



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RASGOS DE LA PERSONALIDAD EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR LOGÍSTICO, LIMA 2019”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado de Psicología

Autores:

Renzon Wilferdo Garcia Rodriguez

Angi Araceli Paulino Neyra

Asesor:

Mg. Johnny Erick Enciso Ríos

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedicamos principalmente a nuestra familia, por darnos fuerza, amor, trabajo y sacrificio para continuar en este proceso de obtener uno de los logros más anhelados por nosotros. Asimismo, a todas aquellas personas que nos han apoyado para hacer posible dicho estudio.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a las autoridades y personal de la empresa por permitirnos desarrollar nuestro proyecto en sus instalaciones.

A nuestros docentes que fueron factores claves en la adquisición de nuestros conocimientos a lo largo de este proceso y a nuestros asesores que en el camino nos guiaron en dicho proyecto.

De igual manera a la Universidad Privada del Norte, por brindarnos las oportunidades de enseñanza y formación.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema.....	35
1.3. Objetivos	35
1.4. Hipótesis	36
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	38
2.1. Tipo de investigación	38
Operacionalización de Variables.....	43
2.3. Técnicas, Instrumentos y recolección de datos	44
2.4. Procedimiento de análisis de datos	51
2.5. Aspectos éticos	52
CAPITULO III: RESULTADOS	54
Análisis correlacional entre el compromiso organizacional y los rasgos de personalidad	54
Análisis e interpretación de resultados del nivel de compromiso organizacional según tiempo de antigüedad	55
Análisis e interpretación de resultados del nivel de compromiso organizacional según género	58
Análisis e interpretación de resultados descriptivos del compromiso organizacional	59
Análisis e interpretación de resultados descriptivos de los rasgos de personalidad	64
Análisis e interpretación de la relación de las dimensiones de compromiso organizacional y los rasgos de personalidad.....	69
CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	71
4.1 Discusión.....	71
4.2 Conclusiones.....	84
REFERENCIAS.....	89
ANEXOS	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Distribución de la muestra, según género</i>	40
Tabla 2. <i>Distribución de la muestra, según la Tiempo antigüedad en la empresa</i>	41
Tabla 3. <i>Definición operacional del Cuestionario del Compromiso Organizacional (CCO)</i> .	43
Tabla 4. <i>Definición operacional del inventario de personalidad NEO-FFI</i>	44
Tabla 5. <i>Interpretación de coeficiente de confiabilidad</i>	48
Tabla 6. <i>Prueba de normalidad K-S para determinar la distribución de los datos</i>	54
Tabla 7. <i>Relación entre el compromiso organizacional y los rasgos de la personalidad</i>	55
Tabla 8. <i>Comparación de promedios en el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, según antigüedad</i>	56
Tabla 9. <i>Nivel de compromiso organizacional según tiempo de antigüedad</i>	57
Tabla 10. <i>Comparación de promedios en el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, según género</i>	58
Tabla 11. <i>Nivel de compromiso organizacional según género</i>	59
Tabla 12. <i>Distribución de frecuencia según el compromiso organizacional</i>	60
Tabla 13. <i>Distribución de frecuencia según el compromiso afectivo</i>	61
Tabla 14. <i>Distribución de frecuencia según el compromiso normativo</i>	62
Tabla 15. <i>Distribución de frecuencia según el compromiso de continuidad</i>	63
Tabla 16. <i>Descripción de los factores de personalidad neurótica</i>	64
Tabla 17. <i>Descripción de los factores de personalidad de extroversión</i>	65
Tabla 18. <i>Descripción de los factores de personalidad de apertura</i>	66
Tabla 19. <i>Descripción de los factores de personalidad de amabilidad</i>	67
Tabla 20. <i>Descripción de los factores de personalidad de responsabilidad</i>	68
Tabla 21. <i>Relación de la dimensión de compromiso afectivo con rasgos de la personalidad</i>	69
Tabla 22. <i>Relación de la dimensión de compromiso normativo con rasgos de la personalidad</i>	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de la muestra según género	40
Figura 2. Distribución de la muestra según la antigüedad en la empresa de los colaboradores	41
Figura 3. Distribución de frecuencia según el compromiso organizacional	60
Figura 4. Distribución de frecuencia según el compromiso organizacional afectivo.....	61
Figura 5. Distribución de frecuencia según el compromiso organizacional normativo	62
Figura 6. Distribución de frecuencia según el compromiso organizacional de continuidad	63
Figura 7. Distribución de frecuencia según el rasgo de personalidad neurótica	64
Figura 8. Distribución de frecuencia según el rasgo de personalidad extrovertida	65
Figura 9. Distribución de frecuencia según el rasgo de personalidad apertura	66
Figura 10. Distribución de frecuencia según el rasgo de personalidad amable	67
Figura 11. Distribución de frecuencia según el rasgo de personalidad responsable	68

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y los rasgos de la personalidad en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019. El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, diseño descriptiva-correlacional, no experimental y se utilizó un muestreo no probabilístico. La muestra estuvo conformada por 165 colaboradores operarios de almacén y administrativos, con un tiempo de servicio de un mes a más de 5 años de trabajo. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron las pruebas de Cuestionario de Compromiso Organizacional y el Inventario de Rasgos de la Personalidad NEO-FFI forma S. De acuerdo a nuestros resultados se obtiene que existe relación de los rasgos de extroversión ($Rho=.495$; $p<.001$), apertura ($Rho=.595$; $p<.001$), amabilidad ($Rho=.549$; $p<.001$), y responsabilidad ($Rho=.590$; $p<.001$), con las dimensiones de compromiso organizacional. Sin embargo, se encuentra una correlación negativa muy débil con el rasgo de personalidad neurótica ($Rho=-.170$; $p = .029$).

Palabras clave: Compromiso Organizacional, Rasgos de Personalidad, Colaboradores, Extroversión, Apertura, Coeficiente de correlación.

ABSTRACT

The main objective of this investigation was to determine the relationship between organizational commitment and personality traits in employees of a company in the Logistics Sector, Lima 2019. The focus of this research is quantitative, descriptive-correlational design, not experimental and a non-probability sampling was done. The sample consisted of 165 warehouse workers and administrative collaborators, with a service period of one month to more than 5 years of work. The technique used was the survey and the data collection instruments were the Organizational Commitment Questionnaire tests and the NEO-FFI Form S Personality Traits Inventory. According to our results, it is obtained that there is a relationship between the extroversion traits. ($Rho = .495$; $p < .001$), openness ($Rho = .595$; $p < .001$), kindness ($Rho = .549$; $p < .001$), and responsibility ($Rho = .590$; $p < .001$), with the organizational commitment dimensions. However, a very weak negative correlation is found with the neurotic personality trait ($Rho = -.170$; $p = .029$).

Keywords: Organizational Commitment, Personality Traits, Collaborators, Extraversion, Openness, Correlation coefficient.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Un informe publicado por Deloitte Perú (2015) sostiene que, a nivel mundial el 87% de las empresas consideran que el principal problema de una organización es la falta de compromiso laboral y en nuestro país el 50% de los altos mandos lo catalogan como muy importante. Además, el 60% de estos ejecutivos declaran no poseer un método adecuado para para la medición y perfeccionamiento del compromiso; por otra parte, el 12% menciona que logró establecer un plan para la definición y fortalecimiento de la cultura en la compañía; al mismo tiempo, solo el 7% señala un nivel de excelencia con la finalidad de medir, promover y mejorar el compromiso organizacional como también la retención del personal.

Teniendo en cuenta los resultados presentados por Deloitte, se puede observar que hay una gran importancia para las empresas el poder mejorar el Compromiso organizacional en sus colaboradores para disminuir la rotación, generar mayor lealtad y fidelización con los colaboradores. Sin embargo, no hay muchos estudios sobre la importancia de relacionarlo con los rasgos de personalidad que tiene cada colaborador y su influencia en la empresa que se desempeñen. Puesto que, la conducta humana y las relaciones que se dan a través de esta son indispensable para la toma de decisiones.

Según Reyes (2016), menciona que en el país de Guatemala no se presta la debida importancia al compromiso laboral y la personalidad por parte de las organizaciones, se desconoce la realidad del sentir del colaborador ante determinado contexto, logrando así que se cuestione su presencia en ella o no se muestre un reconocimiento verbal-salarial que genere un vínculo a la misma.

De esta manera es importante dentro de nuestro país, que se pueda tener una visión más amplia del compromiso organizacional y los rasgos de personalidad, identificando como

se sienten y que características personales prevalecen dentro de la compañía, a partir de ello mejorar los planes de acción para retener al personal mediante las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

Al respecto Loli, Cerón, Del Carpio, Navarro & Llacho (2015), mencionan que en el Perú las leyes son diversas, permitiendo así en términos de contrato de la mano de obra en entidades del sector público o privado, como los contratos a plazo fijo o indeterminado y la tercerización de servicios que generan la alta rotación de los colaboradores, compromiso, identificación, intención de permanencia y demás. De acuerdo a esto el máximo rendimiento se podría ver afectado por la incertidumbre o inestabilidad en la empresa. Una retribución monetaria adecuada a las funciones que el empleado desempeña o un reconocimiento no monetario son uno de los puntos a considerar dentro de una compañía porque provocará un apego entre estos dos agentes; sin embargo, si se carece de esta retribución es muy probable que el colaborador esté pendiente de otras opciones.

Valero (2019) menciona que, la rivalidad está presente en el contexto actual y las compañías no solo se pueden enfocar en que los colaboradores den resultados, ya que deberían también centrarse en conocer las variables que pueden verse involucradas en el proceso. Es importante invertir en el talento humano mediante actividades que puedan promover el desempeño de los comportamientos y actitudes para fidelizar la relación jefe-colaborador, atraer talentos a la compañía y perfeccionar el compromiso laboral.

Considerando que el capital humano es lo más importante dentro de cualquier organización, ya que permitirá el crecimiento y desarrollo de la institución, es necesario entender a la persona como un ser trascendente que va estar presente en cualquier circunstancia, va a influenciar en situaciones diversas, y a su vez estas mismas situaciones que repercuten sobre ellas. Es por esta razón, que se debe prestar mayor atención a las

características personales que tengan los colaboradores fomentando el mejor desarrollo de sus competencias, habilidades y conocimientos para tener una identificación con la organización.

En el año 2010 el Centro de Estudios Financieros indicaron que los colaboradores que manifiestan conductas negativas o dañinas afectan directamente la relación entre sus compañeros, es así que una de las características vendría a ser la mala comunicación con un 62%, además de los rumores entre los mismos con un 32%. (Citado por Rodriguez, 2020)

Actualmente existen diversos cambios en las organizaciones como la dinámica que se tiene con el personal o plan a desarrollar, de esta manera se exige una capacidad de adaptación, considerando los factores que pueden verse influenciado en el logro de las metas. Uno de estos factores es el compromiso organizacional del capital humano, es por ello que en el futuro esto exigirá posiciones claves del personal con competencias o habilidades de iniciativa, flexibilidad entre otros (Arroyo, 2017).

Como indica Figueroa (2016), dentro de las organizaciones existe la preocupación por el compromiso de los trabajadores con la empresa, es por ello que la integración que tienen los colaboradores es de vital importancia, ya que la conexión se deberá en gran medida de las necesidades, objetivos e intereses. De acuerdo con el compromiso organizacional, es importante que las empresas puedan entender como sus colaboradores se comprometen con la organización y que factores los llevan a formar su estabilidad en ellas.

Luego, es fundamental tener conocimiento a profundidad sobre el compromiso organizacional, de esta manera se podrá identificar y gestionar un plan de acción que permitan mantener, retener o fidelizar a los colaboradores en las áreas con dificultades dentro de la organización. Adicionalmente, conocer la percepción que tiene el empleado de su lugar de trabajo (Montoya, 2014).

Un punto a considerar, es que cada persona que ingrese a un nuevo empleo tiene el poder de afectar su desempeño y la relación con sus pares sea de forma positiva o negativa. Por consiguiente, es conveniente mencionar que la selección de personal se debe dar de forma óptima para que cada colaborador pueda establecer lazos estables con sus demás compañeros y pueda optar por cumplir con las metas de la empresa (Palomino, 2019)

En general, la importancia de trabajar con personas en una organización del sector logístico influye en todos los aspectos desarrollados dentro de esta. Debido a que la demanda de un centro de distribución implica mayor responsabilidad y compromiso con los objetivos organizacionales que se tiene dentro de la empresa. Por eso es importante conocer las características personales que influyen en el comportamiento de los colaboradores, las relaciones interpersonales que establecen dentro, y que pueden verse reflejados en el trabajo en equipo, comunicación con jefes y subordinados, desempeño laboral, entre otras situaciones. De esta manera cada una de estas acciones realizadas por colaboradores generará que ellos puedan sentirse o no identificados con la empresa para establecer una conexión emocional con los intereses, objetivos y necesidades de la misma. Además, con una obligación moral, debido al agradecimiento que perciben con la empresa por los beneficios que reciben y las oportunidades de crecimiento. Como también, se puede presentar una necesidad de permanecer en la organización.

De acuerdo a la situación antes planteada sugiere la importancia de investigar cómo el compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad) se relaciona con los rasgos de personalidad (neuroticismo, responsabilidad, extraversión, apertura y amabilidad) en colaboradores de una empresa del sector logístico. Los resultados de la investigación podrán brindar información necesaria para ampliar los conocimientos sobre el tema y dar seguimiento del compromiso organizacional frente a las características predominantes del

talento humano. Asimismo, permitirán a las empresas del sector logístico realizar programas para incrementar el grado de identificación que tienen los colaboradores dentro de la empresa.

Antecedentes de investigación

En diversos países se han realizado investigaciones del tema de personalidad y de compromiso laboral, las cuales han sido de suma importancia para la realización de la presente investigación, a continuación, se presentan los estudios más recientes del tema.

Se halló sólo una investigación científica internacional que tenga las mismas variables y el mismo sector de la investigación, pero que nos permiten profundizar conocimientos. Cabe mencionar que algunos estudios fueron referenciales porque sólo se investiga una variable y de distinto sector al de la presente tesis.

A nivel internacional, la investigación de Reyes (2016) tuvo como finalidad determinar si existe relación entre el compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos en la costa sur, Guatemala. El método es cuantitativo, el diseño de investigación es descriptivo, la técnica es la encuesta, para el desarrollo de este estudio se utilizó un muestreo no probabilístico a juicio de expertos y se utilizó el coeficiente de relación de Pearson. El instrumento de investigación es un cuestionario de Compromiso Organizacional adaptada por Gabriela Monzon y cuestionario de 16PF elaborada por Cattell (1970), la población y muestra conformada por 112 colaboradores. De la investigación se deduce que sí existe relación entre compromiso laboral y personalidad, siendo esta una relación moderada positiva en los factores de personalidad extraversión ($p = 0.366$), estabilidad ($p = 0.366$), nivel de ansiedad ($p = 0.402$), don de mando,

inventiva ($p = 0.308$); a diferencia de Personalidad iniciativa presenta una correlación positiva débil ($p = 0.072$). Acerca del compromiso laboral según sus componentes se presentan en los siguientes niveles: afectivo nivel muy alto (73%), normativo (10%) y continuo (7 %) en un nivel alto, el compromiso afectivo es el que el colaborador genera por sí mismo, de acuerdo a la necesidad y el lazo que lo une con la organización. En cuanto a la personalidad de los colaboradores, predomina la iniciativa, denotando así que tienen la capacidad para generar y emprender nuevas cosas. Finalmente, en los niveles de compromiso laboral entre el género masculino y femenino, no se encontró diferencia estadística significativa por lo que se concluye que ambos géneros tienen nivel alto de compromiso laboral.

Crespo (2016) analizó la relación que existe entre el clima y compromiso organizacional y las características personales en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí. El estudio es cuantitativo, con diseño no experimental, transversal–correlacional, instrumento de medición en lo correspondiente a clima organizacional con confiabilidad (0.939), se tomó como base el modelo por Araujo et al. (2011) y El instrumento de Compromiso Organizacional con confiabilidad (0.875), en una muestra de 103 docentes. Finalmente se confirma que existe una relación entre clima laboral y compromiso organizacional. De acuerdo al estudio algunas características personales que si influye el turno, ser promovido, si pertenece al sindicato o no pertenece. Por otro lado, se evidenció que no existe relación significativa con las características personales de antigüedad en la compañía ($p=0.685$), edad ($p=0.417$), si tienen personas a cargo ($p=0.117$) o el grado de instrucción ($p= 0.112$).

Pop (2013) investigó si existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación Comunidad Esperanza (ACE), Cobán, Alta Verapaz, Guatemala. El tipo de investigación que realizó fue descriptiva correlacional, los instrumentos aplicados fueron el cuestionario 16 PF, conformado por 102 preguntas y las Evaluaciones de Desempeño, en una muestra de 24 colaboradores. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, concluyendo finalmente que no existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de ACE. Sin embargo, se encontró en los resultados que existe correlación positiva moderada entre el rasgo de personalidad descontrolado/Controlado y los resultados de evaluación de desempeño ($r = 0.56$).

Entre los Antecedentes Nacionales se encuentra el estudio de Pérez (2014), realizó una investigación cuyo objetivo es precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico en personal Administrativo de Universidades Limeñas. La muestra estuvo integrada por 226 participantes. El instrumento utilizado en la investigación fue la Escala de Motivación en el trabajo-MAWS (Gagné et al. 2010). Asimismo, la escala de Compromiso Organizacional (Meyer, Allen & Smith, 1993) que incluye al compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN). Para el análisis de resultados se consideró el coeficiente de correlación Rho Spearman y las pruebas de U de Mann-Whitney y Kruskal- Wallis para encontrar las diferencias entre las variables sociodemográficas y las variables psicológicas. Se encontró una diferencia significativa entre la institución pública y privada. El Compromiso Afectivo de los

trabajadores de la universidad privada fue mayor que el de los de la universidad nacional (rango promedio= 126.30 vs. rango promedio= 101.79) ($U=4990,000$, $p < .05$). El Compromiso Normativo de la universidad privada fue mayor (rango promedio= 129.88 vs. rango promedio= 98.50) ($U=4602.500$, $p < .05$). Finalmente, el Compromiso de Continuidad presenta mayor grado en la universidad privada a comparación de los trabajadores de la universidad pública (rango promedio= 126.50 vs. rango promedio= 101.60) ($U=4968,000$ $p < .05$). Para ambas instituciones el tiempo de permanencia presenta diferencia significativa con el Compromiso de Continuidad. Los trabajadores públicos con un tiempo de permanencia superior a los 11 años presentan una marcada presencia del Compromiso de Continuidad frente a los trabajadores privados (rango promedio= 73.39 vs rango promedio = 62.72) ($r= 19.826$, $p < .05$). Por otro lado, en colaboradores de la institución privada presentan un mayor compromiso afectivo cuando tienen una permanencia entre 1 a 10 años (rango promedio= 60.10 vs rango promedio = 56.30) ($r= 6.070$, $p < .05$). Por otro lado, en relación al compromiso normativo en la institución pública presentan mayor permanencia a partir de 11 años (rango promedio= 70.74) ($r= 8.971$, $p < .05$).

Montoya (2014), presenta en su estudio de carácter psicométrico tiene como objetivo validar la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center en Lima. La población está conformada por 803 colaboradores y la muestra está representada por 642 trabajadores con un 66% de mujeres y un 34% de hombres, la edad promedio de ambos sexos fue de 27 años de edad. El diseño de este estudio es de tipo psicométrico. Asimismo, se empleó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) que tiene 18 ítems, adaptada y validada en versión en español por Arciniega y Gonzáles (2006). De

acuerdo a los resultados obtenidos según la validez de constructo, demostraron que el modelo de 2 factores (afectivo-normativo y continuidad) obtiene un mejor ajuste. Asimismo, las relaciones encontradas con el compromiso organizacional fue el tiempo de antigüedad o permanencia en las organizaciones, dando como resultado que a menor tiempo de permanencia (de 1 mes a 1 año) existe mayor grado de compromiso en trabajadores de un Contact Center en Lima; asimismo ocurre con aquellos colaboradores que tienen más de 10 años de permanencia.

Gómez (2015), desarrollo en su estudio la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño docente del profesorado en la Universidad Peruana Los Andes (UPLA) durante el semestre 2015-1. La población estuvo constituida por 493 estudiantes, de lo cual se extrajo la muestra de 200 estudiantes. Se aplicó el método no experimental en la investigación y tuvo un enfoque cuantitativo, siendo de tipo correlacional, con un diseño de corte transversal. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional adaptación Peruana por Osear Martín Rivera (2010) con 18 ítems y la Escala de Evaluación del Desempeño Docente de Aliaga, Ponce y Pecho (2000) con 35 ítems, ambos fueron replicados en la validez de contenido con V de Aiken y confiabilidad con alfa de Cronbach antes de ser gestionados en el trabajo de campo. Se utilizó la escala de Stanones para categorizar cada variable y dimensiones. Asimismo, se utilizó la prueba paramétrica coeficiente de correlación de Pearson. Se evidencia que existe una relación positiva de alta intensidad y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional ($p=0.70$) y el desempeño docente. De esta manera se puede observar que existe una relación estadísticamente significativa y positiva de

alta intensidad entre los componentes afectivo ($p=0.66$), normativo ($p=0.65$) y de continuidad ($p=0.54$) con el desempeño docente.

Figuroa (2016), en su investigación de tipo tecnológico y diseño psicométrico tiene como objetivo establecer las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en trabajadores públicos de la Región La Libertad en Trujillo. Presentó una muestra de 508 trabajadores conformada por 244 mujeres y 264 varones. El diseño de investigación es Psicométrico, obteniendo resultados en la Validez de Constructo, presentando una correlación directamente y muy significativa entre los ítems – test de los factores del compromiso Afectivo, Continuidad y Normativo, con niveles de insuficiente .168 y muy bueno .628. Asimismo, mediante el análisis factorial confirmatorio presentó cargas factoriales aceptables mayores a .20 y en índices de bondad de ajuste BentlerBonett no normado de .644 a .681 indicativo de un ajuste no razonable. La confiabilidad obtenida del instrumento a través de la consistencia interna del Alfa de Crombach para el cuestionario general fue .806 y para los factores Afectivo .748, Continuidad .746 y Normativo .704. Por último, se observa en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que las dimensiones de compromiso organizacional Afectivo, Continuidad y Normativo difieren muy significativamente ($p>.01$) de la distribución normal en relación al género de varones o mujeres; por lo cual se debe usar la prueba U de MannWhitney. Se concluyó que el Cuestionario de Compromiso Organizacional es un instrumento válido y confiable.

Valero (2019), que tuvo como propósito establecer la relación existente entre las cinco dimensiones del perfil de personalidad y su compromiso organizacional en la cooperativa de ahorro y crédito santa maría magdalena, Ayacucho 2018. Presentó

una muestra de 44 analistas de crédito de las tres sedes de Huamanga a la cual se aplicó para determinar el perfil de personalidad aplicando el Cuestionario de personalidad Test Big Five Questionnaire (BQF), y la escala UWES para el compromiso organizacional. Con el fin de establecer la relación entre las dos variables utilizaron el tipo de investigación Aplicada- Transversal, descriptiva-correlacional, no experimental, aplicando el Rho de Spearman (ρ). Se concluyó que no existe relación significativa entre los 5 rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en los analistas de crédito de dicha cooperativa de Ayacucho. Por otro lado, se evidenció una correlación significativa positiva de intensidad moderada entre la dimensión apertura y la dimensión vigor de la variable compromiso laboral (Rho de Spearman de 0.497*) y una correlación significativa positiva de baja intensidad entre la dimensión apertura mental y el compromiso organizacional (Rho de Spearman de 0.348*).

Arroyó (2017) realizó una investigación que tuvo como objetivo principal identificar la correlación que existe entre la personalidad proactiva y el compromiso organizacional en una población de trabajadores de condición civil en una organización militar ubicada en la provincia constitucional del Callao. La población y muestra estuvo conformada por 120 trabajadores de ambos sexos y edades entre 25 y 60 años. La investigación se desarrolló por medio de un diseño no experimental transversal, de alcance correlacional, a través de la aplicación de la Escala de Personalidad Proactiva de Crant y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. En cuanto a los datos obtenidos se demostró que la personalidad proactiva y el compromiso organizacional del personal civil de una institución militar del Callao, no presenta una correlación significativa ($p > 0.05$). Además, el 54% de los

trabajadores presenta un nivel promedio de personalidad proactiva, mientras que un 40% presenta un nivel muy alto de compromiso organizacional. Asimismo; Existe relación directa, significativa y baja ($\rho=0.182$; $p<0.5$) entre la personalidad proactiva y el compromiso afectivo. Además, existe diferencia significativa ($p=.006$) en la dimensión de compromiso de continuidad con el género en personal civil de una institución militar peruana del Callao, siendo los varones los que presentan un rango promedio superior en comparación a las mujeres.

Gutarra (2017), en su tesis tuvo como objetivo principal determinar el nivel del compromiso organizacional de los Inspectores, según edad, género y tiempo de servicios en los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, 2017. El tipo de investigación fue descriptivo y enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo conformada por 41 Inspectores. La encuesta fue un cuestionario de Compromiso Organizacional, validado a través de juicio de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Crombach. El 68,3% de los Inspectores de seguridad y Salud, presentaron un compromiso organizacional de nivel moderado, en relación al 29,2% de Inspectores de nivel alto. El 69,2% de varones presentó un mayor compromiso, en relación al 66,70% de las mujeres, ambos de nivel moderado; El 85,00% de Inspectores de 34 a 47 años, presentaron un mayor compromiso, en relación al 66,70% de Inspectores de 60 a 71 años, y al 50,00% de Inspectores de 48 a 59 años, todos con un compromiso de nivel moderado. Y el 73,90% de Inspectores de 4 a 10 años de servicios, presentaron mayor compromiso, en relación al 66,70% de Inspectores de 11 a 16 años, ambos de nivel moderado.

Guizado (2018) tuvo como objetivo en su estudio determinar el nivel de compromiso organizacional que presentan los efectivos de la Oficina de Criminalística de la DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú en Lima. La población conformada por 128 efectivos policiales de ambos sexos, 78 varones y 50 mujeres; la muestra estuvo representada por 96 efectivos policiales. El tipo de investigación es deductivo, descriptivo, enfoque cuantitativo, no experimental de corte transeccional. La técnica es la encuesta, el instrumento de investigación utilizado fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith, que tiene 18 ítems y fue adaptada en Peru por Figueroa (2016), con una validez de 0.681 y Confiabilidad de 0.806. En conclusión, se puede evidencia que existe un nivel promedio (54%) de compromiso organizacional; asimismo, presenta un nivel promedio en la dimensión de compromiso afectivo (48%), compromiso de continuidad (55%) y en el compromiso normativo (46%) en el personal policial.

En el estudio de Palomino y Ruiz (2019), tiene como objetivo demostrar la correlación existente entre la personalidad del colaborador y la calidad del servicio brindado a los clientes del operador logístico New Transport, periodo 2018. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, alcance descriptivo correlacional con diseño no experimental transeccional. Se aplicó 2 instrumentos, tales como el cuestionario Big Five para analizar la variable personalidad a 56 colaboradores, y el cuestionario SERPERF para analizar la variable calidad de servicio que fue aplicada a 54 clientes. Obteniendo como conclusión que la personalidad de energía ($\rho=0.80$; $p<0.05$), afabilidad ($\rho=0.60$), Tesón ($\rho=0.37$), Estabilidad Emocional ($\rho=0.47$) y Apertura mental ($\rho=0.68$) se relacionan significativamente con la calidad de servicio a los clientes.

Anchapuri y Requena (2018) investigaron la correlación entre los rasgos de personalidad y las dimensiones de felicidad en el personal de venta de una organización empresarial del rubro textil en San Juan de Lurigancho - Lima; el tipo de investigación fue deductivo, descriptivo con un enfoque cuantitativo, no probabilístico. La muestra está conformada por 249 empleados. Por otra parte, se utilizó el instrumento realizado por McCrae y Costa (1992) llamado el Inventario de Personalidad NEO PIR Revisado. Finalmente obtuvieron como resultados que existe una correlación inversa altamente significativa entre el rasgo neuroticismo y las dimensiones sentido positivo y alegría de vivir ($\rho = -.535$, $\rho = -.466$; $p < .01$). Asimismo, se encontró una relación inversa significativa con la dimensión de realización personal, a excepción de satisfacción. Es decir que a mayor frustración ansiedad y sentimientos de inferioridad, menor será la autosuficiencia y tranquilidad emocional en el personal de venta.

Fuentes (2018) tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018. El tipo de investigación fue deductivo, descriptivo-correlacional y la técnica es la encuesta. Se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional, adaptado por Elizabeth Montoya en el año 2017 en Perú, con 18 ítems; también se aplicó el Cuestionario de desempeño. La población y muestra conformada por 60 profesores. Se analizó los datos a través del estadístico de Rho de Spearman, donde se llegó a la conclusión que existe una relación positiva y significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores ($Rho = 0.367$). Asimismo, presentó una correlación positiva y significativa entre el desempeño laboral y compromiso afectivo

(Rho = 0.357), compromiso de continuidad (Rho = 0.255) y compromiso normativo (Rho = 0.400).

Rodriguez, K. (2020) ejecutó un estudio entre rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo buscando determinar la relación que existía entre ambas. La investigación tiene como diseño de estudio de tipo correlacional, la población estuvo conformado por 200 colaboradores y se trabajó con una muestra de 150 colaboradores a quienes se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) construido por John P. Meyer y Natalie J. Allen en el año 1997, que tiene 18 ítems y mide los componentes de Compromiso Afectivo, normativo y de continuidad. Por otro lado, también se evaluó el Cuestionario Big Five Questionnaire (BFQ). Se encontró que existe una correlación directa y altamente significativa ($p < .01$) entre los rasgos de personalidad energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional, apertura mental y compromiso organizacional. Asimismo, existe una correlación directa y significativa ($p < .05$) entre la dimensión de compromiso normativo y rasgo de personalidad Apertura mental. Por otra parte, no existe correlación entre el compromiso de continuidad y el rasgo de Apertura mental.

Marco Teórico

Para la presente investigación se tendrán en cuenta a los autores Allen y Meyer, Martínez, Chiavenato, Arias y Robbins. A través del tiempo el compromiso ha sido un componente básico en una organización. A continuación, citaremos algunos autores con mayor representación dentro del ámbito.

Según Robbins (1998), propone la definición del compromiso organizacional como un estado en el cual un colaborador se identifica con una organización en particular, sus deseos, anhelos y metas, para la permanencia dentro de la organización. Un alto nivel de compromiso en el trabajo significa identificarse con la organización propia y con el trabajo o actividad específica de uno.

Allen y Meyer (1996), opinan que el concepto de compromiso organizacional es el grado con que las personas se identifican en sus organizaciones y con la disposición que estos mismos tienen para la continuidad en el trabajo en la organización donde pertenecen. A su vez, Hellriegel, (1999) afirma que el compromiso organizacional es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. De esta manera se caracteriza por la aceptación de las metas, creencia, valores de la organización, la apertura a realizar un esfuerzo importante en las actividades realizadas dentro de la organización con el deseo de pertenecer a la organización.

Entre algunas definiciones modernas podemos encontrar a Amorós (2007) ya que manifestaba que el compromiso organizacional se refiere a la intensidad en la que un colaborador se siente comprometido por la empresa, a través de su identificación para obtener los resultados en las metas propuestas. De acuerdo con

investigaciones, se puede mostrar que existe una relación negativa entre el compromiso con el ausentismo laboral y rotación del personal.

Mientras tanto, Chiavenato (2010) considera que el compromiso organizacional podría fortalecerse tomando en cuenta que los trabajadores pueden identificarse con su organización y generar confianza con sus compañeros de trabajo o generar actitudes de trabajo más positivas.

De acuerdo a los conceptos referidos por los autores ya mencionados, se concluye que el compromiso organizacional hace referencia al grado de identificación del colaborador hacia la empresa, con un comportamiento dirigido hacia el deseo de pertenencia dentro de la organización donde realiza sus actividades.

Meyer y Allen citados por (Arias, 2001) sostienen una conceptualización del compromiso organizacional regido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera el origen del compromiso es dirigida al deseo, necesidad o deber de permanencia en la organización donde se encuentra.

a) Compromiso Afectivo

El compromiso afectivo, hace referencia a una conexión emocional que el colaborador establece con la organización, reflejado un grado de apego a través de su satisfacción en cuanto a sus necesidades y perspectivas; además disfrutan de su permanencia. Este compromiso es la aceptación o consentimiento anímico del trabajador para con la empresa en el marco de su grado de pertenencia y de identificación tanto con sus objetivos de vida como con los de la empresa. (Meyer y Allen, 1991).

b) Compromiso Normativo

Indica que un fuerte compromiso normativo, sucede porque el colaborador siente que lo necesita; determinado por los reconocimientos y valorizaciones que se les brinda a los colaboradores, esto con respecto a costos, posiblemente financieros, psicológicos, físicos, y las escasas posibilidades para conseguir un nuevo puesto de trabajo. Este compromiso se da al incorporarse a una empresa el trabajador experimenta un procedimiento de socialización, que conlleva en el tiempo a afectos y amistades que promueven gratitudes que son muy difíciles de soslayar y crean un lazo fuerte con la empresa. (Meyer y Allen, 1991).

c) Compromiso de Continuidad

Tiene que ver con la entereza del costo que presenta abandonar la organización; es decir que el colaborador tiene un sentimiento de pertenencia de acuerdo a sus intereses y necesidades. Ha invertido mucho tiempo en ella y siente que tiene un ahorro económico. Pensar en dejarla sería como perder algo que ha logrado con su esfuerzo. Tiene que ver con el bien material, más que con el aspecto sentimental. Es por esta razón que si la empresa plantea dar fortalecer la estructura de trabajo a través de recompensas estará relacionada con este compromiso. Según indican Meyer y Allen (1991).

De acuerdo con Hjelle y Ziegler (Como se cita en Cassaretto, 2009) mencionaron que la personalidad es un término complejo, provocando a que se consideren diversas definiciones y abarcan en ellas las experiencias, emociones, motivaciones, acciones y percepciones del individuo.

Una de las definiciones más recordadas por investigadores es la de Eysenck (1970) que definió la personalidad como una organización estable y perdurable del carácter, temperamento, intelecto y del físico de la persona, lo cual permite la adaptabilidad al ambiente. A su vez, Cattell (1972) especifica que la personalidad es aquello que nos dice lo que un sujeto hará ante una situación determinada; cuyo elemento básico es el rasgo; que implica tendencias reactivas generales y hace referencia a características relativamente permanentes. Según, Cloninger (1994), define la personalidad como la suma total de patrones conductuales y potenciales del organismo, determinado por herencia y por medio social; se origina y desarrolla a través de la interacción funcional de cuatro factores principales, los cuales están organizados por patrones de conducta: sector inteligencia, carácter y temperamento y constitución (somático). Por su parte, McCrae y Costa (2004), el término “personalidad” es la agrupación de características duraderas y complejas que influyen en la manera de pensar, actuar, percibir y relacionarse en determinados contextos.

En general, la definición de personalidad puede ser entendida como el conjunto de acciones que el individuo pueda tener ante determinadas situaciones, de acuerdo a los elementos biológicos, psicológicos y sociales para su adaptación con el medio.

Asimismo, como se mencionó con anterioridad podemos encontrar en distintas investigaciones la infinidad de conceptos acerca de la personalidad. Es por ello, que se presentaran algunos representantes teóricos que pretendan explicar nuestra variable y finalmente se narrará el modelo Big Five de Costa y McCrae, debido a que es el modelo que sustentará el presente estudio.

Los personajes con mayor influencia en los rasgos de la personalidad son Allport, Cattell y Eysenck. Sus hallazgos han dado paso a diversos estudios y sobretodo el modelo Big Five acoge las aportaciones de estos autores.

Un individuo no nace con la personalidad ya definida, debido a que aún no se le ha permitido formarse, ni ha tenido la oportunidad de decidir hacia que metas seguir para que construya una personalidad sólida. Lo mencionado anteriormente, se dirige a que el desarrollo se da mediante la relación con el ambiente; sin embargo, está influenciado a través de los rasgos de cada persona (Allport, citado en Rodriguez, 2020). Por consiguiente, Allport (1974) define a los rasgos como predisposiciones a responder de manera similar ante diferentes estímulos, con formas consecuentes y permanentes de reaccionar al ambiente externo. Las características fundamentales de los rasgos son: Tienen existencia real dentro de cada persona; determinan o causan el comportamiento motivándonos a buscar estímulos apropiados; pueden demostrarse empíricamente; están interrelacionados y varían de acuerdo a la situación. Para ello, se plantean tres niveles: rasgos cardinales, centrales y secundarios.

Los rasgos cardinales, son aquellas características que se vinculan con la misma persona, es decir, es el rasgo que predomina en el individuo. Los rasgos centrales, se refieren a las características generales que pueda poseer una persona y se pueden presentar en diferentes niveles, se especula que pueden existir entre 5 a 10 rasgos centrales. Los rasgos secundarios, se manifiestan solo en determinados contextos o preferencias del sujeto. Además, Allport menciona que un individuo maduro y equilibrado deberá disponer del sentido de pertenencia, auto aceptación, autopercepción realista, auto objetivación, proyecto de vida e interacciones asertivas.

Cattell (1972) coincidía con Allport en que los rasgos muestran características relativamente estables y que están determinados por influencia de la herencia y ambiente. Para llegar a esa conclusión, agrupó una lista de 4,500 rasgos que describían diversos aspectos de la personalidad; posteriormente, redujo este número a 200 y finalmente, mediante el análisis factorial y otros procedimientos afines, separó de manera científica dieciséis rasgos de personalidad las cuales son: afectividad, inteligencia, estabilidad del yo, dominancia, impulsividad, atrevimiento, sensibilidad, suspicacia, convencionalismo, imaginación, astucia, rebeldía, autosuficiencia, aprehensión, autocontrol y tensión, desarrollando así el test de personalidad 16PF.

Por su parte, Eysenck (1970) brindaba un enfoque biológico a su teoría, construyendo así el modelo PEN (psicoticismo, extraversión y neuroticismo). Explicaba que, las personas extrovertidas tienden a centrar su atención hacia el medio que lo rodea; pero, si el individuo obtiene un puntaje bajo demostraría todo lo contrario a lo que se le designa como introversión. Mientras que, las personas con rasgos neuróticos tienden a sufrir una inestabilidad a nivel emocional, si es que la persona obtiene un puntaje bajo se encontraría en un equilibrio emocional. Por último, el rasgo psicótico se manifiesta mediante la poca empatía, la hostilidad y la manipulación.

Otros autores con una definición más moderna es la de Chiavenato (citado por Pop, 2013) mencionando que un rasgo de personalidad tiende a permanecer en el tiempo y muestra conductas dependiendo de la situación. Ciertas características de un rasgo serían honesto, temperamental, impulsivo, desconfiado, ansioso, dominante, amigable, entre otros. Al mismo tiempo, Cloninger (citado en Reyes, 2016) hace

referencia a que el rasgo es una distinción únicamente de cada persona y que genera que esta tenga un patrón de conducta ante cada estímulo. Añade que estos rasgos están variados en niveles.

En cuanto a Mc Crae y Costa (1990), refiere los rasgos como unidad básica de medición de la personalidad, con predisposición biológica de relevancia y esta es teoría de índole pragmática dedica a la medición cuantitativa. Un punto a considerar es el aporte que brinda Eysenck y Cattell dando como resultado la teoría de los Cinco Factores de la Personalidad propuesta por Mc Crae y Costa y más tarde se contruiría el instrumento basado en este modelo teórico.

Los autores han tratado de considerar los números de rasgos que puedan existir a lo largo del tiempo, aunque no se llegue a un conceso una parte de ellos los agrupa en tres, cinco o dieciséis siendo factor importante para las teorías de personalidad vigentes. En términos generales, el término de rasgos de la personalidad es la unidad básica de la personalidad, que responde ante determinados estímulos reaccionando en diferentes grados.

Mc Crae y Costa (1990), integran el modelo, estableciendo de manera predominante la descripción de la personalidad en cinco factores independientes. Se considera rasgo porque es estable, aun cuando la situación pudiera llevar a una persona a comportarse de manera diferente a la referencia de su personalidad.

La mayoría de empresas utilizan este modelo para colocar al colaborador de acuerdo a aspectos que puedan influir en el desempeño del puesto de trabajo. Ya que muchos indicadores podrían influenciar en el desempeño de los puestos; como el dominio de tareas, habilidades específicas demandadas, como el tema de

comunicación con personas de su entorno. En el sentido de adaptación emocional y responsabilidad se encuentra relacionado con la motivación.

a) **Neuroticismo**

Define en qué grado una persona afronta con problema las situaciones complicadas de la vida. Los sujetos tienden a experimentar sentimientos negativos como vergüenza, melancolía, ira, culpabilidad, etc. Son muy proclives a sentir rabia o a enfadarse, y no suelen gestionar muy bien sus crisis personales. El opuesto de estas personas tiende a ser tranquilas, seguras y generalmente relajadas

- **N1 (Ansiedad):** Abarca tensión, nerviosismo, tendencia a preocuparse y a experimentar miedo.
- **N2 (Agresión-Hostilidad):** Tendencia a experimentar enfado, irritación.
- **N3 (Depresión):** Sentimientos de culpa, tristeza, soledad.
- **N4 (Ansiedad social):** Sentimientos de vergüenza, sensibilidad al ridículo.
- **N5 (Impulsividad):** Dificultad en el control de impulsos y necesidades.
- **N6 (Vulnerabilidad al estrés):** Dificultad para controlar el estrés y tendencia a la dependencia en situaciones interpretadas de emergencia.

b) **Extroversión**

Define el grado en que el sujeto se muestra afecto, asertividad, actividad, búsqueda de emociones, emociones positivas. Evidencia también que tiene disposición al trato con los demás y canaliza su energía en contextos sociales. De otra manera, este factor examina que a la persona le agrada estar rodeado de otras personas, expresarse ante los demás, etc. Su opuesto es la Introversión, que se caracteriza por ser una persona reservada y seria, prefiere estar solo, ser

independientes o en compañía de amigos muy cercanos, prefieren la rutina y son reflexivos.

- **E1 (Cordialidad):** Capacidad para establecer vínculos con otros.
- **E2 (Gregarismo):** Preferencia para estar en compañía de otros.
- **E3 (Asertividad):** Recoge desde la tendencia a la dominancia hasta la tendencia a evitar confrontaciones.
- **E4 (Actividad):** Necesidad de estar ocupado. Se caracteriza por conductas motoras vigorosas.
- **E5 (Búsqueda de emociones):** Definida como la tendencia a acercarse a las fuentes de estimulación.
- **E6 (Emociones positivas):** Tendencia a experimentar con frecuencia emociones de alegría, felicidad.

c) **Apertura a la Experiencia**

Muestra en qué grado un sujeto tiende a estar abierto a buscar nuevas experiencias, intereses y es muy imaginativo; concibe de una manera creativa su futuro. La persona tiene una relación fluida con su imaginación, aprecia el arte y la estética. Es una persona consecuente con sus emociones y de las personas que están en su entorno. Prefieren salir de su zona de confort y de la rutina, para obtener nuevos conocimientos sobre temas amplios debido a su curiosidad intelectual. Por el contrario las personas que presentan baja puntuación; son prácticos, convencionales, disfrutan de lo sencillo más que de lo difícil, comprometido con los métodos ya existentes, debido a que prefieren la familiaridad a lo novedoso, son moderadas y apegadas a la tradición.

- **O1 (Fantasía):** Puntúa bajo la gente que prefiere ocuparse de lo que tiene entre manos.
- **O2 (Estética):** Apreciación del arte y la belleza.
- **O3 (Sentimientos):** Implica receptividad a los propios sentimientos y emociones, que se valoran como importantes de la vida.
- **O4 (Acciones):** Interés por diferentes actividades, por ir a sitios nuevos, comer cosas inusuales.
- **O5 (Ideas):** Apertura de mente a cosas nuevas a ideas poco convencionales, disfrute de argumentos filosóficos.
- **O6 (Valores):** Tendencia a reexaminar los valores sociales, religiosos, políticos.

d) **Amabilidad**

Es el grado en que la persona se muestra respetuosa, honrada, altruista, modesta, tolerante y tranquila. La persona amable es aquella que confía en la honestidad de los otros individuos, tiene vocación para ayudar y asistir a quien lo necesite, se muestra humilde y sencillo, y es empático hacia las emociones y sentimientos ajenos.

- **A1 (Confianza):** Tendencia a atribuir buenas intenciones a los demás.
- **A2 (Franqueza):** Se trata de individuos francos, sinceros e ingenuos.
- **A3 (Altruismo):** Preocupación activa por los otros, generosidad, consideración hacia los demás.
- **A4 (Actitud conciliadora):** Se refiere a las reacciones hacia los conflictos, puntúan alto los cooperativos, no rencorosos que perdonan ofensas.

- **A5 (Modestia):** Se trata de un aspecto de autoconcepto, los que puntúan alto prefieren pasar desapercibidos.
- **A6 (Sensibilidad a los demás):** Simpatía y preocupación por otros.

e) **Responsabilidad**

Refiere a cuán centrado está el sujeto en sus objetivos, formal y moderadamente bien organizado, además de cuán disciplinado se muestra para la consecución de dichos fines. Generalmente cuenta con objetivos claros, pero también es capaz de dejar de lado su trabajo; podríamos decir que la persona con alta puntuación en el factor C es un individuo organizado, con capacidad de concentración, que termina sus tareas y que piensa antes de tomar una decisión.

- **C1 (Competencia):** Es el sentimiento de creerse capaz, efectivo y resolutivo para tratar con los aspectos de la vida.
- **C2 (Orden):** Personas limpias, ordenadas y bien organizadas.
- **C3 (Sentimiento del deber):** Tendencia a adherirse estrictamente a sus principios éticos y cumplir sus obligaciones.
- **C4 (Necesidad de logro):** Niveles de aspiración elevados y tendencia trabajar duro para conseguir su objetivo.
- **C5 (Autodisciplina):** Habilidad para empezar tareas y llevarlas a cabo a pesar del aburrimiento o de cualquier distracción.
- **C6 (Deliberación):** Tendencia a pensar cuidadosamente antes de actuar.

1.2. Formulación del problema

Pregunta general

¿Qué relación existe entre compromiso organizacional y los rasgos de la personalidad en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre compromiso organizacional y los rasgos de la personalidad en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de compromiso organizacional según el tiempo de antigüedad en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.
- Establecer el nivel de compromiso organizacional según el género en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.
- Determinar los componentes de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019
- Determinar los rasgos de personalidad en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.
- Relacionar las dimensiones de compromiso organizacional y los rasgos de personalidad en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre compromiso organizacional y rasgos de la personalidad en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019

Ho: No existe relación significativa entre compromiso organizacional y rasgos de la personalidad en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019

1.4.2. Hipótesis específicas

- Ha1: Existe mayor compromiso en un tiempo menor a un año de antigüedad en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.
- Ho1: No existe mayor compromiso en un tiempo menor a un año de antigüedad en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.
- Ha2: Se encuentra diferencia entre el compromiso del género masculino y femenino en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.
- Ho2: No se encuentra diferencia entre el compromiso del género masculino y femenino en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.
- Ha3: Los colaboradores presentan un nivel bajo en las dimensiones del compromiso organizacional en una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.
- Ho3: Los colaboradores no presentan un nivel bajo en las dimensiones del compromiso organizacional en una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.
- Ha4: Los colaboradores presentan un nivel medio en los 5 rasgos de personalidad de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.

- Ho4: Los colaboradores no presentan un nivel medio en los 5 rasgos de personalidad de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.
- Ha5: Existe relación entre las dimensiones de compromiso organizacional y los rasgos de personalidad en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.
- Ho5: No existe relación entre las dimensiones de compromiso organizacional y los rasgos de personalidad en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, Lima 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básico, debido a que se produce cuando el conocimiento o el estudio se desarrollan sin el propósito de una aplicación inmediata. Este tipo de investigación trata de encontrar información verídica a través de libros y datos reales, para construir relación entre las variables; como explica Sánchez y Reyes (2006) quienes consideran que este tipo de investigación permite desarrollar nuevos conocimientos.

El enfoque que se empleó fue el cuantitativo, ya que se “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 4).

Hernández et al. (2014) mencionan “*el estudio descriptivo busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren*” (p.92). Asimismo, indican que el estudio correlacional pretende hallar el nivel de asociación o hallar la relación entre las variables a investigar con un grupo en específico.

El diseño que se utilizó fue no experimental, al respecto Hernández et al. (2014) lo definen como aquel estudio que no requiere la manipulación de las variables y la finalidad de ello es conocer como los fenómenos se desarrollan en su ámbito natural. Además, se presenta un corte transversal porque la información se da en un momento determinado.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Población

El termino de población o universo hace referencia a un conjunto de todos los casos que van a coincidir con determinadas características de los cuales se pretende elegir una muestra. De esta manera, se debe situar explícitamente de acuerdo con sus características de contenido, de lugar y en el tiempo (Hernández et al., 2014).

En nuestra investigación la población comprende a todos aquellos administrativos y operativos de una empresa del sector logístico de la ciudad de Lima, teniendo 785 colaboradores en planilla, conformados por 248 mujeres y 537 varones en un rango de tiempo de servicio de 18 días a 17 años con 11 meses, lo conformaron operarios de almacén y administrativos.

Muestra

La muestra es un subgrupo de elementos que pertenecen a la población o universo del cual se recopilan los datos que serán representativos y se pretenderá generalizar los resultados del estudio (Hernández et al., 2014).

Según Sánchez y Reyes (2006), ser parte del supuesto denominado "muestra" o porción, esto es representativo para caracterizarlo e identificar sus propiedades. Es por esta razón que no se requiere estudiar a toda de la población, sino que basta con conocer la muestra el cual lo reemplaza en este caso específico para poder describir las características fundamentales de la población. Es por ello, que se trabajó con una muestra significativa de 165 colaboradores.

Cabe resaltar que el tipo de muestra para la presente investigación es no probabilístico, debido a que solo se tuvo accesibilidad hacia algunos colaboradores. Cuesta (2009), indica que el muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo,

donde estas se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados.

Tabla 1
Distribución de la muestra, según género

Género	f	Porcentaje
F	70	42.42%
M	95	57.58%
Total	165	100%

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 1 muestra un mayor porcentaje en hombres con un 57.58% a comparación de las mujeres con un 42.42% de todos los participantes del presente estudio.

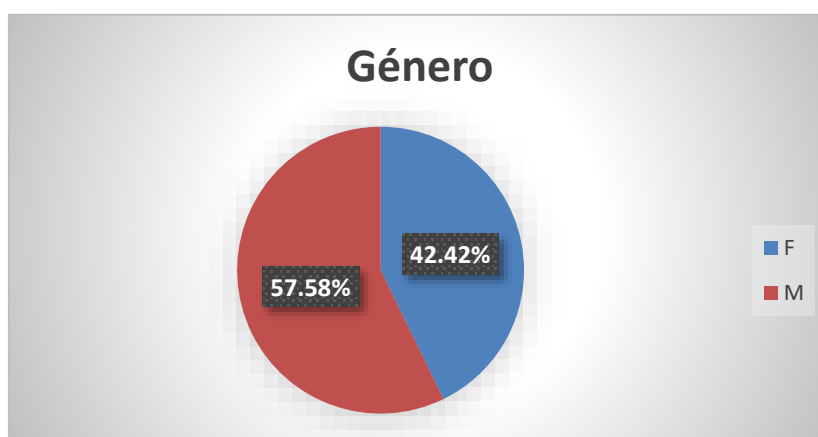


Figura 1. Distribución de la muestra según género

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Distribución de la muestra, según tiempo de antigüedad en la empresa

Tiempo de Antigüedad	f	Porcentaje
Menos de 1 año	60	36.36%
1 año – 3 años	47	28.48%
3 años – 5 años	31	18.79%
5 años a más	27	16.36%
Total	165	100%

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 2 muestra la distribución del tiempo de antigüedad en la empresa por parte de los colaboradores en la cual el mayor porcentaje de los mencionados están ubicados en menos de 1 año (36.36%), mientras que el menor porcentaje lo ocupan los colaboradores con más de 5 años (16.36%).

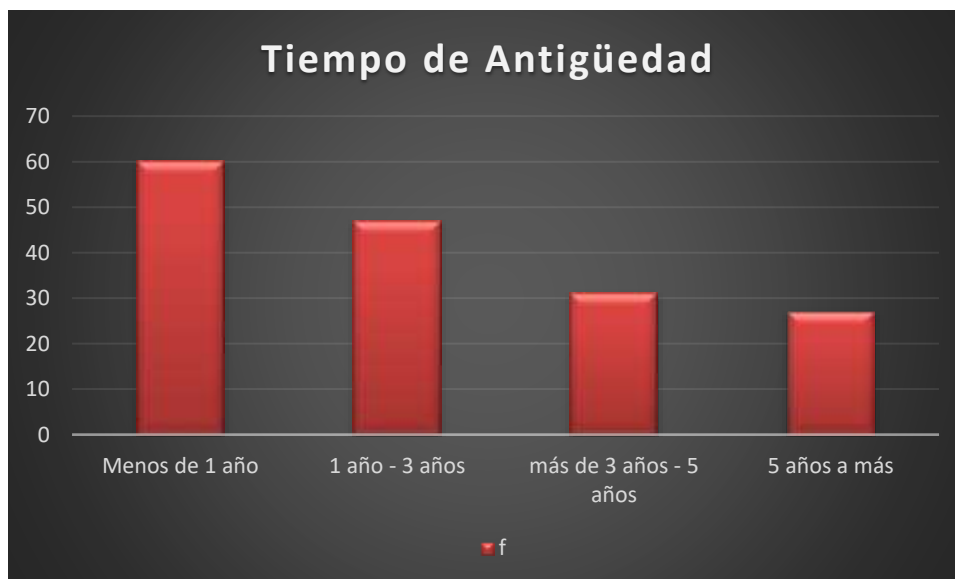


Figura 2. Distribución de la muestra según la antigüedad en la empresa de los colaboradores

Fuente: Elaboración propia.

Criterios de Inclusión:

Los criterios de inclusión que se tomaron en cuenta para esta ocasión son:

- Colaboradores que asisten a laborar en la empresa.
- Colaboradores que se encuentran al momento de aplicar las encuestas.
- Haber firmado la aceptación del consentimiento informado.
- Colaboradores mayores de 18 años.
- Colaboradores que tienen más de un mes laborando en la empresa.
- Voluntad de participación.

Criterios de Exclusión:

Los criterios de exclusión que se tomarán en cuenta para esta ocasión son:

- Colaboradores que no estén presentes al momento de aplicar la encuesta.
- Colaboradores con problemas de salud y/o descanso médico.
- Sin voluntad de participación.

Operacionalización de Variables

Tabla 3

Definición operacional del Cuestionario del Compromiso Organizacional (CCO)

Dimensiones o factores	Instrumento	Ítems	Escala y Calificación
Compromiso Afectivo: Grado de afecto y motivación.	Cuestionario del Compromiso Organizacional (CCO)	1, 2, 3, 4, 5 y 6 Ítem inverso: 3, 4, 5	Escala: Ordinal Tipo de escala Likert: 1. Totalmente en Desacuerdo
Compromiso de Continuidad: Necesidad de permanecer.		7, 8, 9, 10, 11 y 12	2. En Desacuerdo 3. Levemente en Desacuerdo
Compromiso Normativo: Obligación moral de permanencia.		13, 14, 15, 16, 17 y 18 Ítem inverso: 13	4. Ni de acuerdo Ni desacuerdo 5. Levemente de Acuerdo 6. De acuerdo 7. Totalmente de Acuerdo

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Definición operacional del inventario de personalidad NEO-FFI

Dimensiones o factores	Instrumento	Ítems	Escala y Calificación
Neuroticismo: Inestabilidad emocional y vulnerabilidad al estrés.	El Inventario de los cinco factores de personalidad	1, 6, 11, 16, 21, 31, 36, 41, 46, 51 y 56	Escala: Ordinal Tipo de escala
Extraversión: Personas sociables, asertivo y enérgico.	NEO (NEO-FFI) forma S.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47, 52 y 57	Likert: 0. Totalmente desacuerdo
Apertura a la Experiencia: tendencia a experimentar situaciones nuevas y curiosas.		3, 8, 13, 18, 23, 38, 43, 48, 53 y 58	1. En Desacuerdo
Amabilidad: Individuos empáticos y cooperativos.		4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49, 54 y 59	2. Neutral 3. De acuerdo
Responsabilidad: Planificador, orientado a los logros		5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55 y 60	4. Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia

2.3. Técnicas, Instrumentos y recolección de datos

Técnicas

En la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, que se basa en obtener información sobre una parte de la población o muestra a través de la utilización del cuestionario en diferentes contextos. Asimismo, el cuestionario es un grupo de ítems en relación a una o más variables que se pretenden cuantificar (Hernández et al., 2014).

Según Bernal (2010), la técnica de recolección de información se realizará a través de fuentes primarias también conocida como directa, es decir donde se origina

la información; estas fuentes son las personas, la organización, el ambiente o los acontecimientos observados a través de la recopilación de las aplicaciones de encuestas a la muestra establecida para el presente estudio. Asimismo, se utilizarán las fuentes secundarias o indirectas que nos brindaron la información referencial sobre el tema de investigación, a través de fuentes bibliográficas como trabajos de investigación, revistas, libros, documentales, medios de comunicación.

Recolección de datos

En principio, se presentó una carta a la gerente de la empresa del sector logístico, Lima 2019 y luego se procedió a una entrevista; una vez aceptada la entrevista con la gerente de Recursos Humanos, se explican los detalles de la investigación, así como los beneficios de los resultados; además, se aclaran dudas y los motivos del estudio, finalmente se define la participación y se pide su colaboración para la aplicación del instrumento. (Ver anexo 1).

De acuerdo con Hernández et al (2010), la recolección de datos implica seleccionar el instrumento, aplicarlo y preparar los datos obtenidos para analizarlos. En el enfoque cuantitativo se realiza para medir a través de instrumentos que tengan validez, confiabilidad y objetividad para que representen a las variables de la investigación.

Instrumentos

El instrumento de medición es un recurso que emplea el investigador para registrar información o datos que representen realmente las variables que se tienen en mente (Hernández et al, 2010).

De esta manera se puede afirmar también que es el medio con el cual se asignan una serie de afirmaciones, preguntas, proposiciones referidas a la realidad

objeto de investigación para analizar, evaluar e interpretar los datos obtenidos conteniendo la validez y fiabilidad correspondiente (Bernal, 2010). Es por esta razón que se utilizará el instrumento de investigación para obtener los datos sujetos a la medición de las variables de estudio como compromiso organizacional y rasgos de personalidad, tal como a continuación se detalla.

Cuestionario de Compromiso Organizacional.

El instrumento basado en el modelo teórico de tres Componentes del Compromiso Organizacional (CCO), cuyo nombre original en inglés es: Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), fue construida por John P. Meyer y Natalie J. Allen la prueba fue realizada en Estados Unidos, el objetivo del instrumento era medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización.

El cuestionario contiene 18 ítems estructurados por 3 componentes, Componente Afectivo, Componente de Continuidad, Componente Normativo cada uno compuesto por 6 ítems, el cuestionario tiene ítems tanto positivos (1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) como negativos (3, 4, 5 y 13). La administración puede realizarse de manera Individual o colectiva y se puede aplicar a partir de los 18 años, el tiempo aproximado de 15 minutos.

Ficha técnica del instrumento de la variable: **Compromiso Organizacional**

Autor(es)	:	John P. Meyer y Natalie J. Allen (1990)
Nombre Original	:	Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)
Nombre Español	:	Componentes del Compromiso Organizacional (CCO)
Procedencia	:	Estados Unidos.
Año de elaboración	:	1993.
Validez	:	Instrumento validado en el Perú, por Figueroa De La Peña (2016).
Duración del cuestionario	:	15 minutos aproximadamente.
Áreas que evalúan los reactivos	:	Dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativos.
Calificación	:	Uso de escala Likert: Totalmente en Desacuerdo (1) hasta Totalmente de Acuerdo (7).
Forma de Administración	:	El cuestionario es aplicado una sola vez en un determinado momento

- **Validez y confiabilidad**

Según la investigación realizada por Figueroa De la Peña (2016), cuya finalidad fue determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional, así como la elaboración de los respectivos baremos para una muestra de trabajadores públicos de la Región La Libertad. Lográndose obtener los siguientes resultados: En cuanto a la validez del constructo mediante el ítem-test se evidencia índices de hasta 0.628. Por su parte, la confiabilidad del instrumento, se realizó a través de la consistencia interna del Alfa de Crombach y se establece para el cuestionario general 0.806, en cuanto a la dimensión afectiva 0.748, de continuidad 0.746 y normativa 0.704.

El coeficiente alfa de Crombach, según Paella y Martins (2012, p.169) es un método que nos permitirá conocer el grado de confiabilidad; así como la validez, son elementos de medición importantes para todo instrumento, representado a través de una escala Likert.

Tabla 5

Interpretación de coeficiente de confiabilidad

Rangos	Confiabilidad
0.81 - 1	Muy alta
0.61 - 0.80	Alta
0.41 - 0.60	Media
0.21 - 0.40	Baja
0 - 0.20	Muy Baja

Fuente: Paella y Martins (2012, p.169). Metodología de la investigación cuantitativa.

Inventario de Rasgos de la Personalidad NEO-FFI

El Inventario de los cinco factores de personalidad NEO (NEO-FFI) forma S, diseñado por Costa & McCrae (1992) como versión reducida del NEO-PI-R. La forma S hace referencia a la versión diseñada para ser contestada por el propio evaluado.

El instrumento contiene 60 ítems, asimismo tiene escala psicométrica Likert, especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo del sujeto examinado con respecto a la frase que le presenta el instrumento, El objetivo de la prueba es evaluar los rasgos de personalidad según el modelo de los cinco factores, los cuales son Neuroticismo (N), Extraversión (E), Apertura (O), Agradabilidad (A) y Responsabilidad (C).

Ficha técnica del instrumento de la variable: Rasgos de la Personalidad

Autor	:	Costa & McCrae (1992)
Nombre	:	El Inventario de los cinco factores de personalidad NEO (NEO-FFI) forma S.
Procedencia	:	TEA ediciones, S.A
Año de elaboración	:	1992.
Validez	:	Instrumento validado en el Perú, por Martínez & Cassaretto (2011)
Duración del cuestionario	:	20 minutos aproximadamente.
Áreas que evalúan los reactivos	:	Dimensiones: Neuroticismo, Extraversión, Amabilidad, Apertura y Responsabilidad.
Calificación	:	Uso de escala: Likert de cinco opciones de Total desacuerdo (0) hasta Totalmente de acuerdo (4).
Forma de Administración	:	El cuestionario es aplicado una sola vez en un determinado momento

- **Validez y confiabilidad**

Según la investigación realizada por Martínez & Cassaretto (2011), la cual consta de 2 estudios, se desarrolló el coeficiente de Alpha de cronbach para medir la confiabilidad evidenciando índices entre 0.83 y 0.84 para Neuroticismo, 0.76 y 0.78 para Extraversión, 0.67 y 0.73 para apertura, 0.67 y 0.75 para Agradabilidad y 0.72 y 0.84 para Conciencia. Puesto que, los resultados hallados hacen referencia al primer estudio y después de haber neutralizado y/o cambiado algunos ítems en el segundo estudio. En cuanto a la validez fue determinada mediante un análisis factorial exploratorio con 5 factores y rotación Varimax, demostrando una varianza de 35.23% y con los cambios mencionados anteriormente aumentó al 38.33%. Por último, en el segundo estudio siguiendo el mismo procedimiento se explicó una varianza de 36.48% y luego se prosiguió a neutralizar o reemplazar los ítems problema, elevándose a 38.29%.

2.4.Procedimiento de análisis de datos

Para la presente investigación, se realizó el análisis con el programa SPSS 25, en cual nos brinda múltiples resultados según lo que pretendamos medir, es por ello que en primera instancia los datos se colocaron en una base de datos en Excel para luego proceder y ser trasladados al SPSS 25 siguientes los aspectos éticos que corresponden.

Se procedió a establecer categorías sociodemográficas por tiempo de antigüedad (Tiempo que tiene en la compañía) y por género (Femenino o masculino) en relación al compromiso organizacional. Luego se establecerá incidencia y prevalencia de las variables de compromiso organizacional y los rasgos de personalidad de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación. De esta

manera los datos recogidos del programa fueron analizados de manera cuantitativa, por consiguiente, se colocaron estadísticos de porcentajes y frecuencias para el análisis tanto de las variables como de las dimensiones.

Asimismo, se realizó la prueba de normalidad no paramétrica Kolmogorov – Smirnov, para proseguir con el tipo de distribución de los datos. Luego, se empleó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney para contrastar los datos según el género; de igual manera se utilizó la prueba de Kruskal-Wallis para comparar los datos según tiempo de antigüedad. Finalmente, se determinó que para la relación entre las variables Compromiso Organizacional y Rasgos de personalidad, sea utilizado el estadístico de correlación de (Rho) Spearman.

De acuerdo con Hernández et al (2014), el coeficiente rho de Spearman es un estadístico que sirve para medición de correlación entre dos variables a través de escalas Likert, de tal modo que las unidades o individuos de análisis de la muestra pueden ordenarse por jerarquías. La metodología Likert, fue desarrollada por Rensis Likert en 1932; esta escala Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías.

2.5.Aspectos éticos

En la realización del presente trabajo, se ha realizado con honestidad y transparencia para la recopilación de datos, cuidando la parte ética de los investigadores realizándose de acuerdo con las normativas del reglamento institucional, de otro modo no forzará datos algunos para que se desarrolle una investigación con datos reales.

En esta parte se procedió con los permisos para poder acceder a la población e informar claramente a todos los participantes la finalidad de la investigación a través del consentimiento informado y se respetó la confidencialidad e identidad de la información de los participantes.

Por otra parte, se han respetado los derechos de autor, considerando las citas y referencias correspondientes dentro de la investigación.

CAPITULO III: RESULTADOS

Análisis correlacional entre el compromiso organizacional y los rasgos de personalidad

En la Tabla 6 se logra evidenciar que las variables a evaluar; Compromiso organizacional, Neuroticismo, Extroversión, Apertura, Afabilidad y Responsabilidad, tienen una distribución que no es normal ($p < 0.05$). Por lo tanto, los datos no se ajustan a la normalidad, la cual nos conlleva a realizar el uso de pruebas no paramétricas como el coeficiente de Spearman para el análisis de correlación.

Tabla 6

Prueba de normalidad K-S para determinar la distribución de los datos

Variables	K-S	n	p
Compromiso organizacional	0,074	165	0,027
Neuroticismo	0,054	165	0,200
Extroversión	0,093	165	0,001
Apertura	0,077	165	0,019
Afabilidad	0,068	165	0,061
Responsabilidad	0,083	165	0,007

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7, se aprecia la relación que tiene la variable de Compromiso organizacional y los Rasgos de la personalidad en colaboradores del sector logístico, aceptando así la hipótesis alterna (H_a), encontrando que los rasgos de apertura ($Rho = .595$ $p < .001$), amabilidad ($Rho = .549$ $p < .001$), y responsabilidad ($Rho = .590$ $p < .001$) tienen una correlación positiva media; por otro lado, se evidencia una correlación positiva débil con el rasgo de extraversión ($Rho = .495$ $p < .001$) con la variable compromiso organizacional ($p <$

0.05). Sin embargo, con la dimensión de neuroticismo ($Rho = -.170$ $p < .029$) tiene una correlación negativa muy débil de acuerdo con Hernández et al (2014). Es por ello que se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 7

Relación entre el compromiso organizacional y los rasgos de la personalidad.

Correlaciones		Neuroticismo	Extroversión	Apertura	Amabilidad	Responsabilidad
Compromiso organizacional	Rho	-,170*	,495**	,595**	,549**	,590**
	p	0.029	<.001	<.001	<.001	<.001
	n	165	165	165	165	165

Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación de resultados del nivel de compromiso organizacional según tiempo de antigüedad

En la tabla 8, se muestran los resultados de la aplicación de la prueba Kruskal Wallis para comparar la puntuación promedio según tiempo de antigüedad en los colaboradores participantes en la muestra; la misma que no encontró diferencia significativa ($p < 0.05$), entre menos de 1 año a más de 5 años a nivel general, así como en las escalas Afectivo, Continuidad y Normativo. Es por este motivo que se acepta la hipótesis nula (H_0).

Tabla 8

Comparación de promedios en el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, según tiempo de antigüedad

	Tiempo de Antigüedad	N	Rango promedio	Sig. asintótica
Componente Afectivo	Menos de 1 año	60	83.76	0.143
	más de 1 años a 3 años	63	78.75	
	más de 3 años a 5 años	20	72.08	
	más de 5 años	22	103.02	
	Total	165		
Componente Normativo	Menos de 1 año	60	81.68	0.714
	más de 1 años a 3 años	63	83.21	
	más de 3 años a 5 años	20	75.88	
	más de 5 años	22	92.48	
	Total	165		
Componente Continuidad	Menos de 1 año	60	85.85	0.668
	más de 1 años a 3 años	63	78.62	
	más de 3 años a 5 años	20	79.03	
	más de 5 años	22	91.39	
	Total	165		
Compromiso Organizacional	Menos de 1 año	60	83.81	0.262
	más de 1 años a 3 años	63	78.59	
	más de 3 años a 5 años	20	75.33	
	más de 5 años	22	100.41	
	Total	165		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9, se evidencia que el nivel bajo es el de mayor porcentaje en los colaboradores que llevan un tiempo menor a un año con un 56.7%, al igual que aquellos que oscilan entre 1 año a 2 años con un 54%, como también con los que llevan de 3 años a 5 años en la empresa con un 60%; sin embargo, los trabajadores que llevan laborando más de 5 años obtienen el mayor porcentaje al nivel promedio con un 50%.

Tabla 9

Nivel de compromiso organizacional según tiempo de antigüedad

Compromiso Organizacional			
Tiempo de experiencia	Nivel	F	%
Menos de 1 año	Bajo	34	56.7
	Medio	22	36.7
	Alto	4	6.7
	Total	60	100
Más de 1 año a 3 años	Bajo	34	54
	Medio	24	38.1
	Alto	5	7.9
	Total	63	100
Más de 3 años a 5 años	Bajo	12	60
	Medio	8	40
	Total	20	100
Más de 5 años	Bajo	10	45.5
	Medio	11	50
	Alto	1	4.5
	Total	22	100

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados del nivel de compromiso organizacional según género

En la tabla 10, se muestran los resultados de la aplicación de la prueba U de Mann-Whitney para comparar la puntuación promedio según género en los colaboradores participantes de la muestra; la misma que no encontró diferencia significativa ($p < 0.05$), entre varones y mujeres a nivel general, así como en las escalas Afectivo, Continuidad y Normativo. Es por esta razón que se acepta la hipótesis nula (H_0).

Tabla 10

Comparación de promedios en el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa del Sector Logístico, según género

	Género	N	Rango promedio	Sig.(p)
Componente Afectivo	Femenino	95	80.80	0.490
	Masculino	70	85.99	
	Total	165		
Componente Normativo	Femenino	95	80.47	0.428
	Masculino	70	86.43	
	Total	165		
Componente Continuidad	Femenino	95	79.30	0.246
	Masculino	70	88.02	
	Total	165		
Compromiso Organizacional	Femenino	95	79.71	0.302
	Masculino	70	87.47	
	Total	165		

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 11, se muestra que el mayor porcentaje en ambos géneros se encuentra en el nivel bajo, siendo el 53.7% para el personal femenino y 55.7% para el personal masculino.

Tabla 11

Nivel de compromiso organizacional según género

Compromiso Organizacional			
Género	Nivel	F	%
Femenino	Bajo	51	53.7
	Medio	38	40
	Alto	6	6.3
	Total	95	100
Masculino	Bajo	39	55.7
	Medio	27	38.6
	Alto	4	5.7
	Total	70	100

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación de resultados descriptivos del compromiso organizacional

En la tabla 12, se presenta el análisis descriptivo de la variable, compromiso organizacional. En ella se evidencia que, del total de 165 colaboradores de una empresa del sector logístico de Lima Metropolitana, 90 colaboradores (54,5%) corresponden a un bajo; 65 colaboradores (39,4%) pertenecen a un nivel medio y 10 colaboradores (6,1%) corresponden en nivel alto de compromiso organizacional. Es decir, la mayoría no se siente comprometida con la empresa.

Tabla 12

Distribución de frecuencia según el compromiso organizacional.

Compromiso Organizacional	F	%
Bajo	90	54,5
Medio	65	39,4
Alto	10	6,1
Total	165	100,0

Fuente: Elaboración propia.

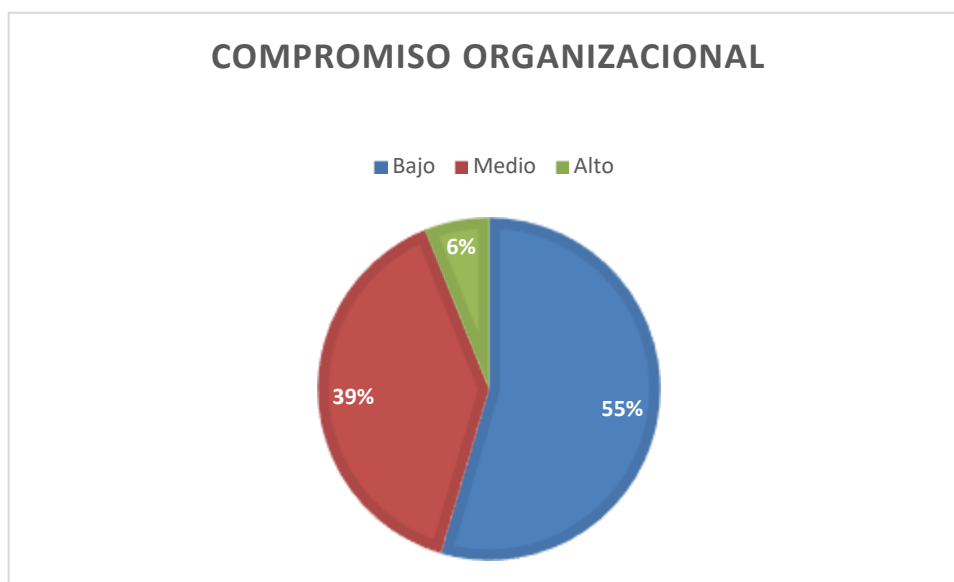


Figura 3. Distribución de frecuencia según el compromiso organizacional

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 13, se presenta el análisis descriptivo de la variable, compromiso organizacional afectivo. En ella se evidencia que, del total de 165 colaboradores de una empresa del sector logístico de Lima Metropolitana, 88 colaboradores (53,3%) corresponden a un bajo; 66 colaboradores (40,0%) pertenecen a un nivel medio y 11 colaboradores (6,7%) corresponden en nivel alto de compromiso afectivo. Es decir, la mayoría no se siente comprometida a nivel afectivo con la empresa.

Tabla 13

Distribución de frecuencia según el compromiso afectivo.

Compromiso afectivo	F	%
Bajo	88	53,3
Medio	66	40,0
Alto	11	6,7
Total	165	100,0

Fuente: Elaboración propia.

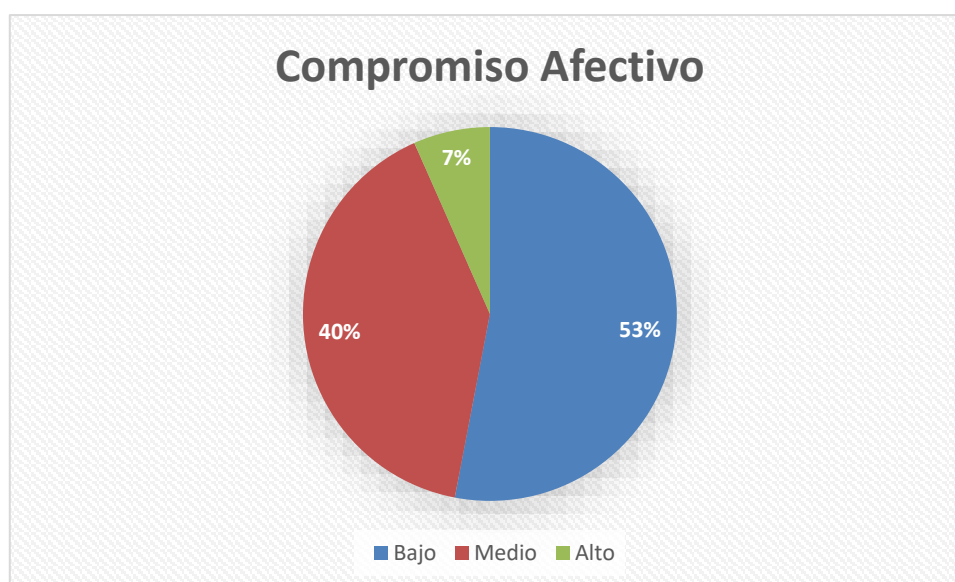


Figura 4. Distribución de frecuencia según el compromiso organizacional afectivo

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 14, se aprecia el análisis descriptivo de la variable, compromiso organizacional normativo. En ella se evidencia que, del total de 165 colaboradores de una empresa del sector logístico de Lima Metropolitana, 79 colaboradores (47,9%) corresponden a un bajo; 83 colaboradores (50,3%) pertenecen a un nivel medio y 3 colaboradores (1,8%) corresponden en nivel alto de compromiso normativo. Es decir, la mayoría se siente comprometida a nivel regular con el normativo dentro de la empresa.

Tabla 14

Distribución de frecuencia según el compromiso normativo.

Compromiso normativo	F	%
Bajo	79	47,9
Medio	83	50,3
Alto	3	1,8
Total	165	100,0

Fuente: Elaboración propia.

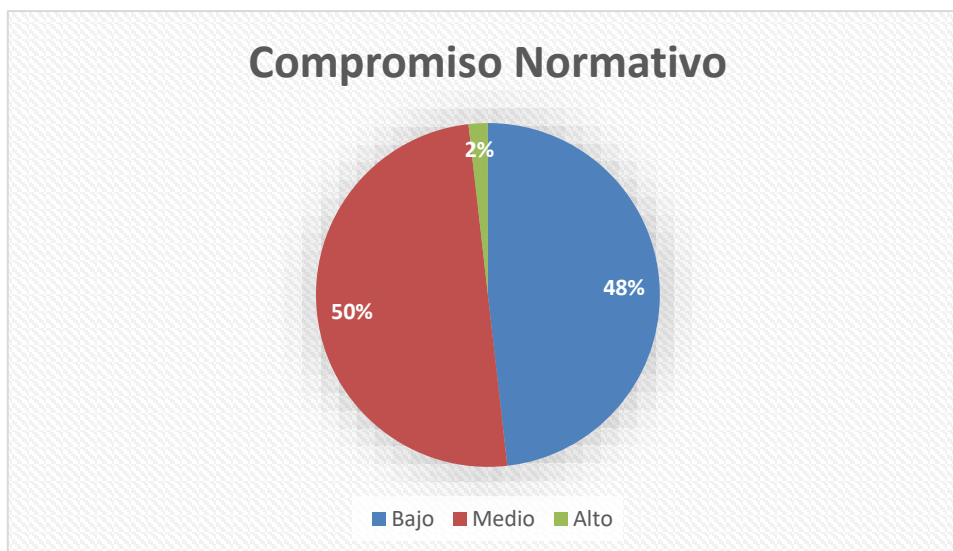


Figura 5. Distribución de frecuencia según el compromiso organizacional normativo

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 15, se aprecia el análisis descriptivo de la variable, compromiso organizacional de continuidad. En ella se evidencia que, del total de 165 colaboradores de una empresa del sector logístico de Lima Metropolitana, 54 colaboradores (32,7%) corresponden a un bajo; 79 colaboradores (47,9%) pertenecen a un nivel medio y 32 colaboradores (19,4%) corresponden en nivel alto de compromiso normativo. Es decir, la mayoría se siente comprometida a nivel regular con el componente de continuidad dentro de la empresa.

Tabla 15

Distribución de frecuencia según el compromiso de continuidad

Compromiso de continuidad	F	%
Bajo	54	32,7
Medio	79	47,9
Alto	32	19,4
Total	165	100,0

Fuente: Elaboración propia.

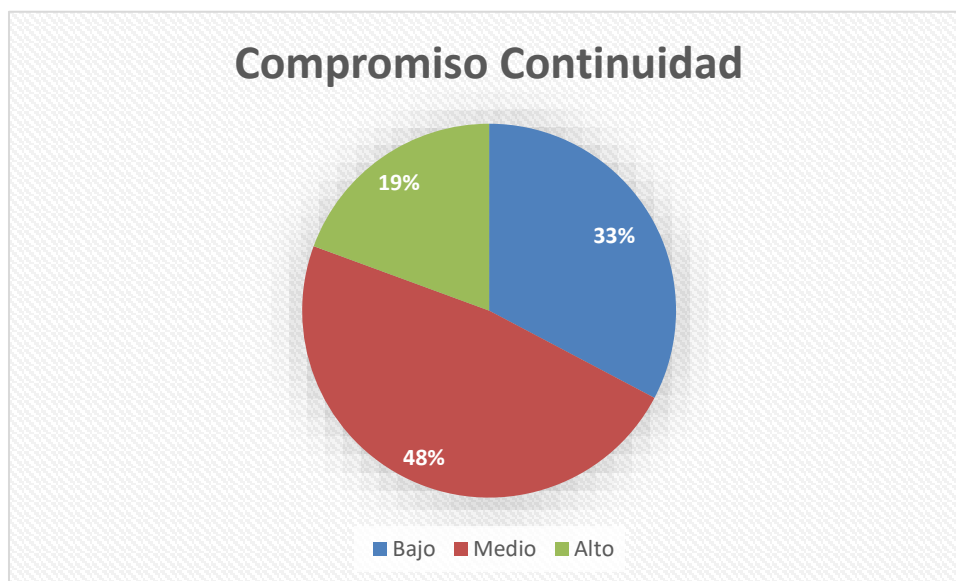


Figura 6. Distribución de frecuencia según el compromiso organizacional de continuidad

Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación de resultados descriptivos de los rasgos de personalidad

En la tabla 16, se aprecia el análisis descriptivo de la variable de personalidad neurótica. En ella se evidencia que, del total de 165 colaboradores de una empresa del sector logístico de Lima Metropolitana, 26 colaboradores (15,8%) corresponden a un bajo; 64 colaboradores (38,8%) pertenecen a un nivel medio y 75 colaboradores (45,5%) corresponden en nivel alto de personalidad neurótica. Es decir, la mayoría presenta un nivel alto en los factores de personalidad neurótica dentro de la empresa.

Tabla 16

Descripción de los factores de personalidad neurótica.

NEUROTICISMO	f	%
Bajo	26	15,8
Medio	64	38,8
Alto	75	45,5
Total	165	100,0

Fuente: Elaboración propia.

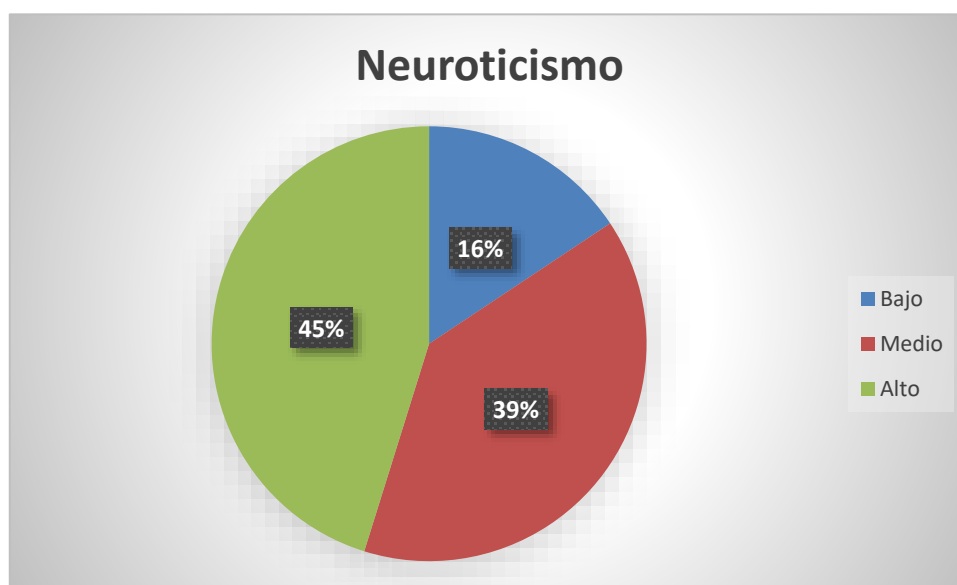


Figura 7. Distribución de frecuencia según el rasgo de personalidad neurótica

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 17, se aprecia el análisis descriptivo de la variable de personalidad de extroversión. En ella se evidencia que, del total de 165 colaboradores de una empresa del sector logístico de Lima Metropolitana, 36 colaboradores (21,8%) corresponden a un bajo; 84 colaboradores (50,9%) pertenecen a un nivel medio y 45 colaboradores (27,3%) corresponden en nivel alto de personalidad de extroversión. Es decir, la mayoría presenta un nivel medio en los factores de personalidad de extroversión dentro de la empresa.

Tabla 17

Descripción de los factores de personalidad de extroversión

EXTROVERSION	f	%
Bajo	36	21,8
Medio	84	50,9
Alto	45	27,3
Total	165	100,0

Fuente: Elaboración propia.

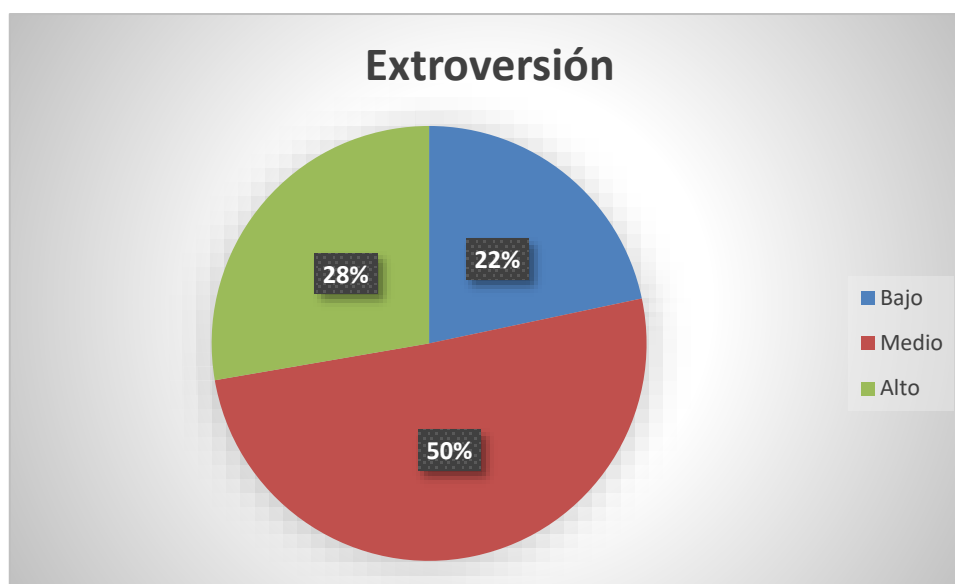


Figura 8. Distribución de frecuencia según el rasgo de personalidad extrovertida

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 18, se aprecia el análisis descriptivo de la variable de personalidad de apertura. En ella se evidencia que, del total de 165 colaboradores de una empresa del sector logístico de Lima Metropolitana, 40 colaboradores (24,2%) corresponden a un bajo; 77 colaboradores (46,7%) pertenecen a un nivel medio y 48 colaboradores (29,1%) corresponden en nivel alto de personalidad de apertura. Es decir, la mayoría presenta un nivel medio en los factores de personalidad de apertura dentro de la empresa.

Tabla 18

Descripción de los factores de personalidad de apertura

APERTURA	f	%
Bajo	40	24,2
Medio	77	46,7
Alto	48	29,1
Total	165	100,0

Fuente: Elaboración propia.

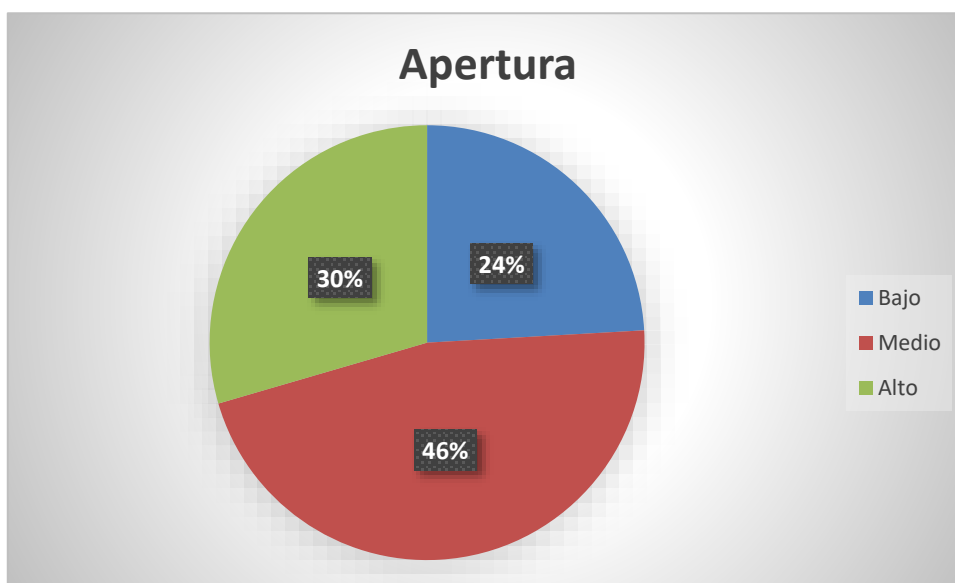


Figura 9. Distribución de frecuencia según el rasgo de personalidad apertura

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 19, se aprecia el análisis descriptivo de la variable de personalidad de amabilidad. En ella se evidencia que, del total de 165 colaboradores de una empresa del sector logístico de Lima Metropolitana, 55 colaboradores (32,7%) corresponden a un bajo; 65 colaboradores (39,4%) pertenecen a un nivel medio y 46 colaboradores (27,9%) corresponden en nivel alto de personalidad de amabilidad. Es decir, la mayoría presenta un nivel medio en los factores de personalidad de amabilidad dentro de la empresa.

Tabla 19

Descripción de los factores de personalidad de amabilidad

AMABILIDAD	F	%
Bajo	54	32,7
Medio	65	39,4
Alto	46	27,9
Total	165	100,0

Fuente: Elaboración propia.

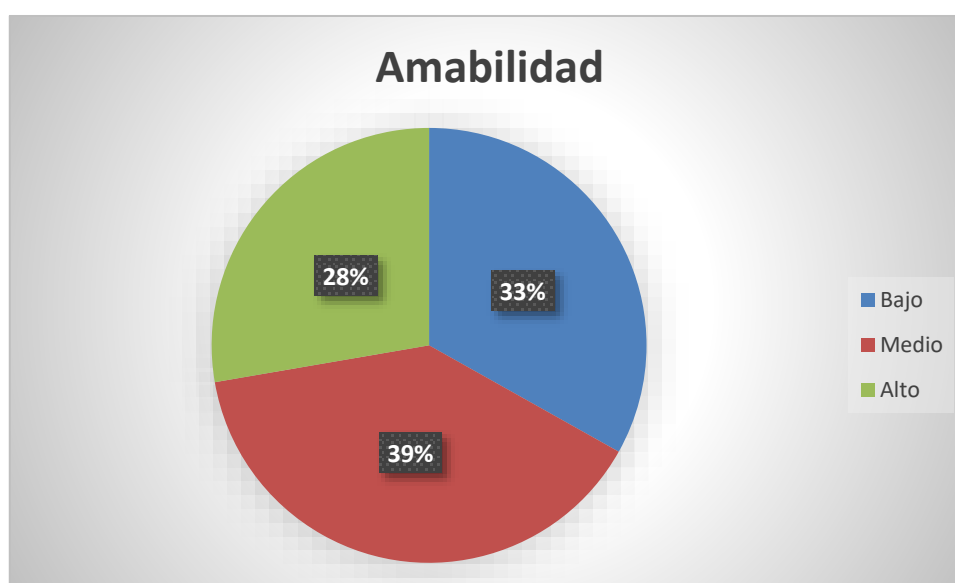


Figura 10. Distribución de frecuencia según el rasgo de personalidad amable

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 20, se aprecia el análisis descriptivo de la variable de personalidad de responsabilidad. En ella se evidencia que, del total de 165 colaboradores de una empresa del sector logístico de Lima Metropolitana, 41 colaboradores (24,8%) corresponden a un bajo; 57 colaboradores (34,5%) pertenecen a un nivel medio y 67 colaboradores (40,6%) corresponden en nivel alto de personalidad de responsabilidad. Es decir, la mayoría presenta un nivel alto en los factores de personalidad de responsabilidad dentro de la empresa.

Tabla 20

Descripción de los factores de personalidad de responsabilidad

RESPONSABILIDAD	f	%
Bajo	41	24,8
Medio	57	34,5
Alto	67	40,6
Total	165	100,0

Fuente: Elaboración propia.



Figura 11. Distribución de frecuencia según el rasgo de personalidad responsable

Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación de la relación de las dimensiones de compromiso organizacional y los rasgos de personalidad

En la tabla 21, Según la correlación de Spearman se determina que existe una correlación positiva media entre el compromiso afectivo y los rasgos de apertura y responsabilidad ($p < 0.05$). Por otro lado, se encuentra una correlación positiva débil entre el compromiso afectivo y los rasgos de extraversión y amabilidad. Sin embargo, se encuentra una correlación negativa muy débil entre compromiso afectivo y el rasgo de personalidad neurótica, según Hernández et al (2014), aceptando así la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 21

Relación de la dimensión de compromiso afectivo con rasgos de la personalidad.

Correlación		Neuroticismo	Extroversión	Apertura	Amabilidad	Responsabilidad
Compromiso afectivo	Rho	-,155*	,440**	,566**	,492**	,549**
	p	0.047	<.001	<.001	<.001	<.001
	n	165	165	165	165	165

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 22, Según la correlación de Spearman se determina que existe una correlación positiva débil entre el compromiso normativo y los rasgos de extraversión, amabilidad, responsabilidad ($p < 0.05$). Por otro lado, se encuentra una correlación positiva muy débil entre compromiso normativo y el rasgo de apertura. Finalmente, no se evidencia una correlación entre compromiso normativo y el rasgo de personalidad neurótica según Hernández et al (2014), aceptando así la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 22

Relación de la dimensión de compromiso normativo con rasgos de la personalidad

Correlación	Neuroticismo	Extroversión	Apertura	Amabilidad	Responsabilidad	
Rho	-0,113	,330**	,205**	,331**	,264**	
Compromiso normativo	p	0,148	<.001	0.008	<.001	<.001
	n	165	165	165	165	

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

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 23, Según la correlación de Spearman se determina que existe una correlación positiva media entre el compromiso de continuidad y los rasgos de apertura y responsabilidad ($p < 0.05$). Por otro lado, se encuentra una correlación positiva débil entre el compromiso de continuidad y los rasgos de extraversión y amabilidad. Sin embargo, se encuentra una correlación negativa muy débil entre compromiso de continuidad y el rasgo de personalidad neurótica, según Hernández et al (2014), aceptando así la hipótesis alterna (Ha).

Tabla 23

Relación de la dimensión de compromiso de continuidad con rasgos de la personalidad

Correlación	Neuroticismo	Extroversión	Apertura	Amabilidad	Responsabilidad	
Rho	-,153*	,438**	,595**	,487**	,574**	
Compromiso continuidad	p	0.050	<.001	<.001	<.001	<.001
	n	165	165	165	165	

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

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

En el presente estudio, se determinó la relación que existe entre compromiso organizacional y los rasgos de la personalidad en colaboradores de una empresa del Sector Logístico. En cuanto a los resultados de nuestra muestra se encontró que los rasgos de apertura ($Rho = .595$; $p < .001$), amabilidad ($Rho = .549$; $p < .001$) y responsabilidad ($Rho = .590$; $p < .001$) tienen una correlación positiva media; por otro lado, se evidencia una correlación positiva débil con el rasgo de extraversión ($Rho = .495$; $p < .001$) con la variable de compromiso organizacional. Sin embargo, con la dimensión de neuroticismo ($Rho = -.170$; $p = .029$) tiene una correlación negativa muy débil.

Al analizar de los datos, se puede inferir que la mayor cantidad de colaboradores comprometidos con la organización tienen relación con rasgos de personalidad extrovertida, responsable, amable y de apertura a cambios o situaciones laborales; a excepción que, a menor número de colaboradores con rasgos neuróticos, mayor es el compromiso organizacional que puedan presentar. Entendiendo el rasgo de personalidad neuroticismo como un estado de ansiedad y descontrol emocional; entonces es lógico pensar que este rasgo dificulte al individuo experimentar compromiso afectivo, normativo o de continuidad con la organización donde labore.

Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Reyes (2016), donde encontró que existe relación entre compromiso laboral y personalidad en colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur en Guatemala, siendo esta una relación moderada positiva en los factores de personalidad extraversión ($r = 0.366$), nivel de ansiedad ($r = 0.402$), don de mando ($r = 0.372$), inventiva ($r = 0.308$) e iniciativa ($r = 0.072$),

además se evidenció que en el factor de estabilidad ($r=0.336$; $r<0.361$) no existe relación con el compromiso organizacional. Otro autor que concuerda con los datos obtenidos en la presente investigación es Rodríguez (2020), quien encontró que existe una correlación directa y altamente significativa entre los rasgos de personalidad energía ($r=.302$), afabilidad ($r=.441$), tesón ($r=.289$), estabilidad emocional ($r=.182$), apertura mental ($r=.292$) con el compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad de Trujillo. Por otra parte, Valero (2019), nos menciona que no existe correlación significativa entre el perfil de personalidad y el compromiso organizacional en los analistas de crédito en la cooperativa de ahorro y crédito Santa María Magdalena, Ayacucho. Según el estudio realizado por Arroyo, A. (2017), demuestra que la variable personalidad proactiva no tiene relación significativa ($Rho=.128$; $p>0.05$) con el compromiso organizacional en personal civil de una institución militar; esto evidenció que el grado de compromiso que tenga un colaborador hacia la empresa no se vincula con la capacidad que tienen los colaboradores civiles para identificar oportunidades mostrando iniciativa y predisposición ante los cambios que puedan suceder en la empresa. Por lo tanto, podríamos diferenciar que el personal del sector Logístico de nuestra investigación tiene una relación positiva con el rasgo de personalidad de apertura, indicando que el compromiso de un colaborador si tiene una relación con los trabajadores que están dispuestos a buscar nuevas experiencias, intereses y son muy imaginativo; conciben de una manera creativa la búsqueda de soluciones ante diversas situaciones.

De acuerdo a los datos sociodemográficos de tiempo de antigüedad en 165 colaboradores de una empresa del Sector Logístico, los resultados encontrados en nuestra investigación evidenciaron que no existe diferencia significativa ($p<0.05$) entre el tiempo de antigüedad de los colaboradores con el compromiso, obteniendo un nivel bajo en el mayor porcentaje en los colaboradores que llevan un tiempo menor a un año con un 56.7%, al igual

que aquellos que oscilan entre 1 año a 3 años con un 54%, como también con los que llevan de 3 años a 5 años en la empresa con un 60%; sin embargo, los trabajadores que llevan laborando más de 5 años obtienen el mayor porcentaje al nivel promedio con un 50%. Lo que quiere decir que no se ve influenciado el compromiso organizacional con el tiempo de servicio de los colaboradores en una empresa del Sector Logístico de Lima. De esta manera, es congruente con la investigación realizada por Crespo (2016), quien evidencia en sus resultados que no existe correlación entre el tiempo de antigüedad ($p=.685$) del colaborador y el compromiso organizacional en una empresa manufacturera de San Luis Potosí en México. Por otro lado, en la investigación de Gutarra (2017), se encontró que existe mayor compromiso en Inspectores de 4 a 10 años de servicios (73,90%) en comparación a los Inspectores de 11 a 16 años (66,70%) y a los de 17 a 22 años (55,60%) en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, todos a nivel moderado. Por otro lado, se puede observar en el estudio de Montoya (2014), las relaciones encontradas con el compromiso organizacional fue el tiempo de antigüedad o permanencia en las organizaciones, dando como resultado que a menor tiempo de permanencia (de 1 mes a 1 año) existe mayor grado de compromiso en trabajadores de un Contact Center en Lima; asimismo ocurre con aquellos colaboradores que tienen más de 10 años de permanencia. Adicionalmente, en el estudio de Pérez (2014), en un estudio de universidades limeñas, muestra que los colaboradores de las instituciones pública y privada presentan un mayor compromiso afectivo cuando tienen una permanencia entre 1 a 10 años (rango promedio= 60.10 vs rango promedio = 56.30) ($p<.05$). Por otro lado, en la institución pública se presenta mayor permanencia a partir de 11 años en el compromiso normativo (rango promedio= 70.74) ($r= 8.971$, $p<.05$) y compromiso de continuidad (rango promedio= 73.39 vs rango promedio = 62.72) ($r= 19.826$, $p<.05$).

De acuerdo a los datos sociodemográficos de género en 165 colaboradores de una empresa del Sector Logístico, se encontró en los resultados que no hubo diferencia significativa ($p < 0.05$) entre esta característica personal con el compromiso, obteniendo que el mayor porcentaje en ambos géneros se encuentra en el nivel bajo, siendo el 53.7% para el personal femenino y 55.7% para el personal masculino. Lo que refleja que no está influenciado el compromiso organizacional con el género de los colaboradores en una empresa del Sector Logístico de Lima. Esto concuerda con los estudios realizados por Reyes (2016), quien indica que no existe diferencia estadística significativa en el nivel de compromiso laboral por género masculino ($m=87.6$) y femenino ($m=88$) en colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur en Guatemala. Asimismo, el estudio realizado por Figueroa (2016), se obtuvo que no existe diferencias significativas por género ($p < .01$) en los trabajadores públicos de la Región La Libertad en Trujillo. Además, Montoya (2014), también menciona no existe diferencias significativas de género respecto al compromiso afectivo, normativo y de continuidad en trabajadores de un Contact Center en Lima. Por lo contrario, Gutarra (2017), indica en su investigación que existe un nivel moderado entre el compromiso organizacional y ambos géneros de Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, siendo el 69,2% masculino y 66,7 % femeninos. Asimismo, Crespo (2016), mencionan en su estudio que el compromiso organizacional se encuentra relacionado con las características personales de género, concluyendo que los hombres están más comprometidos que las mujeres, y son los colaboradores con turno fijo y mayor nivel jerárquico que se encuentran más comprometidos en una empresa manufacturera de San Luis Potosí en México. Según Arroyo (2017), indica que existe diferencia significativa ($p = .006$) en la dimensión de compromiso de continuidad con el género en personal civil de una

institución militar peruana del Callao, siendo los varones los que presentan un rango promedio superior en comparación a las mujeres.

Respecto al análisis de la variable de compromiso organizacional, se evidenció en nuestra muestra de 165 colaboradores, que la mayor parte (50%) de los colaboradores de una empresa del Sector Logístico presentan un nivel bajo de compromiso organizacional, lo que indicaría que los colaboradores muchas veces no están de acuerdo con las políticas, normas y costumbres, así como la cultura de la organización de la empresa del sector logístico de Lima, además su proceso de lealtad o fidelización no está fuertemente establecido. Se concuerda con los resultados de Fuentes (2018), que evidencia un compromiso organizacional débil (48,3%) en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 de San Juan de Miraflores en Peru. Por lo contrario, se difiere en entidades educativas; en el estudio por Gómez (2015), quien evidencia que en el ámbito institucional de una universidad el nivel de compromiso organizacional (50%) de los docentes es promedio con relación al desempeño docente del profesorado de la universidad peruana los andes en Lima. Asimismo, según Gutarra (2017), quien muestra en sus resultados de investigación que la mayor parte presentan un nivel promedio (68,3%) de compromiso organizacional en Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL. Dando como análisis, que el motivo de que un colaborador no se sienta altamente comprometido, puede generar diversas situaciones, pero sobre todo genera un bajo desempeño y productividad.

Según Guizado (2018), se demuestra que el 54% de los efectivos policiales presentaron un nivel promedio de compromiso organizacional en efectivos de la Oficina de Criminalística - DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú. Rodríguez (2020), evidencia que existe un nivel promedio (39.3%) en el compromiso organizacional de colaboradores de una

municipalidad de Trujillo. Además, Arroyo (2017), obtiene un resultado muy alto de compromiso organizacional (40%) en personal civil de una institución militar peruana del Callao. Igualmente, Reyes (2016), indica que el compromiso laboral se encuentra en un nivel alto (57%) en colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur en Guatemala. Asimismo, Valero (2019), indicó la mayoría tiene muy alto (45%) y medio (42%) y un nivel bajo (2.5%) y muy bajo (10%) de compromiso organizacional en colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito.

Según los datos estadísticos obtenidos de la primera dimensión del compromiso organizacional en 165 colaboradores, el compromiso afectivo tiene un nivel bajo dentro de los colaboradores (53,3%) de una empresa del Sector Logístico de Lima, lo que indicaría una desfavorable intención de vincularse a su institución mediante un desapego emocional, al no encontrar satisfacción de sus necesidades, existiría la posibilidad de deserción en la organización al no sentirse parte de ella. Este aspecto, discrepa con la información hallada por Crespo (2016), ya que en sus resultados encontraron al compromiso afectivo más significativo a comparación de las otras dos dimensiones en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí en México. Asimismo, en el estudio por Gómez (2015), quien evidencia que en el ámbito institucional de una universidad el nivel de compromiso de afectivo (51%) de los docentes es bajo en docentes del profesorado de la universidad peruana los andes en Lima. Fuentes (2018), evidenciando que el 46.7% de los profesionales que trabajan en el área de recursos humanos y área de planillas percibieron que el compromiso afectivo es débil; el 46.7% percibieron como un nivel moderado y el 6.7% percibieron un nivel fuerte en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 en San Juan de Miraflores en Peru. Por otro lado, en la investigación sobre el compromiso afectivo, Rodríguez (2020), evidencia que existe un nivel promedio (39.3%) en el

compromiso afectivo de colaboradores de una municipalidad de Trujillo. Guizado (2018), detalla en su estudio del Compromiso organizacional en efectivos de la Oficina de Criminalística - DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú, Lima. Obteniendo como resultados, que mayor parte de su grupo de estudio tiene un nivel promedio (48%) en el compromiso afectivo, generando en los colaboradores una moderada identificación con la organización policial. Sin embargo, si bien es significativo, este nivel bien podría cambiar de modo alternativo o situacional, dependiendo particularmente de su modo de sentir y pensar, repercutiendo en su compromiso afectivo, tanto presente como futuro, de mediar otros factores intervinientes como se puede demostrar en la investigación de Reyes (2016), que presentó un nivel muy alto en el compromiso afectivo ($m=32.47$) en colaboradores del área operativa de una empresa de alimentos de la costa sur de Guatemala. Por su parte Arroyo (2017), menciona en su investigación que presenta un nivel muy alto (44%) de compromiso afectivo en personal civil de una institución militar peruana del Callao y se observa que solo en esta dimensión se relaciona directa y significativamente con la personalidad proactiva ($\rho=0.182$; $p<0.05$) a un nivel bajo, lo que quiere decir que el compromiso afectivo puede verse involucrado a un nivel bajo con la capacidad de iniciativa que tenga un colaborador en la empresa.

Es importante mencionar que existe un porcentaje (50,3%) de colaboradores que se encuentra con nivel promedio de compromiso normativo, representando un deficiente factor de fidelidad con la organización en 165 colaboradores de una empresa del Sector Logístico de Lima, debido a que posiblemente exista un división o separación en referencia a la ideología o a las experiencias de socialización, donde la preferencia de permanecer fieles a su organización está disminuyendo, el sentimiento de corresponder se presenta de forma deficiente. De esta manera se puede evidenciar en el estudio de Guizado (2018), que se

presentó un nivel promedio (46%) de compromiso normativo efectivos de la Oficina de Criminalística - DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú, Lima. En el estudio de Gómez (2015), quien evidencia que en el ámbito institucional de una universidad el nivel de compromiso normativo (61.5%) de los docentes es promedio en docentes del profesorado de la universidad peruana los andes en Lima. Rodríguez (2020), evidencia que existe un nivel promedio (37.3%) en el compromiso normativo de colaboradores de una municipalidad de Trujillo. Lo cual discrepa con Reyes (2016), en su investigación de Relación entre compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa en colaboradores del área operativa de una empresa de alimentos de la costa sur de Guatemala, obteniendo un nivel alto en el compromiso normativo ($n=29.1$) lo que hace referencia a que sus colaboradores presentan fidelidad por la permanencia en la organización. En discrepancia a los resultados obtenidos por Fuentes (2018), indica en un compromiso de normativo débil (50%) en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 en San Juan de Miraflores en Perú. Al respecto, Arroyo (2017) menciona en su investigación que presenta un nivel muy alto (40%) de compromiso normativo en personal civil de una institución militar peruana del Callao y se aprecia que esta dimensión no tiene relación significativa ($\rho=.029$; $p>0.05$) con el rasgo de personalidad Proactiva o capacidad de predisposición.

Respecto a la dimensión compromiso de continuidad, se ha determinado el nivel que presentan de los colaboradores de una empresa del Sector Logístico, como se puede apreciar en el contenido de la Tabla 15, mayor porcentaje (47,9%) de colaboradores manifiestan nivel medio. Este aspecto coincide con el estudio de Pérez (2014), donde se evidencia que existe una correlación positiva y mediana entre la Motivación Controlada y el Compromiso de Continuidad ($Rho(226) = .32$, $p<0,01$) en Personal Administrativo de Universidades Limeñas, que reportan bajo grado de compromiso de continuidad frente a los trabajadores

de universidades pública y privada. Finalmente, el Compromiso de Continuidad presenta mayor grado en la universidad privada a comparación de los trabajadores de la universidad pública (rango promedio= 126.50 vs. rango promedio= 101.60) ($U=4968,000$ $p < .05$). Rodríguez (2020), evidencia que existe un nivel promedio (35.3%) en el compromiso de continuidad en colaboradores de una municipalidad de Trujillo. Dando como análisis que los colaboradores se sienten desvinculados a la institución, debido a factores de inversión como tiempo, dinero y esfuerzo, pensando en buscar nuevas oportunidades laborales. Este resultado coincide con lo hallado por Arroyo (2017), quien menciona en su investigación que presenta un nivel promedio (29%) de compromiso de continuidad en personal civil de una institución militar peruana del Callao y se aprecia que el Compromiso de continuidad no tiene relación significativa ($\rho=.029$; $p>0.05$) con el rasgo de personalidad Proactiva; es decir que no se ve influenciada esta dimensión por la capacidad de iniciativa de los colaboradores ante determinadas situaciones. De esta manera también Guizado (2018), menciona que existe un nivel promedio (55%) de compromiso de continuidad efectivos de la Oficina de Criminalística - DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú, Lima. Además, Reyes (2016), presentó en su investigación el alto nivel de compromiso continuo ($m=26.3$) en colaboradores del área operativa de una empresa de alimentos de la costa sur de Guatemala, debido a que los empleados consideran que difícilmente podrían encontrar oportunidades similares o el mismo salario que tienen en la empresa donde se encuentran. De esta manera se puede observar que el compromiso de continuidad se ve involucrado fuertemente por las recompensas e incentivos que puedan brindar a los colaboradores y los motiven. Por lo contrario, en el estudio por Gómez (2015), quien evidencia que en el ámbito institucional de una universidad el nivel de compromiso de continuidad (40%) de los docentes es bajo en docentes del profesorado de la universidad peruana los andes en Lima.

Asimismo, Fuentes (2018), indica en un compromiso de continuidad débil (56,7%) en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 en San Juan de Miraflores en Peru.

Continuando con los hallazgos de Anchapuri y Requena (2018), donde encontró que existe correlación inversa significativa entre el rasgo neuroticismo y las dimensiones sentido positivo y alegría de vivir ($\rho = -.535$, $\rho = -.466$; $p < 0.01$); en otras palabras, a mayor neuroticismo menor será el sentido positivo y alegría de vivir del personal de venta. Del mismo modo, se encontró relación inversa significativa ($\rho = -.147$, $p < 0.05$) con la dimensión realización personal, sin embargo, con satisfacción con la vida no hubo relación ($p > 0.05$). En cuanto al rasgo de extraversión existe relación altamente significativa con las dimensiones sentido positivo de la vida ($\rho = .416$), satisfacción con la vida ($\rho = .176$) y la alegría de vivir ($\rho = .420$), a excepción de realización personal ($\rho = .090$, $p > 0.05$). Por otro lado, existe una correlación altamente significativa entre el rasgo apertura y las dimensiones sentido positivo y alegría de vivir ($\rho = .450$, $\rho = .274$; $p < 0.01$). En cambio, no existe relación con satisfacción con la vida y realización personal ($\rho = .063$, $\rho = .070$; $p > 0.05$). Con respecto al rasgo amabilidad existe una relación significativa con las dimensiones sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida y realización personal ($\rho = .156$, $\rho = .139$, $\rho = .133$; $p < 0.01$).

Continuando con la prevalencia de los rasgos de personalidad, se obtuvo resultados como mayor porcentaje a nivel medio en rasgos como Extroversión (50.9%), Apertura (46.7) y Amabilidad (39.4%); en cuanto a niveles altos se encuentra el rasgo de Neuroticismo (45.5%) y Responsabilidad con (40.6%). Por otra parte, este resultado discrepa con algunos rasgos del estudio de Anchapuri y Requena que nos muestra que el nivel alto es el de mayor porcentaje en todos los rasgos siendo estos los siguientes: 100% extraversión, 100% apertura, 99.6% amabilidad, pero en los rasgos de Neuroticismo (98.8%) y Responsabilidad

(100%) se encuentra al mismo nivel alto. En cuanto a la investigación de De Lama (2018) encontró en sus resultados que destaca que Neuroticismo es el rasgo con mayor presencia y prevalencia entre los conductores infractores limeños, debido a que la mayoría de los conductores (54.4%) presenta un neuroticismo alto. Por otra parte, el más alto porcentaje de conductores infractores (48.1%) evidencia tasas de extraversión media. Asimismo, la mayoría de los conductores evaluados poseen una Apertura a la Experiencia media (54.7%). En cuanto a la dimensión Amabilidad, se evidencia que los principales porcentajes se hallan en los niveles medios con 34.5%. Finalmente, en cuanto al factor Responsabilidad, el mayor porcentaje de conductores infractores posee responsabilidad media (38.8%). Concluyendo así que en ninguna dimensión de dicha investigación presenta un elevado porcentaje a nivel bajo. Entre otros autores se encuentra Garcia (2019), que en su investigación entre los rasgos de personalidad de estudiantes comprendidos entre 18 y 37 años, encontró nivel muy alto, 44%, en Neuroticismo; nivel alto, 34%, en Extraversión; nivel bajo, 30%, en Apertura a la experiencia; nivel muy bajo, 41%, en Amabilidad y nivel muy bajo, 54%, en Responsabilidad. Por su lado, Palomino y Ruiz (2018) describió la prevalencia de las dimensiones de personalidad del modelo Big five, las cuales fueron los siguientes: En la dimensión energía de la personalidad, 56 colaboradores encuestados, donde su mayoría siendo el 55.36% presentan un nivel medio. En la dimensión afabilidad de la personalidad, manifiestan que el 58.93% está a un nivel alto. En la dimensión tesón de la personalidad, presenta que la mitad está a nivel medio con un 50% y el otro 50% están a un nivel alto. En la dimensión estabilidad emocional de la personalidad, la mayoría está ubicada a un nivel alto con un 67.86%. En la dimensión apertura mental de la personalidad el nivel alto es la que predomina con 64.29%.

A su vez, Pop (2013) se basó en la teoría de Catell (16PF) para su investigación la cual indica que no existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables rasgos de personalidad y desempeño laboral; Sin embargo, menciona que existe una correlación positiva débil entre las variables retraído/sociable y el desempeño laboral ($r=0.08$); que existe una correlación positiva débil entre el rasgo de personalidad taciturno/entusiasta y los resultados de la evaluación de desempeño ($r=0.03$); se encontró una correlación positiva débil entre el rasgo variable/constante y el desempeño laboral ($r=0.39$); se encontró una correlación negativa débil entre el rasgo rutinario/innovador y el desempeño laboral de los colaboradores ($r=-0.04$); finalmente al comparar la relación entre el rasgo tenso/estable y el desempeño laboral se encontró una correlación positiva débil ($r=0.36$). Es por ello la importancia de conocer a los candidatos desde un aspecto personal, la cual se refleja en su desempeño. Y según Rocha (2017), en su estudio de relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de lima metropolitana, muestra que se realizó una correlación múltiple ($r=0.67$) entre dichas variables que puede ser explicada a partir de las variaciones percibidas, cabe recalcar que para esta investigación se utilizó los criterios de correlación de Castro como se cita en Rocha (2017), la cual los valores están comprendidos como valores altos a partir de 0.65; valores medianos entre 0.35 y 0.65; por último, los valores bajos menores a 0.35. Continuando, se determinó que la adicción laboral, mantiene una relación inversa con las variables satisfacción laboral ($r= -0.42$) y algunas dimensiones de la personalidad tales como agradabilidad ($r= -0.001$) y apertura a la experiencia ($r= -0.11$). Mientras que las dimensiones de la personalidad como neuroticismo ($r= 0.43$) y extraversión ($r= 0.26$) su relación es directa. Por lo tanto, se podría explicar que personas, de la muestra estudiada, que presenten puntuaciones altas en estas últimas variables, tienen mayor

probabilidad de desarrollar una adicción laboral. En cuanto a Palomino y Ruiz (2018), realizó un estudio entre la Personalidad del colaborador y la Calidad de Servicio a los clientes del Operador Logístico New Transport; pues su objetivo principal fue relacionar ambas variables donde se encontró que la Energía de la personalidad del colaborador se relaciona significativamente ($\rho=0.80$; $p=0.00$) con la calidad de servicio a los clientes. La Afabilidad de la personalidad del colaborador se relaciona significativamente ($\rho=0.60$; $p=0.00$) con la calidad de servicio a los clientes. El tesón de la personalidad del colaborador se relaciona significativamente ($\rho=0.37$; $p=0.006$) con la calidad de servicio a los clientes. La estabilidad emocional de la personalidad del colaborador se relaciona significativamente ($\rho=0.47$; $p=0.00$) con la calidad de servicio. La apertura mental de la personalidad del colaborador se relaciona significativamente (0.68 ; $p=0.00$) con la calidad de servicio.

Otra de las investigaciones que relacionan los rasgos de personalidad con otras dimensiones es la de Cassaretto (2009), quien aplicó el criterio r de Cohen para las correlaciones, la cual considera que los índices iguales o mayores a 0.3 tienen una significación mediana. Se encontró que los rasgos con mayor relación al afrontamiento son el neuroticismo, extraversión y conciencia. Cabe recalcar que, el rasgo de neuroticismo obtiene una relación inversa significativa con el estilo de afrontamiento llamado centrado en el problema ($r=-0.26$). Sin embargo, este mismo rasgo muestra una correlación directa significativa con “otros estilos” ($r=0.46$), esto nos indica que aquellos sujetos que no manejan adecuadamente el estrés están relacionados con un mayor rasgo neurótico.

Las limitaciones del presente estudio, fueron respecto al tipo del muestro y el tamaño de la muestra, ya que no es representativa, siendo solo 165 participantes. Además, se encontró escasa información acerca de la relación de ambas variables, tanto en lo internacional como nacional, limitando así la discusión de las dimensiones de cada una.

También es importante como limitación latente, la deseabilidad social de los trabajadores, porque es común que en una evaluación que requiera medir conceptos o valores personales que deben o tienen que evidenciar los colaboradores para no quedar mal o verse con una percepción o condición baja en su organización, según lo refiere Braithwaite y Law (como se citó en Montoya, 2014).

Una de las principales contribuciones de esta investigación es que permitirá el conocimiento de cómo va marchando la realidad en un contexto determinado de nuestra sociedad, que es el compromiso laboral en el sector logístico y a partir de ahí poner planes estratégicos en marcha. De igual forma, al realizar una investigación con 2 variables entre ellas los rasgos de personalidad, nos brinda un enfoque clínico en el ámbito empresarial, siendo fructífero para estudios posteriores en aspectos teóricos.

4.2 Conclusiones

Teniendo en cuenta los objetivos planteados y resultados hallados, se llega a las siguientes conclusiones:

Se encontró relación entre la variable de Compromiso organizacional en el trabajo y los Rasgos de la personalidad en colaboradores en una empresa del Sector Logístico de Lima, año 2019. Encontrando que los rasgos de apertura ($Rho=.595$; $p<.001$), amabilidad ($Rho=.549$; $p<.001$) y responsabilidad ($Rho=.590$; $p<.001$), tienen una correlación positiva media; por otro lado, se evidencia una correlación positiva débil con el rasgo de extraversión ($Rho=.495$; $p<.001$) con la variable compromiso organizacional ($p < 0.05$). A excepción con el rasgo de neuroticismo que obtiene una correlación negativa muy débil ($Rho=-.170$; $p = 0.029$).

Se concluye en nuestra investigación, que no existe diferencia significativa ($p < 0.05$) entre el compromiso organizacional y el tiempo de antigüedad. El personal menor a un año de labor, como también los colaboradores entre 1 año a 3 años de antigüedad y los que están entre 3 años a 5 años se encuentra en su mayoría a un nivel bajo de compromiso organizacional con un 56.7%, 54% y 60% respectivamente, para finalizar el personal que tiene más de 5 años se encuentra la mayor parte a un nivel medio con un 50%.

Se evidenció que no hubo diferencia significativa ($p < 0.05$) entre el género con el compromiso organizacional. Obteniendo que la mayoría está en un 55.7% de varones en relación al 53.7% de las mujeres, ambos de nivel bajo.

Se identificó la prevalencia de los componentes del compromiso organizacional en colaboradores en una empresa del Sector Logístico de Lima, año 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra investigación, el compromiso normativo evidencia un nivel regular de 50,3% en los colaboradores; el compromiso de continuidad evidencia un nivel regular en 47,9% de los colaboradores; indicando que la mayoría se siente comprometida a nivel regular con el componente de continuidad y normativo dentro de la empresa. A excepción del compromiso afectivo que presentó un nivel bajo en 53,3% de la población; es decir que la mayoría no se siente comprometida a nivel afectivo con la empresa.

Se describió la prevalencia de los rasgos de personalidad en nuestra muestra considerada en 165 colaboradores de una empresa del Sector Logístico de Lima, año 2019. Se procederá a mencionar los niveles con mayor porcentaje de cada rasgo. En el rasgo de Neuroticismo se ubica en el nivel alto con un 45.5%, en el rasgo de Extraversión se sitúa en el nivel medio con un 50.9%, en el rasgo de Apertura los colaboradores se posicionan a nivel medio con un 46.7%, en el rasgo de Amabilidad se evidencia a nivel medio con un 39.4% y el rasgo de Responsabilidad se encuentra a un nivel alto con un 40.6%

Se determinó que en colaboradores de una empresa del Sector Logístico de Lima en nuestra investigación del año 2019, existe una correlación positiva media entre el compromiso afectivo y los rasgos de apertura ($Rho = .566$; $p < .001$) y responsabilidad ($Rho = .549$; $p < .001$). Por otro lado, se encuentra una correlación positiva débil entre el compromiso afectivo y los rasgos de extraversión ($Rho = .440$; $p < .001$) y amabilidad ($Rho = .492$; $p < .001$). En relación al compromiso normativo existe una correlación positiva débil con los rasgos de extraversión ($Rho = .330$; $p < .001$), amabilidad ($Rho = .331$; $p < .001$), responsabilidad ($Rho = .264$; $p < .001$). En relación al compromiso normativo y el rasgo de apertura se encuentra una correlación positiva muy débil ($Rho = .205$; $p = .008$). En relación al compromiso de continuidad se determinó que existe una correlación positiva media con los rasgos de apertura ($Rho = .595$; $p < .001$) y responsabilidad ($Rho = .574$; $p < .001$). Asimismo; una correlación positiva débil entre el compromiso de continuidad y los rasgos de extraversión ($Rho = .438$; $p < .001$) y amabilidad ($Rho = .487$; $p < .001$). Sin embargo, se encuentra una correlación negativa muy débil entre compromiso afectivo ($Rho = -.155$; $p = .047$) y de continuidad ($Rho = -.153$; $p = .050$) con el rasgo de personalidad neurótica. Por último no se encuentra relación entre el compromiso normativo y el rasgo neurótico ($Rho = -.113$; $p = .148$)

Recomendaciones

Se recomienda a la comunidad científica que la muestra sea de mayor magnitud para este rubro debido a que según las pruebas no paramétricas U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis no llega a ser significativa.

Se recomienda que a futuras investigaciones se pueda utilizar variables como motivación, satisfacción o desempeño laboral ya que según antecedentes están ligadas con la variable de compromiso laboral.

Se recomienda al departamento de Recursos Humanos, identificar las fortalezas de los trabajadores (Observación, FODA, entre otros), para que sean los colaboradores quienes logren motivar al resto del personal a identificarse con la organización y contribuir con la felicidad de trabajar en ella, debido a que según nuestros hallazgos el compromiso afectivo se ve afectado con un mayor porcentaje a nivel bajo. Asimismo, con la finalidad de mejorar el nivel medio del compromiso normativo y de continuidad se sugiere crear planes individuales de crecimiento profesional o desarrollo (Promover la participación de la línea de carrera, capacitaciones, beneficios corporativos para estudios especializados) para incrementar el potencial de cada colaborador y de esta manera incrementar la productividad en su centro de trabajo, generar compromiso con en el equipo y permitirles desarrollarse de manera profesional, adquiriendo nuevos conocimientos en su formación.

Se recomienda, seguir un proceso de selección adecuado al perfil con competencias específicas relacionados con valores de la organización; centrándose en una entrevista detallada (Incluyendo la metodología STAR, evaluaciones psicométricas de personalidad) para observar los rasgos de personalidad que cada postulante tenga para ingresar a la organización; producto de saber con anticipación si se está contando con personal cuyos rasgos neuróticos son predominantes, ya que según los resultados de este estudio existe una correlación inversa con dicho rasgo.

Se recomienda, con el fin de conocer cuánto personal se siente comprometido con la empresa, focalizar la evaluación de desempeño a través de tres etapas al año (Establecimiento de metas, Revisión de medio año, Clasificación de final de año) incluyendo el perfil del puesto para que cada integrante de la organización pueda tener un feedback de manera adecuada de sus funciones, habilidades o competencias que está demostrando y

cuales le faltan potenciar; de esta manera, el colaborador podrá involucrarse más con la organización.

REFERENCIAS

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.

Allport, G. (1974). *Psicología de la Personalidad*. Buenos Aires: Paidós.

Anchapuri, M. y Requena, S. (2018). *Felicidad y rasgos de personalidad en el personal de venta de una organización empresarial de Lima* (Tesis para Licenciatura). Universidad Peruana Unión. Recuperado de: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1177>

Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. México, Edit. UNAM. *Rev. De Contaduría y Administración*, N° 200, enero marzo 2001. Recuperado de: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>

Arroyo, A. (2017). *“Personalidad proactiva y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017”*. (Tesis para Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11240>

Cassaretto, M. (2009). *Relación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el afrontamiento en estudiantes pre-universitarios de Lima Metropolitana*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperada de: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/619>

Cattell, R. (1972). *El Análisis Científico de la Personalidad y la motivación*. Barcelona: Editorial Fontanella.

Chiavenato, Idalberto (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D. F.: McGraw-Hill.

Cloninger, R. (1994). Temperament and personality. *Current opinion in neurobiology*. 4, 266-273.

Cloninger, S. (2003). *Teorías de personalidad. Quinta edición*. Pearson Educación, México.

Costa, P. & McCrae, R. (2004). A contemplated revision of the Neo Five-Factor Inventory. *Journal of Personality*, 36 (3), 587-596. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886903001181>

Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Recuperado de: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3742>

Deloitte Touche Tohmatsu Limited –DTTL Deloitte, Perú (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human->

capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf

De Lama R. (2018), *Características de personalidad y conocimiento de la normatividad de tránsito en conductores infractores de lima metropolitana* (Tesis para maestría).

Universidad Nacional Federico Villareal. Recuperado de
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2437>

Eysenck, H. (1970). *The structure of human Personality*. (3a. Ed.). New York: Methuen.

Figuroa C. (2016), *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad* (Tesis para

Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/263>

Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018* (Tesis de

maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/19480>

García, S. (2019). *Rasgos de personalidad de los estudiantes de psicología de una universidad particular de Chiclayo, durante agosto a diciembre de 2018* (Tesis para

Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1872>

Gómez A. (2015), *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana los Andes* (Tesis para maestría). Universidad Peruana de los Andes. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/368>

Guizado, L. (2018). *Compromiso organizacional en efectivos de la Oficina de Criminalística - DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú, Lima* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2367>

Gutarra, F. (2017). *El compromiso organizacional de los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017* (Tesis para maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14560>

Hellriegel, D. (1999). *Clima y Compromiso Organizacional*. Recuperado de: http://www.adizesca.com/site/assets/gclima_y_compromiso_organizacional-en.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Loli P, A., Montgomery U., W., Cerón V., F., Del Carpio G., J., Navarro V., V., & Llacho I, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista De Investigación En Psicología*, 18(1), 105-123. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>

Martínez, P. y Cassaretto, M. (2011). Validación del Inventario de los Cinco Factores NEO-FFI en español en estudiantes universitarios. (S. M. Psicología, Ed.) *Revista Mexicana de Psicología*, 28(1), 63-74. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243029630006>

McCrae, R. R. & Costa, P. (1990). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.

Montoya E. (2014), *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* (Tesis para licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10757/581494>

Palella, S. y Martins, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Recuperado de: <https://issuu.com/originaledy/docs/metodologc3ada-de-la-investigac3b>

Palomino, Y. y Ruiz, P. (2019). *La personalidad del colaborador y la calidad de servicio a los clientes del operador logístico New Transport, periodo 2018* (Tesis para Licenciatura).

Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/5394>

Pérez R. (2014), *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas* (Tesis para Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5747>

Pop, B. (2013). *Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz* (Tesis para Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>

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

Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hill.

Rocha, R. (2017). *Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana* (Tesis

de pregrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de:
<http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/658>

Rodriguez, K. (2020). *Rasgos De Personalidad Y Compromiso Organizacional En Colaboradores De Una Municipalidad De Trujillo* (Tesis para Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6895>

Ruiz, L. (2020). *Inventario de Personalidad NEO Revisado: (NEO-PIR): qué es y qué mide*. Recuperado de: <https://psicologiyamente.com/personalidad/inventario-personalidad-neo-revisado>

Sánchez, L. (1992). La estructura de personalidad: El enfoque léxico y los Cinco grandes. *Estudios de Psicología*, 47, 73-87. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/66095.pdf>.

Valero, B. (2019). *Relación entre personalidad y Compromiso Organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho 2018*. (Tesis para Licenciatura). Universidad de Ayacucho Federico Froebel. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11936/148>

ANEXOS

ANEXO 1

Consentimiento Informado

Estimado:

.....
Con el debido respeto nos presentamos a usted, nuestros nombres son **Angi Araceli Paulino Neyra y Renzon Wilfredo Garcia Rodriguez**, internos de psicología de la Universidad Privada del Norte – Lima. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre **COMPROMISO ORGANIZACIONAL RASGOS DE LA PERSONALIDAD EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE LIMA METROPOLITANA – 2019**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de las siguientes pruebas psicológicas: **Cuestionario de Compromiso Organizacional y El Inventario de los cinco factores de personalidad NEO (NEO-FFI) forma S**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.
Gracias por su colaboración.

Atte. Angi Araceli Paulino Neyra y
Renzon Wilfredo Garcia Rodriguez
ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Yo

.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RASGOS DE LA PERSONALIDAD EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE LIMA METROPOLITANA - 2019** de los internos Angi Araceli Paulino Neyra y Renzon Wilfredo Garcia Rodriguez

Día:/...../.....

.....
FIRMA

ANEXO 2

Cuestionario de Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad: _____ Sexo: _____ Tiempo en la empresa: _____

Instrucciones:

A continuación, observará una lista de afirmaciones que representan los pensamientos y sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor, indique el grado de Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte inferior del cuestionario. **Marque con un ASPA (X)** su elección. Trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

Totalmente de Acuerdo	TDA
De Acuerdo	DA
Levemente de Acuerdo	LA
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	NA/ND
Levemente en Desacuerdo	LD
En Desacuerdo	ED
Totalmente en Desacuerdo	TED

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

ANEXO 3

Inventario de los cinco factores de personalidad NEO (NEO-FFI) forma S

CUESTIONARIO NEO - FFI

Instrucciones:

Este cuestionario consta de 60 afirmaciones en referencia a su forma de ser o actuar. Por favor lea cada frase con detenimiento. **Encierre en un círculo la letra que eligió como respuesta según el código señalado líneas abajo.** No hay respuesta correcta ni incorrecta, y no se necesita ser un experto para contestar este cuestionario. No hay tiempo límite. No deje NINGUNA respuesta en blanco. **Responder con total sinceridad asegurará la identificación de sus cualidades.**

En cada respuesta, debe indicar su grado de acuerdo según el siguiente código:

A. En total desacuerdo	B. En desacuerdo	C. Neutral	D. De acuerdo	E. Totalmente de acuerdo
---------------------------	---------------------	------------	---------------	-----------------------------

1.	A menudo me siento inferior a los demás.	A	B	C	D	E
2.	Soy una persona alegre y animosa.	A	B	C	D	E
3.	A veces, cuando leo una poesía o contemplo una obra de arte, siento profunda emoción o excitación.	A	B	C	D	E
4.	Tiendo a pensar lo mejor de la gente.	A	B	C	D	E
5.	Parece que nunca soy capaz de organizarme.	A	B	C	D	E
6.	Rara vez me siento con miedo o ansioso.	A	B	C	D	E
7.	Disfruto mucho hablando con la gente.	A	B	C	D	E
8.	La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí.	A	B	C	D	E
9.	A veces intimidado o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero.	A	B	C	D	E
10.	Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada	A	B	C	D	E
11.	A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores	A	B	C	D	E
12.	Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente.	A	B	C	D	E
13.	Tengo gran variedad de intereses intelectuales.	A	B	C	D	E
14.	A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero.	A	B	C	D	E
15.	Trabajo mucho para conseguir mis metas.	A	B	C	D	E
16.	A veces me parece que no valgo absolutamente nada.	A	B	C	D	E
17.	No me considero especialmente alegre.	A	B	C	D	E
18.	Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte y la naturaleza	A	B	C	D	E
19.	Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear.	A	B	C	D	E
20.	Tengo mucha auto-disciplina.	A	B	C	D	E
21.	A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza.	A	B	C	D	E
22.	Me gusta tener mucha gente alrededor.	A	B	C	D	E
23.	Encuentro aburridas las discusiones filosóficas.	A	B	C	D	E
24.	Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar.	A	B	C	D	E
25.	Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias.	A	B	C	D	E
26.	Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar.	A	B	C	D	E
27.	No soy tan vivo ni tan animado como otras personas.	A	B	C	D	E

A. En total desacuerdo	B. En desacuerdo	C. Neutral	D. De acuerdo	E. Totalmente de acuerdo
---------------------------	---------------------	------------	---------------	-----------------------------

28.	Tengo mucha fantasía.	A	B	C	D	E
29.	Mi primera reacción es confiar en la gente.	A	B	C	D	E
30.	Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez.	A	B	C	D	E
31.	A menudo me siento tenso e inquieto.	A	B	C	D	E
32.	Soy una persona muy activa.	A	B	C	D	E
33.	Me gusta concentrarme en un ensueño o fantasía y, dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades.	A	B	C	D	E
34.	Algunas personas piensan de mí que soy frío y calculador.	A	B	C	D	E
35.	Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago.	A	B	C	D	E
36.	A veces me he sentido amargado y resentido.	A	B	C	D	E
37.	En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros.	A	B	C	D	E
38.	Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana.	A	B	C	D	E
39.	Tengo mucha fe en la naturaleza humana.	A	B	C	D	E
40.	Soy eficiente y eficaz en mi trabajo.	A	B	C	D	E
41.	Soy bastante estable emocionalmente.	A	B	C	D	E
42.	Huyo de las multitudes.	A	B	C	D	E
43.	A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas.	A	B	C	D	E
44.	Trato de ser humilde.	A	B	C	D	E
45.	Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo.	A	B	C	D	E
46.	Rara vez estoy triste o deprimido.	A	B	C	D	E
47.	A veces reboso felicidad.	A	B	C	D	E
48.	Experimento una gran variedad de emociones o sentimientos.	A	B	C	D	E
49.	Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna.	A	B	C	D	E
50.	En ocasiones primero actúo y luego pienso.	A	B	C	D	E
51.	A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento.	A	B	C	D	E
52.	Me gusta estar donde está la acción.	A	B	C	D	E
53.	Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países.	A	B	C	D	E
54.	Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario.	A	B	C	D	E
55.	Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna.	A	B	C	D	E
56.	Es difícil que yo pierda los estribos.	A	B	C	D	E
57.	No me gusta mucho charlar con la gente.	A	B	C	D	E
58.	Rara vez experimento emociones fuertes.	A	B	C	D	E
59.	Los mendigos no me inspiran simpatía.	A	B	C	D	E
60.	Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer.	A	B	C	D	E

Por favor, compruebe que no ha dejado ninguna respuesta en blanco.