoft Excel y posteriormente a su vaciado y exportación al programa de análisis estadístico IBM SPSS v.25. A través de este, se determinó información detallada (frecuencias y valores porcentuales) de los análisis

descriptivos de dichos datos, así como también los valores de sus medidas de dispersión y tendencia central.

Posteriormente, de acuerdo con Pedrosa et al. (2014), fue necesario comprobar si la muestra de datos seguía o no una distribución, para lo cual se aplicó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov. Con esto, se procedió a la selección adecuada de los estadísticos paramétricos, los cuales podrían clasificarse como paramétricos o no paramétricos, lo cual, a su vez, ayudó a proveer una respuesta definitiva a la hipótesis general. Asimismo, el análisis de la correlación de las variables de investigación en relación a su grado de vinculación fue clarificada gracias al empleo del coeficiente rho de Spearman (Ortiz y Ortiz, 2021).

3.7. Aspectos éticos

Es imperativo destacar que el desarrollo de esta investigación se ajustó plenamente a las normas establecidas tanto a nivel nacional como internacional, como se establece en el artículo 23 del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú. Igualmente, se cumplió rigurosamente con las regulaciones establecidas por la Asociación Americana de Psicología (APA, 2020), las cuales incluyen el respeto a las salvaguardas de la integridad científica, la protección de los derechos de autoría y las normas de redacción. Además, esta investigación se ciñó a los cuatro principios éticos fundamentales, entre ellos, la autonomía. Esto significa que todos los participantes que cumplieron con los criterios de inclusión fueron debidamente comunicados sobre diversos aspectos de este trabajo, incluyendo la confidencialidad respecto al manejo de la información personal y los resultados obtenidos, el anonimato y la voluntariedad de su participación.

Así también, otro principio que se tomó en cuenta durante la recabación de la información será el respeto: Todos los participantes tienen derecho al respeto, a no ser discriminados en forma alguna y tratados de forma igualitaria. Además, se veló por el estricto cumplimiento del principio de beneficencia, el cual se puso en acción cuando se hizo saber a los participantes los resultados del estudio y cómo el conocimiento de estos podría serles beneficioso tanto a ellos como a su empresa. Adicionalmente, el principio de no maleficencia dictamina que los participantes no podían ser perjudicados de manera directa o indirecta por actos devenidos de su libre voluntariedad. Por último, la propiedad intelectual, en la forma de las diversas

ideas de distintos autores que conformaron parte del contenido en este estudio, será tomada muy cercanamente, pues dichas ideas fueron apropiadamente citadas y referenciadas.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Niveles de rasgos de personalidad

| Dimensiones | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|---------------------------|------|------|-------|------|------|------|-------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Apertura a la experiencia | 7 | 7.0 | 46 | 46.0 | 47 | 47.0 | 100 | 100.0 |
| Extraversión | 6 | 6.0 | 41 | 41.0 | 53 | 53.0 | 100 | 100.0 |
| Amabilidad | 15 | 15.0 | 60 | 60.0 | 25 | 25.0 | 100 | 100.0 |
| Responsabilidad | 9 | 9.0 | 59 | 59.0 | 32 | 32.0 | 100 | 100.0 |
| Inestabilidad emocional | 28 | 28.0 | 54 | 54.0 | 18 | 18.0 | 100 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla, los resultados mostraron que el rasgo más frecuente en un nivel medio fue la amabilidad con un 60%, seguido de la responsabilidad con un 59% y luego por la inestabilidad emocional, equivalente a un 54%. En el nivel alto, se evidenció una mayor presencia de la extraversión y la apertura a la experiencia con un 53% y 47%, respectivamente.

Tabla 3

Niveles de compromiso organizacional

| | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|---------------------------|------|------|-------|------|------|------|-------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| C. Afectivo | 8 | 8.0 | 49 | 49.0 | 43 | 43.0 | 100 | 100.0 |
| C. Continuidad | 27 | 27.0 | 42 | 42.0 | 31 | 31.0 | 100 | 100.0 |
| C. Normativo | 5 | 5.0 | 37 | 37.0 | 58 | 58.0 | 100 | 100.0 |
| Compromiso organizacional | 6 | 6.0 | 61 | 61.0 | 33 | 33.0 | 100 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla, las dimensiones más predominantes en un nivel alto fueron las denominadas compromiso normativo con un 58%, y compromiso afectivo con un 43%. Por su parte, el compromiso organizacional de los colaboradores fue representativo en un nivel medio por el 61% de la muestra, seguido de un 33%, el cual lo calificó como alto.

Tabla 4*Diferencias significativas según sexo en los rasgos de personalidad*

| Dimensiones | Sexo | Rango | N | U de Mann-Whitney | Sig. |
|---------------------------|--------|-------|----|-------------------|------|
| Apertura a la experiencia | Hombre | 54.53 | 55 | 1016.000 | .124 |
| | Mujer | 45.58 | 45 | | |
| Extraversión | Hombre | 52.69 | 55 | 1117.000 | .402 |
| | Mujer | 47.82 | 45 | | |
| Amabilidad | Hombre | 50.44 | 55 | 1234.000 | .981 |
| | Mujer | 50.58 | 45 | | |
| Responsabilidad | Hombre | 51.32 | 55 | 1192.500 | .753 |
| | Mujer | 49.50 | 45 | | |
| Inestabilidad emocional | Hombre | 48.60 | 55 | 1133.00 | .468 |
| | Mujer | 52.82 | 45 | | |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla, se puede demostrar que no existen diferencias significativas entre los rasgos de personalidad y el sexo de los participantes, puesto que la significancia (sig.) fue mayor a 0.05, concluyéndose que el sexo no determina la presencia de ciertos caracteres de la personalidad en los colaboradores. Además todos los rasgos analizados como apertura a la experiencia, extraversión, amabilidad, responsabilidad e inestabilidad emocional se encuentren presentes tanto en hombres como mujeres, pero en un mismo nivel.

Tabla 5*Diferencias significativas según sexo en el compromiso organizacional*

| Sexo | N | Rango promedio | U de Mann-Whitney | Z | Sig. |
|--------|-----|----------------|-------------------|--------|------|
| Mujer | 45 | 53.36 | | | |
| Hombre | 55 | 47.00 | 1080.000 | -1.093 | .274 |
| Total | 100 | | | | |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla, se puede observar que la significancia (Sig.) fue de .274, por lo cual se concluye que no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en la variable compromiso organizacional. Esto da a entender que el sexo no determina el grado de compromiso organizacional de los colaboradores, teniéndose que, si bien es cierto que ambos grupos evidencian compromiso con su institución de trabajo, este ocurre en un mismo nivel.

Tabla 6*Correlación entre las dimensiones del compromiso organizacional y los rasgos de personalidad*

| Dimensiones | Correlaciones | Apertura a la experiencia | Extraversión | Amabilidad | Responsabilidad | Inestabilidad emocional |
|-------------|---------------|---------------------------|--------------|------------|-----------------|-------------------------|
| Afectivo | r_s | .559** | .389** | .373** | .458** | -.262** |
| | p | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | r^2 | .312 | .151 | .139 | .209 | 0.068 |
| Continuidad | r_s | .432** | .358** | .338** | .394** | -.291** |
| | p | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | r^2 | .186 | .128 | .114 | .155 | 0.084 |
| Normativo | r_s | .573** | .418** | .397** | .395** | -.399** |
| | p | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | r^2 | .328 | .174 | .157 | .156 | .159 |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla, se encontraron correlaciones significativas y directas entre las dimensiones compromiso afectivo, normativo y de continuidad con 4 rasgos de

personalidad (apertura, extraversión, amabilidad y responsabilidad) ($p < 0.01$). Esto significa que a mayores índices de estos cuatro factores, mayores y mejores serían los del compromiso organizacional. Sin embargo, para el caso del rasgo inestabilidad emocional, se halló una correlación significativa negativa con las 3 dimensiones del compromiso organizacional ($p < 0.01$). Esto implica que los niveles crecientes de inestabilidad emocional, caracterizada por el bajo control de los impulsos y de las emociones, impacta disminuyendo los del compromiso organizacional de los colaboradores y viceversa. Adicionalmente, según Cohen (1988), se pueden observar tamaños del efecto que van de pequeños a grandes ($r^2 > 0.25$).

Tabla 7

Correlación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional

| Dimensiones | Compromiso organizacional | | |
|---------------------------|---------------------------|------|-------|
| | r_s | p | r^2 |
| Apertura a la experiencia | .667** | .000 | .444 |
| Extraversión | .512** | .000 | .262 |
| Amabilidad | .443** | .000 | .196 |
| Responsabilidad | .481** | .000 | .231 |
| Inestabilidad emocional | -.352** | .000 | -.123 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se observa que los rasgos de personalidad definidos en apertura a la experiencia, la extraversión, amabilidad y responsabilidad se correlacionan significativamente ($p < 0.001$) con el compromiso, en donde la apertura alcanzó el grado de correlación más fuerte entre las demás, dejando en claro que los niveles crecientes de dichos rasgos favorece los del compromiso organizacional. Además, se tuvo que la inestabilidad emocional fue el único rasgo que se correlacionó de forma inversa y significativa con el compromiso, lo cual significa que los índices crecientes de inestabilidad dejan índices negativos para el compromiso organizacional. Por último, según Cohen (1988) las correlaciones obtenidas pueden ser explicada por tamaños del efecto que van de medianos a grandes ($r^2 > 0.10$).

V. DISCUSIÓN

En los siguientes párrafos se contrastará los resultados tomando como base el sustento teórico que se tiene sobre las variables investigadas, así como los antecedentes, con el propósito de generar conclusiones psicológicas actuales en referencia a dicho tema. El propósito fundamental de la presente investigación se propuso determinar cómo los rasgos de la personalidad se relacionan con el compromiso organizacional estudiando una muestra de 100 trabajadores de una empresa del sector industrial del distrito de los Olivos.

Asimismo, en relación al primer objetivo específico, los resultados demuestran que la personalidad estuvo distribuida entre niveles altos y medios. De este modo, la amabilidad fue el rasgo más característico en un nivel medio (60%), mientras que la responsabilidad fue el segundo rasgo más frecuente en este mismo (59%), seguido de la inestabilidad emocional el cual obtuvo un 54%. Además, en relación a los niveles altos, la extraversión fue el rasgo más predominante con un 53%, seguido de la apertura con un 47%. Estos resultados se encuentran alineados con los de Bornaz y Gamarra (2022), en los cuales el 32% de los voluntarios de un emprendimiento social en Arequipa se caracterizaron por mostrar rasgos de afabilidad, mientras que el tesón estuvo presente en un nivel alto en el 35% de la muestra, seguido de la apertura el cual alcanzó un 29%.

Similares resultados fueron encontrados por García y Paulino (2021), demostrándose que los rasgos de personalidad predominantes en personal logístico fueron la extroversión (51%) y la responsabilidad (40%), mientras que, en un nivel medio, la responsabilidad y la amabilidad fueron los más resaltantes en un 40% y 34% respectivamente. En el contexto internacional, la investigación de Aboelmhasen et al. (2022), en Egipto, concluyó que el personal médico de enfermería, por su parte, mostró conductas más asociadas a la amabilidad (82%), escrupulosidad (85%) y la apertura a la experiencia (77%), es decir, que estuvo dispuesto a salir de su zona de confort y de la rutina para obtener nuevos conocimientos sobre temas amplios debido a su curiosidad intelectual. De hecho, los individuos que han obtenido puntuaciones elevadas en el rasgo de apertura a la experiencia demuestran una capacidad notable para aceptar una amplia gama de situaciones y desafíos (Costa et al. 2019). De manera similar, las personas extrovertidas favorecen el establecimiento de una relación bidireccional con sus

empleadores, pues perciben esta conexión como un acuerdo psicológico entre estos mismos y sus empleadores, lo cual contribuye a crear un entorno socialmente aceptable (Purnamaningsih, 2017).

Con respecto al segundo objetivo específico, se halló que el compromiso organizacional general obtuvo una percepción de nivel promedio que alcanzó 61%, es decir, mucho más de la mitad de los trabajadores. Esto sería un indicativo de que los trabajadores en diversas ocasiones no estarían de acuerdo con las costumbres, normas y políticas de la organización, así como también su cultura organizacional. Adicionalmente, todo parecería indicar que sus procesos de fidelización o lealtad no se encuentran establecidos fuertemente. Asimismo, las dimensiones de continuidad y compromiso afectivo se ubicaron con niveles promedio y porcentajes correspondientes a un 42% y 49%, respectivamente. Por su parte, fue el compromiso normativo que se mostró la mayor relevancia y practicado en un nivel alto, alcanzando un 58%. Estos hallazgos concuerdan con los resultados de Bornaz y Gamarra (2022), los cuales mostraron un compromiso organizacional alto (60%) y promedio en un 35% de los trabajadores arequipeños del área social.

Por otra parte, Ganán (2022) en Ecuador, cuyos resultados de investigación han mostrado que la mayor parte de trabajadores municipales obtuvieron un nivel alto (58%) de compromiso organizacional, lo mismo que Aboelmhasen et al. (2022) en Egipto, quien pudo determinar niveles elevados del compromiso en el 56% de personal de enfermería. Por lo contrario, García y Paulino (2021), quienes estudiaron trabajadores de una empresa del rubro logístico, concluyeron que son los que menos compromiso demostraron en sus centros de trabajos, debido a que el 54% de ellos calificó su compromiso laboral en un nivel bajo y solo un 7% lo calificó como alto; así, de acuerdo a los resultados, se puede inferir que la mayor parte de estos en este estudio permanecían en su empresa por cumplir con un deber moral de reciprocidad.

Se puede decir entonces que esta forma de comprometerse refleja la vinculación de los trabajadores con sus instituciones, fundamentada en un sentido de lealtad y manifestado a través de sentimientos de obligación de permanecer en esta para cumplir con sus responsabilidades. Además, esta disposición se traduce en una mayor propensión a realizar acciones beneficiosas para la empresa y un

deseo mayor de hacer sacrificios en favor de las organizaciones que los acogen, incluso cuando esto conlleve un costo personal (Lee et al., 2020).

Con respecto al tercer objetivo, habiendo comparado los rasgos de personalidad con el sexo de los colaboradores, los resultados indicaron que no existe diferencias entre estas dos variables ($p > 0.05$). Esto revela que los rasgos de la personalidad están presentes en un mismo nivel para ambos grupos de estudio. Este mismo aspecto coincide con los estudios de García y Paulino (2021), quienes concluyeron que la variable sociodemográfica sexo, no determina el desarrollo de determinados caracteres de la personalidad en aquellos trabajadores que realizan operaciones logísticas. Similarmente, se tiene a Hawkins (2019) en Irlanda, quien no logró establecer diferencias significativas entre el sexo de 506 trabajadores del área de salud y el compromiso hacia su organización, en donde 84 mujeres y 32 hombres conformaron la muestra. Esto nos indica a su vez que las personas que pertenecen a una organización muestran una conducta y cognición estable a lo largo de las situaciones y el desarrollo individual dentro de sus centros de trabajo.

En lo relativo al cuarto objetivo, se tuvo que el análisis del compromiso organizacional según el sexo, no demostró diferencias en cuanto a la presencia de este último ($p < 0.05$), motivo por el cual se puede concluir que los rasgos de personalidad se encuentran presentes en un mismo nivel tanto para hombres como mujeres. Esto concuerda con los estudios realizados por García y Paulino (2021), quienes indicaron que no existe diferencia estadística significativa en el nivel de compromiso laboral por género masculino (70) y femenino (95) en sus estudios en colaboradores del sector logístico. Asimismo, Basnet y Regmi (2019) al analizar la relación entre los rasgos de la personalidad y el compromiso en 260 trabajadores de Nepal, demostraron que el compromiso no estuvo influenciado por el género de los trabajadores (127 hombres y 133 mujeres) del sector financiero; lo anterior deja ver que al hablarse de compromiso, el sexo no fue determinante en su estudio.

Con relación al quinto objetivo, se hallaron correlaciones en un grado significativo (.000) y directo entre las 3 dimensiones del compromiso organizacional (normativo, afectivo y de continuidad) y los 5 rasgos de personalidad (apertura, extraversión, amabilidad, responsabilidad e inestabilidad emocional), a diferencia de la inestabilidad emocional, la cual se asoció negativamente con las dimensiones del compromiso mencionadas. De estos resultados, se encontró que la apertura a

la experiencia fue uno de los rasgos que mostró un mayor grado de correlación con los tres componentes del compromiso, siendo así el normativo ($r = .573$), afectivo ($r = .559$) y el de continuidad ($r = .432$), con tamaños del efecto grande.

Resultados muy similares pueden ser corroborados por Rodríguez (2020), quien estableció correlaciones directas, débiles y significativas ($p > .05$) entre los 3 tipos de compromiso y el rasgo de personalidad apertura en una muestra de colaboradores de una municipalidad de Trujillo. Otro rasgo que resulta significativo mencionar es la responsabilidad, la cual se asoció con el compromiso afectivo ($r = .458$), de continuidad ($r = .394$) y normativo ($r = .395$), demostrando a su vez tamaños del efecto grande ($r^2 > 0.25$). A esto se le puede sumar el estudio de García y Paulino (2021), quienes establecieron correlaciones positivas entre la responsabilidad y los tres componentes del compromiso, en una muestra de 165 trabajadores limeños del sector logístico.

Asimismo, aquellos individuos que expresan una apertura a experiencias tienden a mostrar inclinación hacia una búsqueda constante de novedades, menor propensión a los estereotipos y una perspectiva más amplia de las situaciones, el desapego, la creatividad, el intelecto y (McCrae y Costa, 2002). Consecuentemente, la demostración de compromiso organizacional en estos individuos podría depender de factores externos presentes, tales como los beneficios laborales, la calidad del trabajo en equipo, el liderazgo, el clima y en el entorno laboral, entre otros. Además en relación aquellos que exhiben el rasgo a la responsabilidad, se definen por manifestar un elevado control y competencias, aspiraciones de logro y autodisciplina (McCrae y Costa, 2002). Estos aspectos podrían actuar como impulsores para alinearse con los objetivos de la organización, lo que sugiere una predisposición innata hacia la identificación con la institución.

Finalmente, con respecto al objetivo general, los resultados encontrados mostraron que los rasgos apertura a la experiencia ($r = .667$), extraversión ($r = .512$), responsabilidad ($r = .481$) y amabilidad ($r = .443$) se correlacionaron directamente con el compromiso organizacional, mientras que la inestabilidad emocional lo hizo inversa y significativamente ($r = -.352$) con la segunda variable de estudio; adicionalmente, estas correlaciones mostraron a su vez tamaños del efecto medianos a grandes.

Por otra parte, se ha encontrado similitud en algunos estudios nacionales que investigaron sobre las mismas variables. Así, se tienen a García y Paulino (2021), quienes encontraron una relación entre la personalidad y el compromiso en colaboradores del sector logístico, e identificaron relaciones entre sus niveles de extraversión ($r = .495$), apertura ($r = .595$), amabilidad ($r = .549$) y neuroticismo ($r = -.127$). Otro autor cuyos hallazgos pueden corroborar los encontrados en la presente investigación es Llanos (2023), quien estableció correlaciones directas y significativas entre los rasgos de personalidad neuroticismo ($r = -.248$), agradabilidad ($r = .324$) y conciencia ($r = .235$) y el compromiso organizacional en docentes de Lima Metropolitana. En el ámbito internacional, los hallazgos de Ganán (2022) en Ecuador dieron a conocer como la afabilidad, la extraversión y la estabilidad emocional ($r = .185$) se asoció con niveles más altos de compromiso en una muestra de trabajadores municipales en dicho país.

En síntesis, se puede afirmar que la personalidad desempeña una función crucial en el comportamiento organizacional, pues ejerce una influencia directa en el compromiso organizacional y tiene un impacto significativo en la vida de un individuo (He et al. 2015). Además, se observó que el rasgo de personalidad relacionado con la apertura mostró la asociación más fuerte con el compromiso. Con esto, los empleados manifiestan una predisposición a explorar nuevas experiencias, poseen intereses variados y demuestran una alta capacidad imaginativa, abordando de un modo creativo la resolución de situaciones diversas (McCrae y Costa, 1999).

En términos generales, este estudio ratifica que la personalidad desempeña una función crucial en el comportamiento de las organizaciones, pues tiene una relación directa en el compromiso organizacional y tiene un papel significativo en la vida de las personas (Bui, 2017). Esto es de suma importancia, especialmente en entornos laborales, porque en estos se producen interacciones sociales a través de tareas relacionadas directamente con la atención a los demás y el desarrollo de los servicios, los que en buena parte terminan por definir el papel que desempeñan los trabajadores dentro de sus empresas (Lee et al., 2020).

Con esto se puede concluir que, la mayor cantidad de colaboradores comprometidos con la organización están relacionados por ciertos rasgos de personalidad, tales como la extroversión, la responsabilidad, la amabilidad y la de

apertura a cambios. Por el contrario, el rasgo de inestabilidad emocional, caracterizado por estados de ansiedad y descontrol emocional dificulta al individuo el desarrollo de un compromiso hacia su centro de labores.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: En la empresa Silicon Technology S.A.C., la dimensión apertura a la experiencia de los rasgos de personalidad alcanzó niveles medios en un 46% y altos en un 47% y la extraversión presentó un nivel alto al 53%, mientras que la amabilidad, la responsabilidad como la inestabilidad emocional se encontraron a un nivel medio con un 60%, 59% y 54%, respectivamente.

SEGUNDA: En la empresa Silicon Technology S.A.C., el compromiso organizacional se encontró que el nivel medio fue el predominante, encontrándose en un 61% de la muestra.

TERCERA: En la empresa Silicon Technology S.A.C., la relación entre la variable rasgos de la personalidad según el sexo no demostró diferencias significativas ($p > 0.05$).

CUARTA: En la empresa Silicon Technology S.A.C., la relación entre el compromiso organizacional según el sexo no encontró diferencias significativas ($p = .274$).

QUINTA: En la empresa Silicon Technology S.A.C., las dimensiones del compromiso organizacional se asociaron de forma directa con la responsabilidad, la amabilidad, la extraversión y la apertura, pero inversamente con la inestabilidad emocional. Asimismo, dichas correlaciones obtuvieron magnitudes del efecto entre los niveles débil y grande ($r^2 > 0.10$).

SEXTA: En la empresa Silicon Technology S.A.C., los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional se correlacionaron de forma significativa, como sigue: apertura a la experiencia (.667), extraversión (.512), responsabilidad (.481), amabilidad (.443) y la inestabilidad emocional (-.352). Adicionalmente, estas correlaciones alcanzaron tamaños del efecto ubicados entre medianos y grandes ($r^2 > 0.10$).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Para los futuros investigadores se sugiere emprender estudios más exhaustivos mediante el empleo de muestras probabilísticas que superen los 1000 elementos, posibilitando así la aplicación de técnicas estadísticas inferenciales. Este enfoque pretende obtener resultados más precisos que faciliten una mayor profundización en la comprensión de los vínculos entre la personalidad y el compromiso laboral. Asimismo, se aboga por la inclusión de variables adicionales, tales como la comunicación, la justicia organizacional y el liderazgo, entre otras, con el fin de mejorar la comprensión de su influencia en el comportamiento de los trabajadores.

SEGUNDA: Se sugiere a la organización objeto de estudio la realización de charlas sobre el compromiso laboral, destacando su significancia tanto para la empresa como para sus trabajadores. Asimismo, se recomienda llevar a cabo actividades de integración que permitan la interacción entre las diversas personalidades presentes en el equipo y una convivencia que acepte las diferencias. De este modo, el entorno laboral mejoraría y se consolidaría.

TERCERA: Resulta aconsejable implementar programas preventivos que aborden aspectos como comunicación efectiva, empatía, cultura empresarial y planificación del desarrollo organizacional. Estos programas estarían dirigidos específicamente a los colaboradores que presentan rasgos de inestabilidad emocional y una limitada apertura a la experiencia. El propósito fundamental es proporcionarles información detallada sobre las oportunidades existentes dentro de la organización, permitiéndoles adoptar una perspectiva más objetiva sobre su posición en la misma.

CUARTA: Se recomienda que empresas de diversos sectores focalicen la evaluación de desempeño en tres fases anuales, a saber: Establecimiento de metas, Revisión de mitad de año, Evaluación al final del año. Esto debería incluir la incorporación de los perfiles de los puestos, permitiendo así que cada miembro de cada empresa reciba retroalimentación adecuada sobre sus competencias

demostradas, habilidades y funciones, así como identificar áreas de mejora. Este enfoque facilitaría la mayor participación de los trabajadores en sus organizaciones.

REFERENCIAS

- Aboelmhasen M., Seada A. & Pessa, M. (2022). Relationship between personality traits and organizational commitment of nursing staff in Elhawamdia General Hospital. *Egyptian Nursing Journal* 19(2), 181-188.
https://www.enj.eg.net/temp/EgyptNursJ192181-8148059_223800.pdf
- Anicama, J. y. Chumbimuni, L. (2018). *Manual: Cuestionario breve de personalidad*. Fondo Editorial CIPMO
- Arias, G. & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Asociación Psicológica Americana. (2020). *Guía Normas APA 7a edición*.
<https://goo.su/dPUX5F>
- Basnet, D. y Regmi, M. (2019). El estudio correlacional de los rasgos de personalidad, el compromiso organizacional y la autoeficacia de los empleados de las sociedades cooperativas de ahorro y crédito (SACCOS) de Katmandú. *Revista abierta de negocios y administración*, 7(1), 455-479. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2019.72031>.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ª ed.). Pearson Educación de Colombia Ltda
- Bernaola, N. y Vidaurre, J. (2019). *Rasgos de personalidad y desempeño laboral en trabajadores del área de contabilidad de empresas de Lima Metropolitana* [tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://goo.su/IR1dD>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215
- Bornaz, J. y Gamarra, A. (2022). *Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en voluntarios del emprendimiento social LARA, Arequipa*. [tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92319?show=full>
- Bouquet, G., García, M., Díaz, R. y Rivera, S. (2018). Conceptuación y medición de la agresividad: validación de una escala. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 115-13. <https://goo.su/FUVPU>
- Bui, T. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national

- sample. *Journal of General Management*, 42(1), 21-30
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2.^a ed.). Lawrence Erlbaum. <https://goo.su/s7GiPQR>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de Ética y Deontología. <https://goo.su/tep45rH>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, Tecnología e innovación tecnología- reglamento REACYT. CONCYTEC.
- Consultora DENCH. (2021). *Empleo: 7 de cada 10 trabajadores peruanos quiere renunciar*. RPP. <https://goo.su/TLetsne>
- Contreras, F., Espinosa, J. C., & Esguerra, G. A. (2020). Could personal resources influence work engagement and burnout? A study in a group of nursing staff. *SAGE Open*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244019900563>
- Costa, P., McCrae, R. y Löckenhoff, C. (2019). Personality Across the Life Span. *Annual Review of Psychology*, 70(1), 423-448. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-103244>
- Del Valle, M., Zamora, E., Khalil, Y. & Altamirano, M. (2020). Rasgos de personalidad y dificultades de regulación emocional en estudiantes universitarios. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad*, 20(1), 56-67. <https://goo.su/a7wfcxR>
- Dinh, L. (2020). Determinants of employee engagement mediated by work-life balance and work stress. *Management Science Letters*, 10(4), 923-928. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.003>
- Domínguez, L., Ramírez, Á., & García, A. (1969). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59–70. <https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>
- Eysenck, H. y Eysenck, M. (1987). *Personalidad y diferencias individuales*. Pirámide.
- Ganán, B. (2022). *Relación entre los rasgos de la personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores en instituciones públicas* [tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34144?mode=full>
- García, A. y Paulino, N. (2021). *Compromiso organizacional y rasgos de la*

personalidad en colaboradores de una empresa del sector logístico de Lima.
[tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la
Universidad Privada del
Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26362>

Goldberg, L. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American*

Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. Jr. (2003). A very brief measure of the
Psychologist, 48(1), 26–34. <https://goo.su/2PpcJea>

Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
[http://dx.doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)

Grandez Pastor, L. P., & Saravia Carbajal, J. J. (2022). LA SATISFACCIÓN LABORAL
Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DEL PROGRAMA
NACIONAL DE CENTROS JUVENILES, 2019. *Gobierno Y Gestión*

Pública, 9(1). [https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobier
noyG/article/view/2424](https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoYG/article/view/2424)

Great Place to Work. (2021). *El Estado Actual del Compromiso de los Colaboradores
en Todo el Mundo*. [https://www.greatplacetowork.cl/compromiso-de-los-
colaboradores-en-todo-el-mundo/](https://www.greatplacetowork.cl/compromiso-de-los-colaboradores-en-todo-el-mundo/)

Hawkins, I. (2019). *Exploring the relationship between personality traits and
organisational commitment in an Irish healthcare organization*. Dublin

Business School. <https://esource.dbs.ie/handle/10788/3854>

He, H., Wang, W., Zhu, W., y Harris, L. (2015). Service workers' job performance: The
roles of personality traits, organizational identification, and customer
orientation. *European Journal of Marketing*, 49(11),1751-1776.
doi:10.1108/EJM-03-2014-0132

Jayawickreme, E., Infurna, F., Alajak, K., Blackie, L., Chopik, W., Chung, J., Dorfman,
A., Fleeson, W., Forgeard, M., Frazier, P., Furr, R., Grossmann, I., Heller, A.,
Laceulle, O., Lucas, R., Luhmann, M., Luong, G., Meijer, L., McLean, K., Park,
C., ... Zonneveld, R. (2021). Post-traumatic growth as positive personality
change: Challenges, opportunities, and recommendations. *Journal of
personality*, 89(1), 145–165. <https://doi.org/10.1111/jopy.12591>

Korankye, B., Ahakwa, I., Anaman, E. & Dartey. (2021). The influence of Personality
Traits on Organizational Commitment: Evidence from GCB Bank in Ghana.
Journal of Research in Business and Management Volume 9(1), 01-15.

<https://goo.su/qzTUJgq>

- Larsen, R, Buss, D., King, D. y Ensley, C. (2020). *Personality psychology: domains of knowledge about human nature* (2° ed.). McGraw-Hill.
- Lee, S., Park, J., Back, K.-J., Hyun, H. y Lee, S. (2020). The Role of Personality Traits Toward Organizational Commitments and Service Quality Commitments. *Frontiers in Psychology*, 11(2), 63-57. doi:10.3389/fpsyg.2020.00631
- Llanos, E. (2023). *Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores maestros de una institución educativa en lima metropolitana* [tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia] Repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/13309>
- Loan, L. T. M. (2020). "La influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los empleados: el papel mediador de la satisfacción laboral". *Manag. Ciencia. Lett* 10(14), pp. 3307–3312, 2020. doi: 10.5267/j.msl.2020.6.007
- López, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Marchalina, L., Ahmad, H., & Gelaidan, H. M. (2020). Employees' commitment to change: personality traits and organizational culture. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 36(4), 1-16.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A Five-Factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139–153). Guilford Press. <https://psycnet.apa.org/005ord/1999-04371->
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2002). Looking backward: Changes in the mean levels of personality traits from 80 to 12. In D. Cervone & W. Mischel (Eds.), *Advances in personality science* (pp. 219–237). Guilford Press. <https://psycnet.apa.org/record/2002-00744-009>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 587– 596. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00118-1](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00118-1)
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002) Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-

- Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavioral*, 61(1),20-52. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V. y Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de investigación valor agregado*,7(1),21-42. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1412/1782
- Ocampo, L., Quiroz, E. & Villavicencio, E. (2021). Engagement and optimism in a group of Colombian workers: *Analysis of some predictors*. *Universidad y Salud*, 23(3), 320-328. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2022). *La recuperación mundial es fuerte pero con desequilibrios*. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
- Ortiz, J. & Ortiz, A. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables? *Comunicaciones en Estadística*, 14(1),53–63. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8709934.pdf>
- Paredes-Pérez, M. A., Palomino-Crispin, A. E., Cárdenas-Tapia, V. R., & Gonzales-Peralta, C. F. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29-35. <https://doi.org/https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>
- Pedrosa, I., Suárez, M. y García, E. (2014). Evidencias sobre la Validez de Contenido: Avances Teóricos y Métodos para su Estimación. *Acción Psicológica*, 10(2), 10-22. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.11820>

- Purnamaningsih, E. H. (2017). Personality and emotion regulation strategies. *International Journal of Psychological Research*, 10(1), 53– 60. <https://doi.org/10.21500/20112084.2040>
- Quiroz Noriega, G. E., & Torres Valladares, M. E. (2019). *Gestión del Talento Humano y competencias laborales en docentes de Instituciones Educativas Públicas*. 25(2), 157-164. <https://goo.su/qwT3t>
- Ridwan M., Mulyani S. R. y Ali, H. (2020). "Mejorar el desempeño de los empleados a través del apoyo organizacional percibido, el compromiso organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional". *Syst. El Rev. Pharm* 11(12), pp. 839–849. doi: 10.31838/srp.2020.5.123
- Rodríguez, K. (2020). *Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad de Trujillo* [tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego] Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6895>
- Sahertian, O., Setiawan, M., y Sunaryo, S. (2020). Culture and employee performance: The mediating role of personality and commitment. *Management Science Letters*, 1(2), 1567-1574. doi: 10.5267/j.msl.2019.12.010
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, A. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma
- Soto, C. J., & Jackson, J. J. (2020). Five-factor model of personality. In Dana S. Dunn (Ed), *Oxford Bibliographies in Psychology*. Oxford. <http://dx.doi.org/10.1093/obo/9780199828340-0120>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Items | Escala de medición |
|---------------------------|--|--|---------------------------|----------|--------------------|
| Compromiso organizacional | Meyer & Allen (1997) refieren que "el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembro de la organización" (p. 11). | Para medir esta variable, se tomará en cuenta es medida por el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1997), adaptado por Neyra et al. (2020); la cual está conformada por 18 ítems | Componente afectivo | 1 al 8 | Ordinal |
| | | | Componente de continuidad | 9 al 13 | |
| | | | Componente normativo | 14 al 18 | |

Operacionalización de la variable rasgos de la personalidad

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Items | Escala de medición |
|-----------------------------|--|--|---------------------------|----------------|---------------------------|
| Rasgos de personalidad | Según Anicama y Chumbimuni (2018), lo mencionan como “un conjunto de grandes rasgos relativamente permanentes y dinámicos en la constitución física, el carácter y el temperamento, que definen a la persona como única” (p. 3). | Esta variable será medida por el Cuestionario Breve de Personalidad de los cinco grandes Factores CBP-LRC (CBP-LRC) de Anicama y Chumbimuni estructurada en una escala Likert. | Apertura a la experiencia | 1,2,3,4 | Ordinal |
| | | | Extraversión | 6,7,8,9 | |
| | | | Amabilidad | 11,12,13,14,24 | |
| | | | Responsabilidad | 15,16,17,18 | |
| | | | Inestabilidad emocional - | 20,21,22,23,25 | |

Anexo 2: Matriz de consistencia interna

Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa industrial eléctrica de Los Olivos, 2023.

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLES | METODOLOGÍA | POBLACIÓN |
|--|---|--|---|---|---|
| ¿Cuál es la relación entre los rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del sector industrial eléctrica de Los Olivos, 2023? | Determinar la relación entre los rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa industrial eléctrica de Los Olivos, 2023. | Existe relación directa y significativa entre los rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa industrial eléctrica de Los Olivos, 2023. | Rasgos de personalidad Dimensiones: D1: Apertura a la experiencia D2: Extraversión D3: Amabilidad D4: Responsabilidad D5: Inestabilidad emocional | Tipo de investigación: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional | Colaboradores de una empresa industrial eléctrica de Los Olivos |
| | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPOTESIS ESPECÍFICA | | | |
| | Describir los niveles de rasgos de personalidad en colaboradores de una empresa industrial eléctrica, 2023. | Existe relación significativa entre las dimensiones del compromiso y los rasgos de personalidad en colaboradores de una empresa industrial eléctrica de Los Olivos, 2023. | Compromiso organizacional Dimensiones: D1: Componente afectivo D2: Componente de continuidad D3: Componente normativo | | |
| | Describir los niveles de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa industrial eléctrica, 2023. | Existen diferencias significativas entre el compromiso organizacional según el sexo en colaboradores de una empresa industrial eléctrica de los Olivos, 2023. | | | |
| | Comparar el compromiso organizacional según el sexo en colaboradores de una empresa industrial eléctrica, 2023. | Existen diferencias significativas entre los rasgos de personalidad según el sexo en | | | |
| | Comparar los rasgos de personalidad según el sexo en | | | | |

colaboradores de una empresa industrial eléctrica, 2023.

Determinar la relación entre las dimensiones del compromiso y los rasgos de personalidad en colaboradores de una empresa industrial eléctrica, 2023.

colaboradores de una empresa industrial eléctrica de los Olivos, 2023.

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autor: Meyer y Allen (1997)

(ADAPTADA Y VALIDADA POR NEYRA ET AL.,2020)

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala. Donde:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|----------------------|
| En fuerte desacuerdo | En ligero desacuerdo | Indiferente | En ligero acuerdo | En fuerte acuerdo |

| N° | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución | | | | | |
| 2 | Esta institución tiene un gran significado personal para mí | | | | | |
| 3 | Me siento como parte de una familia en esta institución. | | | | | |
| 4 | Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas | | | | | |
| 5 | Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella | | | | | |
| 6 | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución | | | | | |
| 7 | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. | | | | | |
| 8 | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución | | | | | |
| 9 | Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo. | | | | | |
| 11 | Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad. | | | | | |
| 12 | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución. | | | | | |
| 13 | Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. | | | | | |
| 14 | Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución. | | | | | |
| 15 | Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado. | | | | | |
| 16 | Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente | | | | | |
| 17 | Esta institución se merece mi lealtad. | | | | | |
| 18 | Creo que le debo mucho a esta institución. | | | | | |

**Cuestionario Breve de Personalidad de los cinco grandes Factores CBP-
LRC (Anicama y Chumbimuni-2018)**

Las proposiciones de la presente lista se refieren a experiencias de la vida diaria, de tal modo que describen como Ud. se comporta, siente, piensa y actúa. Marque con una X la respuesta que usted considere apropiada. Donde:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| N° | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Hace ud. cosas nuevas? | | | | | |
| 2 | ¿Le interesa aprender de otras culturas (danzas, costumbres, idiomas, comidas, etc.)? | | | | | |
| 3 | ¿Te gusta que las cosas se hagan como tú quieres? | | | | | |
| 4 | ¿Recibe consejo de otras personas? | | | | | |
| 5 | ¿Siempre da las gracias? | | | | | |
| 6 | ¿Tiene dificultades para relacionarse con otras personas? | | | | | |
| 7 | ¿Se divierte y ríe con facilidad? | | | | | |
| 8 | ¿Le gusta decir lo que piensa y siente? | | | | | |
| 9 | ¿Siempre tiene que estar haciendo alguna cosa? | | | | | |
| 10 | ¿Contesta siempre las llamadas por teléfono o los mensajes? | | | | | |
| 11 | ¿Le molestan los defectos de otras personas? | | | | | |
| 12 | ¿Confía rápidamente en personas que no conoce? | | | | | |
| 13 | ¿Ayuda a otras personas? | | | | | |
| 14 | ¿Tiene problemas por su forma de pensar? | | | | | |
| 15 | ¿Hace cosas, sin pensar en las consecuencias? | | | | | |
| 16 | ¿Programas tus actividades del día o la semana? | | | | | |
| 17 | ¿Trabaja o estudia hasta conseguir lo que quiere? | | | | | |
| 18 | ¿Deja las actividades que hace para otro momento? | | | | | |
| 19 | ¿Alguna vez se ha reído de un chiste grosero? | | | | | |
| 20 | ¿Se enoja o se pone triste fácilmente? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 21 | ¿Eres una persona preocupada? | | | | | |
| 22 | ¿Se siente solo (a)? | | | | | |
| 23 | ¿Es una persona nerviosa? | | | | | |
| 24 | ¿Alguna vez ha tenido una sonrisa falsa? | | | | | |
| 25 | ¿Siempre quiere ganar en los juegos que participa? | | | | | |

Anexo 4: Consentimiento informado

Título de la investigación: Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del sector industrial eléctrica de Los Olivos, 2023.

Investigador (es): Neira Saavedra, Milagros Rosario y Tello Oré, Margot Gladys.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del sector industrial eléctrica de Los Olivos, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre los rasgos de personalidad y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial eléctrica de Los Olivos. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pregrado) de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Los resultados de este estudio hará posible la realización de programas o talleres centrados en la potenciación y la fidelización de los talentos humanos, tomando en consideración las personalidades y compromiso de los trabajadores; esto será especialmente muy importante tanto para la gestión del talento humano como para la gerencia, pues les permitirá la identificación de estrategias y oportunidades para el reforzamiento de sus entornos empresariales, en los cuales es clave la manifestación sólida del compromiso laboral por parte de cada trabajador

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del sector industrial eléctrica de Los Olivos, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Neira Saavedra, Milagros Rosario (email: mneirasa@ucv.edu.pe); Tello Oré, Margot Gladys (email: mtelloor@ucv.edu.pe) y Docente asesor (Oré Sandoval, Shirley Rossmery) email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 5: Captura de Turnitin

ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&io=2348178246&student_user=1&s=1&lang=es&u=1134153254

feedback studio MILAGROS ROSARIO NEIRA SAAVEDRA turnitin 12 de abril.docx

Resumen de coincidencias X

16 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

16

Coincidencias

| | | |
|---|---|------|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 5 % |
| 2 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 3 % |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2 % |
| 4 | www.researchgate.net Fuente de Internet | 1 % |
| 5 | www.grafiati.com Fuente de Internet | <1 % |

Página: 1 de 38 Número de palabras: 10422 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Rasgos de la personalidad y compromiso organizacional
en colaboradores de una empresa industrial eléctrica
de Los Olivos, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

Anexo 6: Prueba piloto

Tabla 8

Análisis descriptivo de los ítems de rasgos de personalidad

| Dimensiones | Ítems | Frecuencias | | | | | M | DE | g ¹ | g ² | IHC | h ² | id | Decisión |
|-------------|-------|-------------|------|------|------|------|------|------|----------------|----------------|-----|----------------|-----|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | | |
| D1 | 1 | 5,0 | 12,0 | 25,0 | 29,0 | 29,0 | 3,65 | 1,16 | -,52 | -,56 | ,60 | ,84 | ,00 | Aceptable |
| | 2 | 7,0 | 9,0 | 23,0 | 21,0 | 40,0 | 3,78 | 1,26 | -,71 | -,51 | ,61 | ,81 | ,00 | Aceptable |
| | 3 | 8,0 | 7,0 | 25,0 | 36,0 | 24,0 | 3,61 | 1,16 | -,72 | -,08 | ,67 | ,71 | ,00 | Aceptable |
| | 4 | 11,0 | 6,0 | 26,0 | 31,0 | 26,0 | 3,55 | 1,25 | -,67 | -,37 | ,68 | ,66 | ,00 | Aceptable |
| | 5 | 5,0 | 5,0 | 9,0 | 13,0 | 68,0 | 4,34 | 1,14 | -1,72 | 1,94 | ,53 | ,75 | ,00 | Aceptable |
| D2 | 6 | 29,0 | 33,0 | 22,0 | 6,0 | 10,0 | 2,35 | 1,24 | ,78 | -,21 | ,50 | ,62 | ,00 | Aceptable |
| | 7 | 7,0 | 4,0 | 16,0 | 36,0 | 37,0 | 3,92 | 1,15 | -1,13 | ,71 | ,63 | ,69 | ,00 | Aceptable |
| | 8 | 10,0 | 6,0 | 16,0 | 36,0 | 32,0 | 3,74 | 1,25 | -,94 | -,01 | ,62 | ,78 | ,00 | Aceptable |
| | 9 | 6,0 | 10,0 | 19,0 | 28,0 | 37,0 | 3,80 | 1,21 | -,78 | -,33 | ,67 | ,79 | ,00 | Aceptable |
| | 10 | 8,0 | 4,0 | 20,0 | 38,0 | 30,0 | 3,78 | 1,16 | -,98 | ,41 | ,67 | ,74 | ,00 | Aceptable |
| D3 | 11 | 14,0 | 28,0 | 35,0 | 12,0 | 11,0 | 2,78 | 1,16 | ,32 | -,53 | ,67 | ,71 | ,00 | Aceptable |
| | 12 | 11,0 | 28,0 | 37,0 | 15,0 | 9,0 | 2,83 | 1,10 | ,25 | -,43 | ,67 | ,72 | ,00 | Aceptable |
| | 13 | 3,0 | 7,0 | 17,0 | 38,0 | 35,0 | 3,95 | 1,03 | -,94 | ,45 | ,62 | ,66 | ,00 | Aceptable |
| | 14 | 19,0 | 29,0 | 36,0 | 7,0 | 9,0 | 2,58 | 1,14 | ,47 | -,24 | ,63 | ,79 | ,00 | Aceptable |
| | 24 | 19,0 | 33,0 | 26,0 | 10,0 | 12,0 | 2,63 | 1,24 | ,51 | -,61 | ,65 | ,62 | ,00 | Aceptable |
| D4 | 15 | 21,0 | 27,0 | 35,0 | 6,0 | 11,0 | 2,59 | 1,20 | ,48 | -,39 | ,68 | ,76 | ,00 | Aceptable |
| | 16 | 8,0 | 18,0 | 24,0 | 36,0 | 14,0 | 3,30 | 1,15 | -,37 | -,70 | ,52 | ,70 | ,00 | Aceptable |
| | 17 | 6,0 | 4,0 | 15,0 | 38,0 | 37,0 | 3,96 | 1,10 | -1,18 | ,98 | ,70 | ,77 | ,00 | Aceptable |
| | 18 | 14,0 | 23,0 | 44,0 | 10,0 | 9,0 | 2,77 | 1,10 | ,23 | -,22 | ,55 | ,79 | ,00 | Aceptable |
| | 19 | 8,0 | 32,0 | 34,0 | 13,0 | 13,0 | 2,91 | 1,13 | ,39 | -,56 | ,56 | ,55 | ,00 | Aceptable |
| D5 | 20 | 15,0 | 39,0 | 24,0 | 10,0 | 12,0 | 2,65 | 1,20 | ,60 | -,49 | ,62 | ,70 | ,00 | Aceptable |
| | 21 | 13,0 | 25,0 | 30,0 | 18,0 | 14,0 | 2,95 | 1,23 | ,13 | -,88 | ,52 | ,69 | ,00 | Aceptable |
| | 22 | 23,0 | 39,0 | 18,0 | 9,0 | 11,0 | 2,46 | 1,25 | ,74 | -,38 | ,53 | ,75 | ,00 | Aceptable |
| | 23 | 17,0 | 35,0 | 29,0 | 6,0 | 13,0 | 2,63 | 1,22 | ,61 | -,39 | ,49 | ,75 | ,00 | Aceptable |
| | 25 | 8,0 | 7,0 | 24,0 | 19,0 | 42,0 | 3,80 | 1,27 | -,76 | -,43 | ,59 | ,58 | ,00 | Aceptable |

Fuente: Elaboración propia

Nota: FR= Frecuencia de respuesta; 1: no; 2: más o menos; 3: sí; M= media; DE=desviación estándar; g¹= coeficiente de asimetría de Fisher; g²= coeficiente de curtosis de Fisher; IHC= índice de homogeneidad corregida; h²= comunalidad; id= Índice de discriminación

En la Tabla 1 se evidencian los estadísticos descriptivos de los ítems sobre el formato de respuesta, indicando que ha habido variabilidad en los datos dado que no superan el 80% demostrando así que no existe deseabilidad social. Acerca de la asimetría y curtosis, los valores se hallaron dentro del intervalo +/- 1,5 siendo aceptable (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010) Asimismo, los valores del índice de homogeneidad todos los ítems se encuentran dentro de lo permitido $\geq .40$, por lo tanto, indica una adecuada correlación ítem test (Kline, 1986). Sobre comunalidades, los valores son mayores a .40, por lo tanto, son aceptables (Detrinidad, 2016). Finalmente, el índice de discriminación muestra los valores $\leq .05$ (Backhoff et al., 2000) mostrando así que los ítems cumplen los requisitos para ser incluidos en el instrumento.

Tabla 9*Validez por estructura interna de la variable rasgos de personalidad*

| Índices | Valor |
|-----------------------------------|-----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin | .913 |
| Aprox. Chi-Cuadrado | .1654,528 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | gl |
| | 258 |
| | Sig. |
| | .000 |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla, los resultados indicaron una correcta adecuación muestral, donde el KMO fueron iguales a .913, demostrando así que se encuentra por encima del valor aceptable de .80. En cuanto a la prueba de Bartlett este mostro una significancia a .000, concluyéndose, que la prueba es factorizable.

Tabla 10*Medida de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de los rasgos de personalidad*

| Indicadores de ajuste | Índices Óptimos |
|---|-------------------------|
| Ajuste absoluto | |
| χ^2 / Razón de chi cuadrado/ grados libertad | 2.96 ≤5.00 (aceptable) |
| RMSEA Error cuadrático medio de aproximación | 0.053 ≤0.06 (aceptable) |
| Ajuste comparativo | |
| CFI Índice de ajuste comparativo | 0.922 ≥0.90 (aceptable) |
| TLI Índice de ajuste no normado | 0.910 ≥0.90 (aceptable) |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se observa que la razón chi cuadrado y grados libertad evidencio un valor de 2.96, siendo este menor a 5.00, por lo tanto, es un ajuste aceptable, asimismo el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) arrojó un valor menor a 0.06, por lo tanto, presenta un buen un ajuste. En cuanto, al índice de ajuste comparativo (CFI) esta fue de 0. 922, indicado que son aceptables ya que

este debe ser mayor 0.90. Por último, el índice de ajuste no normado (TFI) arrojó un valor de 0.910, concluyéndose un ajuste comparativo aceptable, ya que este debe ser mayor 0.90, todo lo mencionado según Escobedo et al (2016).

Tabla 11

Confiabilidad de la variable rasgos de personalidad

| Variables | Número de ítems | Alfa de Cronbach |
|---------------------------|-----------------|------------------|
| Rasgos de la personalidad | 23 | .943 |
| Apertura a la experiencia | 5 | .841 |
| Extraversión | 5 | .753 |
| Amabilidad | 4 | .652 |
| Responsabilidad | 4 | .849 |
| Inestabilidad emocional | 5 | .675 |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla, se observan los resultados arrojados por el coeficiente de alfa cronbach, obteniéndose valores altamente confiables según Ruíz (2013), para la escala general (.943) y las dimensiones apertura a la experiencia, extraversión y responsabilidad y valores altos para la dimensión amabilidad e inestabilidad emocional.

Tabla 12

Confiabilidad ítem- test de la variable rasgos de personalidad

| Correlación total de elementos corregida | | | |
|--|------|------|------|
| PS1 | ,603 | PS15 | ,657 |
| PS2 | ,615 | PS17 | ,687 |
| PS3 | ,678 | PS19 | ,522 |
| PS4 | ,688 | PS20 | ,709 |
| PS5 | ,539 | PS16 | ,551 |
| PS6 | ,507 | PS18 | ,566 |
| PS7 | ,632 | PS21 | ,624 |
| PS8 | ,621 | PS22 | ,528 |
| PS9 | ,673 | PS23 | ,536 |

| | | | |
|------|------|------|------|
| PS10 | ,675 | PS24 | ,499 |
| PS11 | ,671 | PS25 | ,591 |
| PS12 | ,670 | | |
| PS13 | ,623 | | |
| PS14 | ,634 | | |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla se puede observar que las correlaciones fueron superiores a .300

Tabla 13

Análisis descriptivo de los ítems de compromiso organizacional

| Dimensiones | Ítems | Frecuencias | | | | | M | DE | g ¹ | g ² | IHC | h ² | id | Decision |
|-------------|-------|-------------|------|------|------|------|------|------|----------------|----------------|-----|----------------|-----|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | | |
| D1 | 1 | -- | 9,0 | 3,0 | 58,0 | 30,0 | 4,09 | ,830 | -1,14 | 1,35 | ,55 | ,51 | ,00 | Aceptable |
| | 2 | 1,0 | 7,0 | 4,0 | 61,0 | 27,0 | 4,06 | ,827 | -1,31 | 2,42 | ,57 | ,67 | ,00 | Aceptable |
| | 3 | | 6,0 | 4,0 | 56,0 | 34,0 | 4,18 | ,770 | -1,13 | 1,74 | ,48 | ,56 | ,00 | Aceptable |
| | 4 | 1,0 | 11,0 | 5,0 | 60,0 | 23,0 | 3,93 | ,902 | -1,12 | 1,13 | ,57 | ,75 | ,00 | Aceptable |
| | 5 | | 14,0 | 5,0 | 57,0 | 24,0 | 3,91 | ,922 | -,923 | ,226 | ,56 | ,72 | ,00 | Aceptable |
| | 6 | 2,0 | 18,0 | 6,0 | 56,0 | 18,0 | 3,70 | 1,03 | -,838 | -,136 | ,61 | ,60 | ,00 | Aceptable |
| D2 | 7 | 5,0 | 27,0 | 3,0 | 54,0 | 11,0 | 3,39 | 1,14 | -,568 | -,936 | ,51 | ,68 | ,00 | Aceptable |
| | 8 | 9,0 | 41,0 | 4,0 | 39,0 | 7,0 | 2,94 | 1,20 | ,046 | -1,38 | ,52 | ,81 | ,00 | Aceptable |
| | 9 | 10,0 | 40,0 | 3,0 | 36,0 | 11,0 | 2,98 | 1,27 | ,068 | -1,39 | ,47 | ,82 | ,00 | Aceptable |
| | 10 | 2,0 | 27,0 | 3,0 | 52,0 | 16,0 | 3,53 | 1,11 | -,546 | -,953 | ,54 | ,62 | ,00 | Aceptable |
| | 11 | 9,0 | 21,0 | 2,0 | 53,0 | 15,0 | 3,44 | 1,23 | -,699 | -,760 | ,52 | ,27 | ,00 | Aceptable |
| | 12 | 3,0 | 34,0 | 7,0 | 47,0 | 9,0 | 3,25 | 1,11 | -,244 | -1,28 | ,39 | ,62 | ,00 | Aceptable |
| D3 | 13 | 4,0 | 21,0 | 2,0 | 57,0 | 16,0 | 3,60 | 1,11 | -,823 | -,382 | ,57 | ,69 | ,00 | Aceptable |
| | 14 | 2,0 | 13,0 | 2,0 | 64,0 | 19,0 | 3,85 | ,94 | -1,22 | 1,16 | ,55 | ,67 | ,00 | Aceptable |
| | 15 | 3,0 | 16,0 | 5,0 | 64,0 | 12,0 | 3,66 | ,98 | -1,06 | ,438 | ,60 | ,64 | ,00 | Aceptable |
| | 16 | 3,0 | 15,0 | 7,0 | 60,0 | 15,0 | 3,69 | 1,00 | -1,00 | ,376 | ,60 | ,78 | ,00 | Aceptable |
| | 17 | -- | 8,0 | 2,0 | 59,0 | 31,0 | 4,13 | ,800 | -1,20 | 1,78 | ,55 | ,62 | ,00 | Aceptable |
| | 18 | 11,0 | 2,0 | 69,0 | 18,0 | 11,0 | 3,94 | ,802 | -1,21 | 1,58 | ,65 | ,76 | ,00 | Aceptable |

Fuente: Elaboración propia

Nota: FR= Frecuencia de respuesta; 1: no; 2: más o menos; 3: si; M= media; DE=desviación estándar; g¹= coeficiente de asimetría de Fisher; g²= coeficiente de curtosis de Fisher; IHC= índice de homogeneidad corregida; h²= comunalidad; id= Índice de discriminación

En la Tabla 6, se evidencian los estadísticos descriptivos de los ítems sobre el formato de respuesta, indicando que ha habido variabilidad en los datos dado que no superan el 80% lo que indica que puede considerarse adecuado (Nunally & Bernstein, 1995). Acerca de la asimetría y curtosis, los valores se hallaron dentro del intervalo +/- 1,5 siendo aceptable (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010)

Asimismo, los valores del índice de homogeneidad todos los ítems se encuentran

dentro de lo permitido $\geq .40$, por lo tanto, indica una adecuada correlación ítem test (Kline, 1986). Sobre comunalidades, los valores son mayores a $.40$, por lo tanto, son aceptables (Detrinidad, 2016). Finalmente, el índice de discriminación muestra los valores $\leq .05$ (Backhoff et al., 2000) mostrando así que los ítems cumplen los requisitos para ser incluidos en el instrumento.

Tabla 14

Validez por estructura interna de la variable compromiso organizacional

| Índices | Valor |
|-----------------------------------|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin | .867 |
| Aprox. Chi-Cuadrado | .848,892 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | gl |
| | 136 |
| | Sig. |
| | .000 |

En esta tabla, los resultados arrojados por el KMO permiten concluir que existe una adecuación muestral adecuada; ya que los valores fueron superiores a $.80$. En relación a la prueba de Bartlett este mostro una significancia a $.000$, indicándonos que la prueba es factorizable.

Tabla 15

Medida de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de CO

| Indicadores de ajuste | Índices óptimos |
|---|-------------------------------|
| Ajuste absoluto | |
| χ^2 / Razón de chi cuadrado/ grados libertad | 2.76 ≤ 5.00 (aceptable) |
| RMSEA Error cuadrático medio de aproximación | 0.059 ≤ 0.06 (aceptable) |
| Ajuste comparativo | |
| CFI Índice de ajuste comparativo | 0.944 ≥ 0.90 (aceptable) |
| TLI Índice de ajuste no normado | 0.935 ≥ 0.90 (aceptable) |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, se observa que la razón chi cuadrado y grados libertad obtuvo un valor de 2.76 siendo este menor a 5.00, por lo tanto, es un ajuste aceptable, asimismo el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) arrojó valores menores a de 0.06, por lo tanto, presenta un buen un ajuste. En cuanto, al índice de ajuste comparativo (CFI) la escala presento un valor de 0.944, indicado que es aceptables ya que este debe ser mayor 0.90. Por último, el índice de ajuste no normado (TFI) fue de 0.935, concluyéndose un ajuste comparativo aceptable, ya que este debe ser mayor 0.90, todo lo mencionado según Escobedo et al (2016).

Tabla 16

Confiabilidad de la variable compromiso organizacional

| Variables | Número de ítems | Alfa de Cronbach |
|---------------------------|-----------------|------------------|
| Compromiso organizacional | 17 | .894 |
| Componente afectivo | 8 | .822 |
| Componente de continuidad | 4 | .621 |
| Componente normativo | 5 | .821 |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla la escala general de compromiso organizacional alcanzo un coeficiente de confiabilidad de .824, el cual se interpreta como muy alto. Las tres dimensiones restantes también demostraron índices de confiabilidad muy alto y alto, donde el componente de continuidad obtuvo un .621 el cual según Ruíz (2013) lo hace altamente confiable.

Tabla 17

Confiabilidad ítem- test de la variable compromiso

| <u>Correlación total de elementos corregida</u> | |
|---|------|
| CL1 | ,553 |
| CL2 | ,573 |
| CL3 | ,489 |
| CL4 | ,577 |

CL5

,569

| | |
|-------------|-------------|
| CL6 | ,619 |
| CL7 | ,516 |
| CL8 | ,529 |
| CL9 | ,478 |
| CL10 | ,541 |
| CL12 | ,529 |
| CL11 | ,396 |
| CL13 | ,577 |
| CL14 | ,554 |
| CL15 | ,608 |
| CL16 | ,607 |
| CL17 | ,556 |
| <u>CL18</u> | <u>,657</u> |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla se puede observar que las correlaciones fueron superiores a ,300

Tabla 18

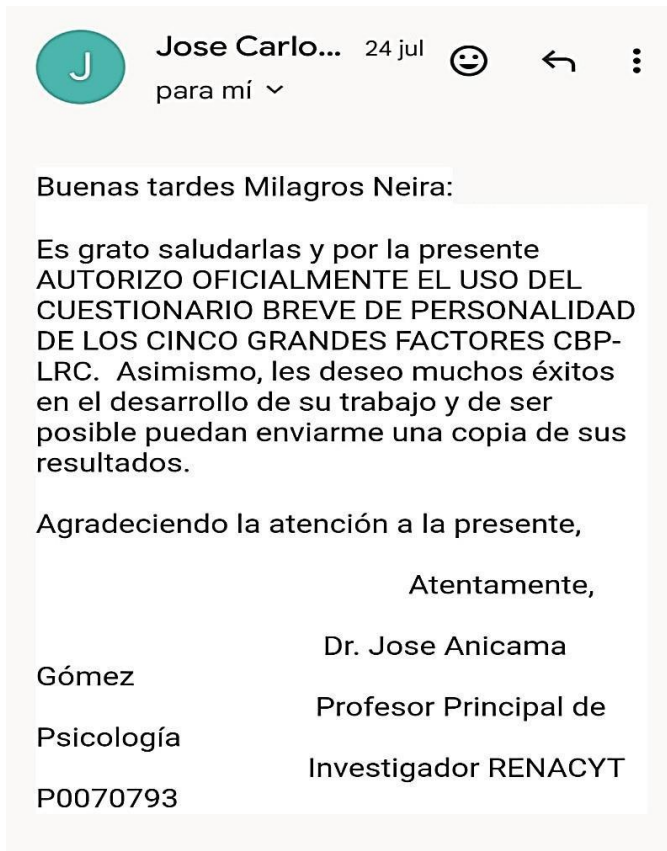
Prueba de Kolmogórov-Smirnov de los rasgos de personalidad y compromiso

| Variables | gl. | K-S | p |
|-------------------------------|-----|------|------|
| Rasgos de personalidad | | | |
| Apertura a la experiencia | 100 | .123 | .031 |
| Extraversión | 100 | .113 | .003 |
| Amabilidad | 100 | .119 | .001 |
| Responsabilidad | 100 | .132 | .000 |
| Inestabilidad emocional | 100 | .109 | .005 |
| Compromiso | | | |
| C. Afectivo | 100 | .163 | .000 |
| C. Continuidad | 100 | .128 | .000 |
| C. Normativo | 100 | .184 | .000 |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla de acuerdo a los resultados obtenidos por la prueba K-S, indicaron claramente que la distribución de los datos, sigue una distribución no normal ($p < 0.05$). Por lo cual, será necesario el uso de estadísticos no paramétricos.

Anexo 7: Autorización de los instrumentos



Evidencias de Licencia para uso de Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

employeecommitment.com

ACADEMIC PACKAGE



The Academic Package includes the survey, instructions for using, scoring, and interpreting the survey results as well as additional sources for more information about the commitment scales and employee commitment. The license provides proper permission notice for use of the scales for academic purposes.

The license for the Academic Package is limited to the use of the TCM Employee Commitment Survey in a single research project. Subsequent uses of the Survey require a renewal licence. The license agreement for the Academic Package stipulates that the scales will be used for academic purposes only, and that the user will not charge clients for administering/interpreting the scales or use the scales as part of a proprietary organizational survey.

Academic Licenses

| | |
|---|------|
| Academic Researcher (single research project) | Free |
| Student (single research project) | Free |

[Download academic license](#)

Note: The academic license is free of charge and intended for academic use only. If you wish to use the product in a commercial application, please obtain a commercial license by purchasing. If your institution requires a letter of permission for use in your project,

COMMERCIAL PACKAGE



The survey can be administered alone, or can be imbedded in more extensive paper and pencil or web-based organizational surveys.

Instructions for using, scoring, and interpreting the survey results are provided. Sources for obtaining more information about the commitment scales, as well as for the management of employee commitment will also be provided.

Questionnaires are provided without instructions regarding various options for analysis of results.

The commercial license is available in a variety of offerings depending on the number of subjects you wish to include.

Commercial Licenses

| | | |
|-----------------|------------|-------------------------|
| 1-100 Subjects | \$300 CAD | Buy now |
| 1-300 Subjects | \$700 CAD | Buy now |
| 1-500 Subjects | \$1000 CAD | Buy now |
| 1-1000 Subjects | \$1500 CAD | Buy now |
| 1-4000 Subjects | \$5000 CAD | Buy now |



Customer Registration / Sign-In

You have requested access to the following product which is available at no cost.

Product Details

Academic License

The Academic Package includes the survey, instructions for using, scoring, and interpreting the survey results as well as additional sources for more information about the commitment scales and employee commitment. The license provides proper permission notice for use of the scales for academic purposes.

forgot password?

Registration / Sign-In Required

Please select if you are a new customer or returning customer:

I am a new customer
 I am a returning customer and have a password.

New Customers - Register

E-mail:

Returning Customers - Sign In

E-mail:

Password:

mail.google.com/mail/u/0/?ogbl#inbox/FMfcgGwJmGhPXcvHPsXmFQsTLzHhM

Gmail Buscar en el correo

Activo

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

2 de 85

TCM Employee Commitment Survey - File Download is now Available!

Externo Recibidos x

InnoVerify no-reply@innoverify.ca a través de innoverify.com para mí 20:13 (hace 25 minutos)

Hello Milagros,

Thank you for your purchase of Academic License. You may log in to download the product at this URL: <http://innoverify.com/shop/download/?pid=54dcf78c2007a>

Log in using your email address above. Your access password has been set to: QaXojl70

Please save this message, or the URL for future reference.

Regards,
TCM Employee Commitment Survey

Why are you receiving this email?
You have recently purchased or requested access to Academic License at TCM Employee Commitment Survey. The registration, transaction and access to your product is protected securely via the [InnoVerify - Gateway to Secured Innovations Online](#) portal.

(1) WhatsApp | Recibidos (3.151) - agrajeda@u | InnoVerify™ - Gateway to Secu | InnoVerify™ - Gateway to Secu

innoverify.com/shop/download/

InnoVerify™

Product Download

Welcome to the InnoVerify™ product download page. You may download your product by clicking on the link below.

Academic License (The Academic Package includes the survey, instructions for using, scoring, and interpreting the survey results as well as additional sources for more information about the commitment scales and employee commitment. The license provides proper permission notice for use of the scales for academic purposes.)

TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004 2.pdf

Logout


24°C Mayom. nubla... 20:36 17/01/2024

Anexo 8. Conducta responsable

INICIO GUÍA CALIFICACIÓN RENACYT MILAGROS ROSARIO NEIRA SAAVEDRA Manual de uso Cerrar Sesión

PERFIL

MILAGROS ROSARIO NEIRA SAAVEDRA



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 10/01/2024

Seleccionar archivo Ninguno archivo selec.

Agregar foto Eliminar foto ?

Resumen

bachiller en psicología

<https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestigador=246698>

← → ↻ ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/Login.do


INICIO GUÍA CALIFICACIÓN RENACYT MARGOT GLADYS TELLO ORE Manual de uso Cerrar Sesión

NOVEDADES

- El Curso de Conducta Responsable en Investigación *CRI no* es requisito para la calificación RENACYT. La URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>.

PERFIL

MARGOT GLADYS TELLO ORE



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 10/01/2024

<https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestigador=371580>

Anexo 9: Carta de Solicitud de la Universidad



Universidad
César Vallejo

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

LOS OLIVOS, 23 de junio del 2023

Señor(a)

**ISAUL MELENDRES RENTERIA
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
SILICON TECHNOLOGY SAC
JR EL ESTAÑO 5571 URB. INDUSTRIAL INFANTAS-LOS OLIVOS**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de PSICOLOGÍA

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial LOS OLIVOS y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que las Bach. MILAGROS ROSARIO NEIRA SAAVEDRA CON DNI 47176472 y MARGOT GLADYS TELLO ORE, con DNI 08142660, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de PSICOLOGÍA, pueda ejecutar su investigación titulada: **"RASGOS DE LA PERSONALIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Mgr. José Luis Ibañez Estrella
COORDINADOR NACIONAL DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE TITULACIÓN UCY

Autorizado

ISAUL MELENDRES RENTERIA
JEFE DE RR.HH.
SILICON TECHNOLOGY S.A.C.

cc: Archivo PTUN.



Anexo 10: Carta de Autorización de la empresa



www.silicon.com.pe

CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION PARA EFECTOS DE INVESTIGACION

Yo Wilber Francisco Aragonéz Román, identificado con DNI N° 21460174, como Gerente General del área de la Gerencia General de la empresa SILICON TECHNOLOGY S.A.C con RUC: 20501462862, Domiciliada en el JR EL ESTAÑO N° 5571 URB. IND. Infantas Los Olivos, **AUTORIZO** el uso de la información Siguiente:

La información general, de personal, organizativa y todo lo necesario para la materia de investigación en curso a las Bachilleres. Milagros Rosario Neira Saavedra con DNI 47176472 y Margot Gladys Tello Ore con DNI 08142660, de la Carrera Profesional De Psicología con la finalidad que puedan desarrollar su tesis y considerando que pueden mencionar el nombre de la empresa.

Lima 21 de agosto de 2023

Wilber Francisco Aragonéz Román
Gerente General
SILICON TECHNOLOGY S.A.C



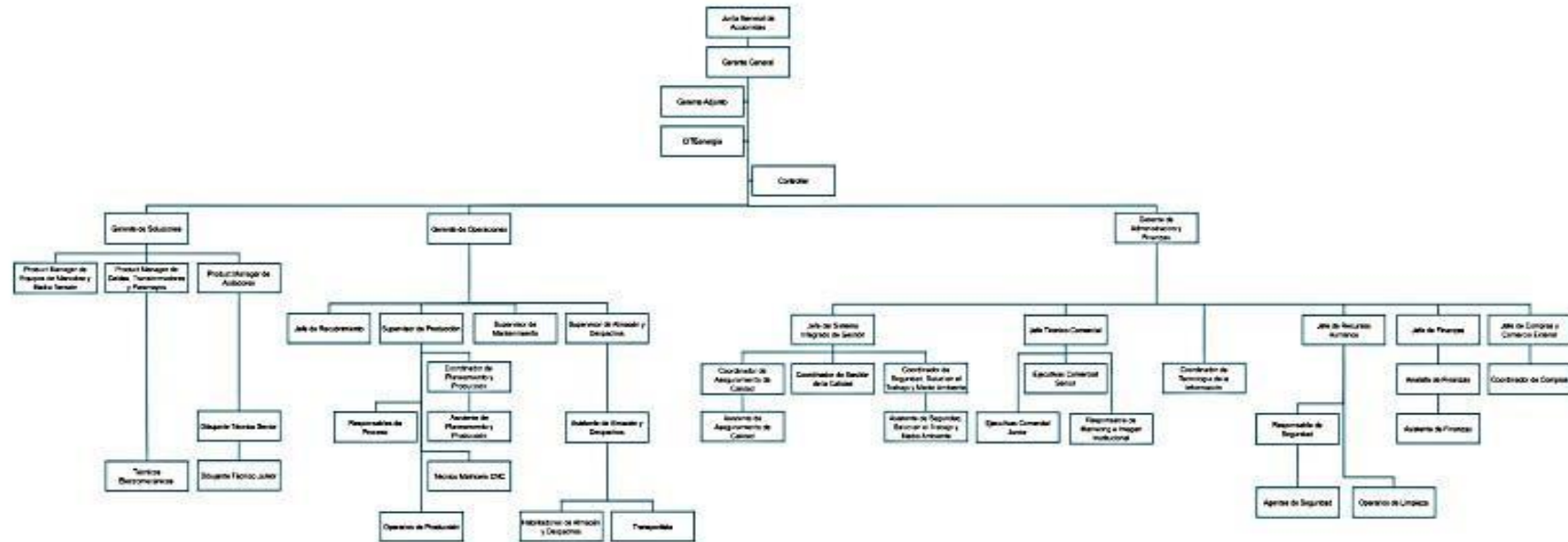
SILICON TECHNOLOGY S.A.C.
Jr. El Estano N°5571
Dpto. Industrial Infantas Lima 30 - Perú
T: (511) 525 7452 526 8806 623 7078
silicon@silicon.com.pe

Anexo 11: Organigrama Silicon Technology



ORGANIGRAMA

Código: RH-R-01-07
 Versión: 08
 Fecha: 26/05/2023



| ELABORADO | REVISADO | APROBADO |
|--------------------|--------------------------|--------------------|
| Jefe del SIG | Jefe de recursos humanos | Gerente general |
| <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> | <i>[Signature]</i> |