



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

RASGOS DE PERSONALIDAD Y
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
COLABORADORES MAESTROS DE
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN
LIMA METROPOLITANA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL CON MENCIÓN EN
PSICOLOGÍA EMPRESARIAL

ELSER LLANOS YALLE

LIMA – PERÚ

2023

ASESOR

Dr. Fredy Santiago Monge Rodríguez

JURADO DE TESIS

DRA. ELIZABETH DANY ARAUJO ROBLES

PRESIDENTA

MG. RICARDO ANSELMO LOYOLA SHEEN

VOCAL

MG. BRITTA SABINE BAETHGE TALLEDO

SECRETARIA

DEDICATORIA

A mi papá,
porque su recuerdo
me impulsa a avanzar.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi asesor de tesis,
Dr. Fredy Monge por acompañarme
en este largo proceso hasta conseguir
el objetivo último.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Tesis autofinanciada

RASGOS DE PERSONALIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES MAESTROS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LIMA METROPOLITANA

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	12%	4%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
2	core.ac.uk	1%
	Fuente de Internet	
3	eprints.ucm.es	1%
	Fuente de Internet	
4	riaa.uaem.mx	1%
	Fuente de Internet	
5	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados	1%
	Trabajo del estudiante	
7	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
8	eprints.uanl.mx	<1%
	Fuente de Internet	

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 5

 1.1. *Formulación del problema* 5

 1.2. *Importancia y justificación del estudio* 8

 1.3. *Limitaciones de la investigación*..... 9

 1.4. *Objetivo de la investigación*..... 10

 1.4.1. *Objetivo General* 10

 1.4.2. *Objetivos Específicos*..... 10

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 12

 2.1. *Aspectos Conceptuales* 12

 2.1.1. *La Personalidad* 12

 2.1.2. *El Compromiso organizacional* 19

 2.2. *Investigaciones sobre las variables rasgos de personalidad y compromiso organizacional* 24

 2.3. *Definiciones conceptuales y operacionales de las variables*..... 27

 2.4. *Hipótesis* 29

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 32

 3.1. *Nivel y Tipo de investigación*..... 32

 3.2. *Diseño de la investigación*..... 32

3.3. Naturaleza de la muestra.....	32
3.3.1. Descripción de la muestra	33
3.3.2. Criterios de inclusión y exclusión de la muestra	33
3.4. Consideraciones Éticas	34
3.5. Instrumentos.....	35
3.5.1. Cuestionario de Compromiso Organizacional	35
3.5.2. Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI).....	37
3.6. Procedimientos.....	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	46
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	62
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
ANEXOS	
A. Consentimiento Informado	
B. Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI)	
C. Cuestionario de Compromiso Organizacional	

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Matriz Operacional de la Variable Rasgos de Personalidad
- Tabla 2. Matriz Operacional de la Variable Compromiso Organizacional
- Tabla 3. Análisis de Confiabilidad de Cuestionario de Compromiso Organizacional
- Tabla 4. Información de Cuestionario de Compromiso Organizacional
- Tabla 5. Análisis de Confiabilidad del Inventario de los Cinco Factores NEO-FFI
- Tabla 6. Información del Inventario de los Cinco Factores NEO-FFI
- Tabla 7. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Distribución de Datos Obtenidos en Ambos Cuestionarios
- Tabla 8. Grado de Correlación de Pearson según Hernández Sampieri y Mendoza Torres.
- Tabla 9. Correlación entre Rasgos de Personalidad y Componentes de Compromiso Organizacional.
- Tabla 10. Correlación entre Apertura a Experiencias y Compromiso Afectivo
- Tabla 11. Correlación entre Apertura a Experiencias y Compromiso de Continuidad
- Tabla 12. Correlación entre Apertura a Experiencias y Compromiso Normativo
- Tabla 13. Correlación entre Conciencia y Compromiso Afectivo
- Tabla 14. Correlación entre Conciencia y Compromiso de Continuidad
- Tabla 15. Correlación entre Conciencia y Compromiso Normativo
- Tabla 16. Correlación entre Extroversión y Compromiso Afectivo
- Tabla 17. Correlación entre Extroversión y Compromiso de Continuidad
- Tabla 18. Correlación entre Extroversión y Compromiso Normativo
- Tabla 19. Correlación entre Agradabilidad y Compromiso Afectivo
- Tabla 20. Correlación entre Agradabilidad y Compromiso de Continuidad

Tabla 21. Correlación entre Agradabilidad y Compromiso Normativo

Tabla 22. Correlación entre Neuroticismo y Compromiso Afectivo

Tabla 23. Correlación entre Neuroticismo y Compromiso de Continuidad

Tabla 24. Correlación entre Neuroticismo y Compromiso Normativo

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Representación de Calor para Manifestar la Correlación y Fuerza entre Rasgos de Personalidad y Componentes del Compromiso Organizacional

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar la relación entre rasgos de personalidad y compromiso organizacional en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana. La metodología fue descriptiva básica y de diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 63 maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana. Se empleó el Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI) de Costa y McCrae y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Se identificó que entre los rasgos de personalidad Extroversión (.546), Agradabilidad (.448) y Conciencia (.541) existe una correlación positiva media con el Compromiso Afectivo, mientras que el rasgo de personalidad Neuroticismo (-.261) manifestó una correlación negativa débil con el Compromiso de Continuidad.

PALABRAS CLAVES

COMPROMISO ORGANIZACIONAL, RASGOS DE PERSONALIDAD, BIG FIVE

ABSTRACT

The main objective of this research was to identify the relationship between personality traits and organizational commitment in teachers of an educational institution in Metropolitan Lima. The design of this study was basic, descriptive, and correlational. The sample consisted of 63 teachers from an educational institution in Metropolitan Lima. The NEO Five-Factor Inventory by Costa and McCrae and the Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen were applied. Personality traits Extraversion (.546), Agreeableness (.448) and Conscientiousness (.541), indicated to have a medium positive correlation with the Affective component of Organizational Commitment, whereas personality trait Neuroticism (-.261) revealed a weak negative correlation with the Continuance component of Organizational Commitment.

KEY WORDS

ORGANIZATIONAL COMMITMENT, PERSONALITY TRAITS, BIG FIVE

INTRODUCCIÓN

Desde la Revolución Industrial entre 1760 y 1840, la fuerza laboral ha sido la promotora de los vertiginosos cambios a través de la manufactura (Rosling, Rosling, y Rönnlund, 2018; Sahertian, Setiawan, y Sunaryo, 2020). La fuerza laboral es la capacidad de producción del individuo, y aspectos como el desempeño laboral se han estudiado ampliamente desde teorías de gestión a principios de los 90's con sus principales representantes como Frederick W. Taylor (Blake y Moseley, 2011), Elton Mayo (Smith, 1998), y Fritz J. Roethlisberger (Vaill, 2007).

De acuerdo con varios autores (Bakker y Bal, 2010; Christian, Garza, y Slaughter, 2011; He, Wang, Zhu, y Harris, 2015), el desempeño está plenamente ligado al compromiso laboral. Meyer y Allen argumentan que el compromiso organizacional está compuesto de tres elementos: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad (Meyer y Allen, 1997). Luego de una revisión bibliográfica sistemática, los autores encontraron que el compromiso urge al individuo a tomar un curso de acción, y lo que marca la diferencia a esta acción son algunos componentes relacionados con la conducta humana como el apego emocional (afectivo), el sentido de obligación (normativo), y la consideración del costo de permanecer en un puesto de trabajo (Powell y Meyer, 2004).

Desde otro ámbito, algunos autores (He et al., 2015; Zhang, 2015; Sahertian et al., 2020; Lee, Park, Back, Hyun, y Lee, 2020) argumentan que cada colaborador tiene un modo particular de responder ante el entorno, además hacen énfasis en que la personalidad influencia la forma cómo un colaborador va a responder ante la institución donde se desempeña. De manera precisa, Lee et al., (2020) argumentan

que los rasgos de personalidad tienen un rol determinante en el compromiso organizacional y en la intención de abandonar un puesto de trabajo.

El presente estudio tomó las dos variables anteriormente abordadas: los rasgos de Personalidad y el Compromiso Organizacional. Este estudio fue del tipo no-experimental, correlacional y transversal. El propósito de esta investigación fue determinar el tipo de relación entre ambas variables, tomando como sujetos de estudio a un grupo de 63 maestros de una institución educativa de Lima Metropolitana. La información se recolectó a través de dos cuestionarios, el Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI), basado en la teoría de los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad, cuestionario desarrollado y ampliamente aplicado por Paul Costa Jr. y Robert R. McCrae en diferentes culturas y grupos sociales (Costa Jr. y McCrae, 1997; Costa y McCrae, 1992; McCrae y Costa, 2004), y el Cuestionario de Compromiso Organizacional, en base a la teoría de Natalie J. Allen y John P. Meyer (Allen y Meyer, 1990; Meyer y Allen, 1991, 1997, 2004; Meyer, Allen, y Smith, 1993). Ambos cuestionarios han sido previamente usados en el Perú, específicamente en Lima Metropolitana. Además, han sido baremados tomando muestras representativas de estudiantes y colaboradores de diferentes universidades y empresas (Cassaretto Bardales, 2009, 2010; Martínez Uribe y Cassaretto Bardales, 2011; Livia Segovia y Quispe Muñoz, 2015; Neyra Vilcarromero, Aliaga Jimenez, Burgos Chavez, y Álvarez Manrique, 2020).

La presente investigación se organizó en cinco capítulos. El capítulo primero se enfoca en el planteamiento del problema, donde se identifica y se justifica la razón de este estudio, se limita el espacio y tiempo de la investigación y

se presenta el objetivo general y quince objetivos específicos que se tratarán de investigar. Además, en este capítulo contiene la pregunta de investigación.

El segundo capítulo ofrece el marco teórico. En este capítulo se hace un recorrido por los conceptos de ambas variables: Rasgos de Personalidad y Compromiso Organizacional. Para la variable Rasgos de Personalidad, se revisó el concepto y la taxonomía. Con respecto al concepto se exploraron los enfoques Cognitivo-Conductual, Psicodinámico y Humanista-Existencial. Con respecto a la taxonomía (clasificación) de la personalidad, se exploró el modelo jerárquico de la personalidad de Eysenck, la taxonomía circunpleja de Wiggins, el modelo HEXACO de la personalidad de Ashton y Lee, y modelo de los cinco factores de la personalidad de Costa y McCrae, esta última taxonomía se usó como base para este estudio. Con respecto a la variable Compromiso Organizacional se consideró el compromiso como variable de intercambio social, el compromiso como variable actitudinal, el compromiso como apego psicológico, y los tres componentes del compromiso organizacional de Meyer y Allen, teoría sobre la cual está basado este estudio. Además, se consideraron investigaciones similares en el ámbito internacional, nacional y local. Finalmente se operacionalizaron las variables y se plantearon las hipótesis, que están relacionadas con los objetivos de este estudio.

En el tercer capítulo se encuentra el aspecto metodológico, y se enfoca en indicar el tipo de investigación, el diseño de la investigación, la naturaleza de la muestra y los criterios de exclusión e inclusión. En este capítulo también se describen los instrumentos que se usaron para medir las variables y se detallan los procedimientos de análisis de datos.

El cuarto capítulo contiene los resultados obtenidos de la investigación, y en el quinto capítulo se discuten los resultados obtenidos, teniendo como base los objetivos propuestos en la investigación y posteriormente se presentan las conclusiones y recomendaciones de este estudio.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Formulación del problema

La personalidad es considerada como la manifestación única de cada individuo y su importancia radica en la influencia que tiene en aspectos esenciales de la vida como la salud, la felicidad y la generatividad (Costa, McCrae, y Löckenhoff, 2019). La personalidad juega un rol esencial en el ámbito laboral. Se ha encontrado que la personalidad está relacionada al compromiso organizacional, porque determina el sentido de pertenencia que el colaborador siente con la organización (He et al., 2015), y a su vez, la personalidad y el compromiso organizacional tienen influencia en el desempeño laboral (Sahertian et al., 2020).

De acuerdo con el informe del Estudio Global de Compromiso, realizado por el Instituto de Investigación ADP en el 2019, el compromiso es un factor esencial en los colaboradores porque la presencia o ausencia de este, tiene un impacto real en las organizaciones. Desde una perspectiva de impacto negativo, la falta de compromiso organizacional en los colaboradores genera daño en las organizaciones en términos tangibles: cada vez que el nivel global de compromiso en colaboradores de una organización disminuye en 1 por ciento, la probabilidad de deserción voluntaria aumenta en un 45 por ciento; el costo de la rotación de personal puede llegar a ser desde la mitad del salario de un trabajador de primera línea hasta casi 2.5 veces el salario de un supervisor (Hayes, Chumney, Wright, y Buckingham, 2019).

Por otro lado, desde una perspectiva positiva, algunos autores argumentan que el compromiso y el desempeño laboral están positivamente relacionados: a mayor compromiso, mejor desempeño (Becker, 1960). Además, se encontró que un

colaborador comprometido demuestra mayor motivación, energía y entusiasmo, y eso se manifiesta directamente en una incrementada productividad, creatividad y desempeño que en términos tangibles, se traduce en mejores ingresos para las organizaciones (Christian et al., 2011).

El compromiso organizacional en los colaboradores es esencial no sólo porque de eso depende alcanzar los objetivos de la organización, sino que en términos financieros significa mayores ganancias para las empresas, y además contribuye a evitar las siniestras consecuencias de la ausencia de compromiso: síndrome del quemado (burnout), niveles elevados de rotación del personal y comportamientos organizacionales contraproducentes como el acoso (bullying) y el fraude (Schaufeli y Bakker, 2004).

Cada persona en general, y desde el aspecto organizacional, cada colaborador, presenta un modo único de ser y eso está determinado por la personalidad (Costa et al., 2019). En última instancia, es la personalidad de cada individuo la que contribuye si este se siente identificado e impulsado a aportar con la organización (Zhang, 2015). Se ha encontrado además que la personalidad y el compromiso están relacionados y contribuyen al desempeño laboral (Sahertian et al., 2020).

Tomando en cuenta estos antecedentes, por un lado, los rasgos de personalidad que determinan aspectos esenciales de la vida y por otro lado, el compromiso organizacional que cumple una función esencial dentro del logro de los objetivos organizacionales, por lo tanto es elemental investigar qué relación guardan estas dos variables: Rasgos de Personalidad y Compromiso Organizacional.

Esta investigación se desarrolló en una institución educativa del área urbana. La importancia de realizar este estudio de correlación de variables tan importantes para el ámbito organizacional en un grupo de maestros de una institución educativa radica en que las instituciones educativas han sufrido la mayor disrupción de las últimas décadas debido a los efectos de la pandemia por la COVID-19. A nivel global, las instituciones educativas han sido las más afectadas desde inicios de marzo 2020. Según la UNESCO, el 2020 ha sido considerado como el año de catástrofe global para la educación. En el 2021, cerca del 70 por ciento de estudiantes a nivel mundial, más de mil millones de estudiantes, no asistieron de manera regular a las instituciones educativas (UNESCO, 2021). De acuerdo con el avance de la vacunación y políticas sanitarias públicas en cada país, los estudiantes han regresado a las aulas después de más de dos años de educación interrumpida, sin embargo esta transición ha sido muy lenta en el Perú (Jaramillo y Ñopo, 2020). Los docentes de las instituciones educativas siempre han tenido un rol esencial, pero en estas circunstancias después de dos años de interrupción de la actividad escolar regular, el rol de los maestros ha tomado mayor importancia para poder cerrar la brecha educativa, especialmente en el Perú, donde la educación adolece una enfermedad crónica. Por lo tanto, realizar este estudio en un grupo de maestros ha sido de gran importancia porque la calidad de su aporte, a través de la admirable tarea de educar en estas circunstancias tan cambiantes, va a cerrar las brechas educativas en estos siguientes años de recuperación.

Por este motivo fue importante conocer la relación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional, y esta investigación intentó responder la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre los rasgos de

personalidad y el compromiso organizacional en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana?

1.2. Importancia y justificación del estudio

Desde la perspectiva teórica, no existen muchos estudios en base a estas variables en el contexto peruano, prueba de ello es que esta es la primera tesis de la Universidad Peruana Cayetano Heredia que ha correlacionado estas variables. Este evento generó interés por develar cómo están relacionadas estas variables y de qué manera influyen en el comportamiento organizacional de una institución educativa, esencialmente de un grupo de maestros, teniendo en cuenta que son el personal clave para lograr los objetivos de una institución educativa. Por lo tanto, a nivel teórico, este estudio ofreció un aporte con la presentación de resultados que respondieron a los objetivos de estudio de esta investigación, con el propósito de contribuir con la literatura relacionada a la relación que guardan los rasgos de personalidad con el compromiso organizacional.

Esta investigación profundizó el estudio de estas dos importantes variables, rasgos de personalidad y compromiso organizacional, relacionadas con el desempeño laboral (Sahertian et al., 2020), ya que estas variables han demostrado contribuir con el logro de objetivos organizacionales (Schaufeli y Bakker, 2004), que en términos tangibles se traducirá en mejor calidad de servicios dentro de una organización y en un mejor retorno de la inversión. Desde el ángulo metodológico, esta investigación buscó contrastar las conclusiones de investigaciones previas con respecto al tipo de relación entre las variables rasgos de personalidad y compromiso organizacional, además este estudio deja un precedente para futuras investigaciones

donde se usen las mismas variables o se incluyan otras para profundizar en su estudio, en instituciones educativas públicas en Lima Metropolitana y el Perú.

A nivel práctico, a la institución educativa donde se realizó el estudio se ofreció una presentación sobre las conclusiones plasmadas en este estudio, percepciones obtenidas de los maestros a nivel de rasgos de personalidad y compromiso organizacional. Esto, con el propósito de que la dirección y área de gestión de personas puedan identificar oportunidades y ejecuten estrategias para reforzar un entorno organizacional donde se manifieste un elevado compromiso organizacional en los maestros, sin importar el sexo, el tipo de contrato o cantidad de años de servicio en la institución.

1.3. Limitaciones de la investigación

Las conclusiones de esta investigación sólo podrán usarse para contextos similares, entornos organizacionales de instituciones educativas, que operen en el ámbito público y dentro del Perú.

La presente investigación se limitó a identificar si existe o no una relación y a determinar la fuerza de esa relación, en términos estadísticos. Se hacen inferencias de las posibles razones de esta relación, sin embargo, se limita estas inferencias a los postulados específicos de dos teorías relacionadas a las variables.

Desde una perspectiva teórica, esta investigación se restringió a un postulado para cada variable: La variable Rasgos de Personalidad, enfocada desde la teoría de los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad de Costa y McCrae (Costa Jr. y McCrae, 1997) y la variable Compromiso Organizacional, desde la teoría de los Tres Componentes del Compromiso Organizacional de John P. Meyer y Natalie J. Allen (Meyer y Allen, 1997).

1.4. Objetivo de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Identificar si existe relación entre los Rasgos de Personalidad y Compromiso Organizacional en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Identificar si existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Apertura a experiencias (O)* y el *Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo* en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

2. Identificar si existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Conciencia (C)* y el *Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo* en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

3. Identificar si existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Extroversión (E)* y el *Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo* en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

4. Identificar si existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Agradabilidad (A)* y el *Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo* en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

5. Identificar si existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Neuroticismo (N)* y el *Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y*

Compromiso Normativo en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Aspectos Conceptuales

2.1.1. *La Personalidad*

¿Por qué somos diferentes a los que nos rodean? Es la pregunta que las teorías de la personalidad intentan responder y esto supone dos cosas, por un lado, coincidir en una definición de la personalidad que sea aceptada globalmente y, por otro lado, descubrir una taxonomía lo suficientemente amplia como para que agrupe a todos los posibles tipos de personalidad. Definir a la personalidad continúa siendo una de las tareas más complejas en la psicología moderna (Larsen, Buss, King, y Ensley, 2020). Durante décadas, se han postulado modelos que intentan definir la naturaleza de la personalidad. Desde la Psicología existe una rama, la Psicología de la Personalidad, que se dedica a estudiar a la personalidad y la diferenciación entre las personas. Esta rama científica tiene como propósito demostrar que las personas somos diferentes debido a rasgos psicológicos (Friedman y Schustack, 2016). A continuación, se hace una breve exploración de los tres principales enfoques de psicología y cómo éstos perciben a la personalidad, posteriormente se definirá un concepto de personalidad para este estudio, y finalmente se explorarán los principales modelos de clasificación de los rasgos de personalidad.

La personalidad desde el Enfoque Cognitivo-Conductual. Los estudios de John Watson, Edward Thorndike, B.F. Skinner, Ivan Pavlov y Albert Bandura consolidaron la bases para que la psicología se acepte como ciencia, en la actualidad, este enfoque sigue ofreciendo aportes para dar solución a problemas contemporáneos como los desórdenes alimenticios (Fairburn, 2008). La

personalidad considerada desde el enfoque cognitivo-conductual es el producto de la interacción entre el entorno, la conducta y los procesos psicológicos internos. Uno de los principales representantes de este enfoque, Albert Bandura, argumenta que los elementos esenciales de la personalidad se generan a través de la interacción con el entorno, y es a través de esta interacción que se adquieren elementos esenciales como el lenguaje. Bandura enfatiza que la personalidad de un sujeto se consolida a partir de aprendizajes adquiridos, procesos psicológicos internos y el ambiente que propició el aprendizaje (Seelbach González, 2012).

La personalidad desde el Enfoque Psicodinámico. El enfoque psicodinámico de la Psicología tiene su base en el pensamiento psicoanalítico de Sigmund S. Freud, y percibe a la personalidad como un proceso dinámico que se gesta desde el nacimiento y que tiene un sentido, una finalidad y es independiente si la persona es consciente o no. Sus principales representantes Carl Jung, Alfred Adler, Eric Fromm, Erik Erikson, Harry S. Sullivan y Karen Horney, argumentan que la personalidad inicialmente se gesta con la construcción del aparato psíquico, toma forma de acuerdo con las experiencias tempranas de la niñez, y depende de cómo el individuo equilibra sus propios deseos sexuales y agresivos, se adapta a las normas sociales a través de una respuesta, y cómo se muestra finalmente: como un ser dependiente o independiente afectivamente (Seelbach González, 2012).

La personalidad desde el Enfoque Humanista-Existencial. Los principales representantes de este enfoque, Ludwig Binswanger, Rollo May, Abraham Maslow, Carl Rogers y Viktor Frankl, perciben a la personalidad como el producto de la interacción entre el individuo y el entorno. Desde la teoría de la Gestalt, se percibe a la personalidad como la acumulación de experiencias que el

individuo va adquiriendo a través del tiempo y que va a ir integrando a su vida (Seelbach González, 2012). El enfoque humanista-existencial argumenta que la personalidad no es una estructura estable que surge al nacer, sino que va desarrollándose con el tiempo. Según este enfoque, la personalidad de un individuo se determina de acuerdo con tres elementos esenciales: la historia de vida, la satisfacción de necesidades y el autoconcepto. El enfoque humanista-existencial desarrolla una estructura de personalidad similar a la del enfoque psicodinámico, se clasifica a la personalidad como el *yo falso*, el *yo real*, y el *yo ideal* (García Payares, Acosta Fernández, y Mercado Salgado, 2018).

A pesar de que no existe consenso en un concepto único de personalidad, todos los enfoques coinciden que la personalidad influye en el comportamiento (Larsen et al., 2020). La Asociación de Psicología de América (APA) ofrece un concepto amplio donde considera que, la personalidad es la permanente configuración de características y comportamientos que comprende el ajuste único de un individuo a la vida, incluye rasgos, intereses, motivos, valores, autoconceptos, habilidades y patrones emocionales. La personalidad es generalmente vista como compleja, de integración dinámica o totalmente moldeada por muchas fuerzas, incluyendo hereditaria, tendencial constitucional, maduración física, capacitación temprana, identificación con individuos o grupos significativos, culturalmente condicionada por valores, roles y experiencias críticas y relaciones (VandenBos y American Psychological Association, 2015).

Sin embargo, para este estudio, se considerará el siguiente concepto: La personalidad es un conjunto de rasgos y mecanismos psicológicos del individuo, que están organizados, son relativamente permanentes e influyen en las

interacciones con el entorno intrapsíquico, físico y social del individuo (Larsen et al., 2020).

Taxonomías de la personalidad. La personalidad no sólo es compleja para definirla sino aún más compleja es la tarea de medirla. Dentro de la psicología existen centenares de taxonomías que buscan clasificar en categorías a la personalidad, para que sea posible su medición. A continuación, se presentan las categorías de clasificación modernas y más importantes de la personalidad.

El modelo jerárquico de la personalidad de Eysenck. La taxonomía del psicólogo alemán Hans Eysenck, uno de los autores más citados en psicología en el siglo pasado, sugiere que existen tres ‘super’ rasgos psicológicos esenciales: extroversión–introversión, neuroticismo–estabilidad emocional, y psicoticismo. Cada uno de estos ‘super’ rasgos ocupa la cima de una estructura jerárquica compuesta de rasgos más precisos (Eysenck y Eysenck, 1987). Por ejemplo, el super rasgo Psicoticismo agrupa a un conjunto de rasgos específicos que incluyen la agresividad, frialdad, egocentrismo, impersonalidad, impulsividad, conducta antisocial, carencia de empatía y creatividad. Eysenck argumentó que su postulado está apoyado en la biología, de manera precisa en la herencia y el sustrato fisiológico identificable. Eysenck aseguró que los rasgos de personalidad se heredan, sin embargo, la evidencia confirmó que la taxonomía de Eysenck, aunque tiene una moderada predisposición a ser transmitida por herencia no es consistente en todos los casos. A pesar de las grandes cualidades de este postulado, se encontraron serias limitaciones, las más importantes siendo que no sólo los rasgos de personalidad de Eysenck tienen una tendencia hereditaria, sino también muchos otros rasgos, y la falencia más importante de esta taxonomía es la limitada cantidad

de rasgos de personalidad que intentan explicar la compleja personalidad (Larsen et al., 2020).

Taxonomía Circumpleja de Wiggins. En 1979, Jerry Wiggins formalizó el modelo circular de rasgos de personalidad con técnicas estadísticas. Wiggins desarrolló la taxonomía circumpleja (circular) de la personalidad que postula que las diferencias individuales se encuentran codificadas en el lenguaje y que estas diferencias se manifiestan cuando las personas interactúan con otros, y los llamó rasgos interpersonales, también manifestó que existen rasgos temperamentales, de carácter, materiales, actitudinales, mentales y físicos (Wiggins, 1979). Sin embargo, su atención se enfocó en los rasgos interpersonales. Estos los dividió en categorías que incluyen a otros rasgos más precisos. Dentro de su teoría, manifestó que los dos recursos que definen el intercambio social, espacios donde se demuestran los rasgos interpersonales, son el amor y el estatus. Su modelo ofrece un mapa de diferencias individuales a nivel social, que se manifiestan en niños como en adultos. Sin embargo, este modelo tiene un limitado número de rasgos para definir la personalidad, rasgos como por ejemplo el neuroticismo o estabilidad emocional no aparecen en esta taxonomía (Larsen et al., 2020).

El modelo HEXACO de la personalidad de Ashton y Lee. El modelo HEXACO, es una nueva agrupación de rasgos de personalidad planteada por los investigadores canadienses Michael Ashton y Kibeom Lee, esta taxonomía agrega un rasgo extra al Big Five: Honestidad–Humildad (H). Este modelo nace en base a estudios lingüísticos realizados en siete idiomas (Ashton et al., 2004). El modelo plantea seis rasgos de personalidad: Honestidad–Humildad (H), Emocionalidad (E), Extroversión (X), Agradabilidad (A), Conciencia (C), y Apertura a Experiencia

(O). Los rasgos o facetas que postula el modelo HEXACO son similares a las del Big Five, sin embargo, este modelo ofrece leves variaciones a los adjetivos (rasgos) de cada faceta (Larsen et al., 2020), además este modelo está siendo cada vez más usado, aunque no existen muchos estudios de validación en Español de Latinoamérica, sí existen en España (Roncero, Fornés, y Belloch, 2013).

El modelo de los cinco factores de la personalidad de Costa y McCrae.

Ninguna taxonomía de la personalidad se ha mantenido tan relevante por décadas, como el modelo de los cinco factores de la personalidad (Big Five), esta clasificación es empleada de manera predominante en este siglo (Feher y Vernon, 2021). Esta taxonomía fue inicialmente presentada en 1980 por Ernest C. Tupes y Raymond E. Christal (Tupes y Christal, 1992), reorientada por Cattell, quien postuló que la personalidad está compuesta de 16 factores fundamentales, sin embargo fue Lewis Goldberg quien logró reducirlos a cinco factores (Goldberg, 1990). Para llegar a la conclusión que los rasgos de personalidad son cinco, Goldberg realizó una investigación sistémica usando palabras únicas como adjetivos de los rasgos de personalidad (Goldberg, 1993). Más adelante, los investigadores Robert Jr. Costa y Paul McCrae profundizaron los estudios de Goldberg, enfocándose en validar y estandarizar este modelo, a través de cientos de estudios exploratorios en múltiples continentes, culturas y poblaciones (Costa, Terracciano, y McCrae, 2001; McCrae, 2002).

Esta taxonomía organiza a la personalidad en cinco factores: Apertura a Experiencias (O), Conciencia (C), Extroversión (E), Agradabilidad (A), y Neuroticismo (N) (Costa y McCrae, 1992). Esta clasificación usa el acrónimo en inglés OCEAN para su fácil identificación, y con el propósito de capturar la

fascinante complejidad de la personalidad, los autores determinaron seis facetas (rasgos específicos) para cada uno de los cinco rasgos más amplios (Costa y McCrae, 1992).

Apertura a Experiencias (O). Establece la forma cómo la persona se enfrenta a novedosas experiencias. Incluye las facetas: fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas y valores (Costa y McCrae, 2002).

Conciencia (C). Refleja el grado de control y necesidad hacia el logro, competencia, persistencia, motivación conductual y a nivel de objetivos personales. Incluye las facetas: competencia, orden, sentido del deber, necesidad de logro, autodisciplina y deliberación (Costa y McCrae, 2002).

Extroversión (E). Desarrolla el aspecto interpersonal que evalúa la manera como se dan las interacciones sociales (cantidad e intensidad), el nivel de actividad, capacidad para experimentar placer, la necesidad de estimulación, entre otras emociones. Está compuesta por las facetas: cordialidad, gregarismo, asertividad, actividad, búsqueda de emociones y emociones positivas (Costa y McCrae, 2002).

Agradabilidad (A). Dimensión interpersonal que incluye aspectos humanitarios hasta actos hostiles. Tiene las facetas: confianza, franqueza, altruismo, actitud conciliadora, modestia y sensibilidad hacia otros (Costa y McCrae, 2002).

Neuroticismo (N). Esta dimensión establece el grado de perturbación emocional del individuo y su tendencia a enfrentar sensaciones psicológicas desagradables como la vergüenza, el temor, la culpa y la frustración. Tiene las siguientes facetas: Ansiedad, hostilidad, depresión, ansiedad social, impulsividad y vulnerabilidad (Costa y McCrae, 2002).

Las facetas planteadas por Costa y McCrae son binarias, y los autores argumentan que existe un espectro dentro de cada rasgo de personalidad, lo cual significa que nada es blanco o negro porque muy raramente un individuo encaja en un extremo del espectro sino en algún lugar en el centro (John y Srivastava, 1999).

2.1.2. El Compromiso organizacional

En las últimas décadas han proliferado marcos teóricos relacionados al compromiso en las organizaciones (Morrow, 1983), aunque no existe un consenso con respecto a la definición, todos los postulados teóricos e investigaciones coinciden en la idea que el compromiso organizacional se refiere al vínculo que un individuo establece con la organización (Betanzos Díaz y Paz Rodríguez, 2007). A continuación, se presentan brevemente las tres consideraciones más importantes del compromiso organizacional, entendido como un intercambio social (Becker, 1960), como una variable actitudinal (Mowday, Steers, y Porter, 1979), y como apego psicológico (O'Reilly y Chatman, 1986). Sin embargo, este estudio toma el postulado de Meyer y Allen, quienes condensan las anteriores consideraciones y presentan un modelo de tres componentes del compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso como variable de intercambio social. En 1960, Howard S. Becker intenta esclarecer, por primera vez, el concepto de compromiso organizacional. Él postula que el compromiso es un mecanismo de intercambio social, que se origina a partir de las minúsculas inversiones (*side-bets*) que el individuo hace cuando participa en un ambiente organizacional (Becker, 1960). Becker argumenta que estas pequeñas inversiones que hace un individuo cuando comienza a trabajar en una organización, están relacionadas a las *expectativas*

culturales generalizadas. Si un individuo cambia de trabajo cada dos meses, esto tendrá un costo social elevado, su reputación como una persona confiable decrecerá, aunque el nuevo puesto laboral sea mejor remunerado. También argumenta que, si un sujeto intenta abandonar un puesto laboral, hará una valoración del costo que implicarán todas las *gestiones burocráticas impersonales*. Y de manera contraria, si considera que el esfuerzo y costo es mayor por permanecer en la organización, tendrá un efecto contrario. Por lo tanto, Becker sugiere que el compromiso organizacional está moldeado por la presión externa, como medida de ajuste social (Betanzos Díaz y Paz Rodríguez, 2007).

El compromiso como variable actitudinal. Los primeros postulados del compromiso como una variable actitudinal surgen a raíz de las investigaciones de Richard T. Mowday, Richard M. Steers y Lyman W. Porter, investigadores de las universidades de Oregon y California, donde conceptualizan al compromiso organizacional actitudinal como la fuerza relativa de identificación e involucramiento de un individuo con una organización en particular (Mowday et al., 1979). En 1974, con el propósito de investigar sobre el compromiso organizacional, la rotación de personal y la satisfacción laboral, los investigadores realizaron un estudio longitudinal de 10 meses y medio con 87 recién graduados técnicos en psiquiatría. Esta fue la primera vez que se diseñó un instrumento para medir el compromiso organizacional. Se creó un cuestionario de compromiso organizacional de 15 ítems para medir el grado con el que los sujetos de estudio se sentían comprometidos. El instrumento contenía ítems enfocados en medir tres aspectos: el nivel de motivación, la intención de permanencia y el nivel de

identificación con los objetivos organizacionales (Porter, Steers, Mowday, y Boulian, 1974).

Mowday, Steers y Porter definen al compromiso organizacional, como una actitud estable e intencionalmente dirigida. Los autores argumentan que el compromiso es una actitud hacia el trabajo, las personas se identifican con la organización y los objetivos de manera calculada y el compromiso organizacional se hace visible cuando los individuos, que tienen necesidades, habilidades y deseos, encuentran que la organización es capaz de usar sus habilidades y satisfacer sus deseos (Mowday, Porter, y Steers, 1982).

Diversos estudios (Betanzos Díaz y Paz Rodríguez, 2007; Eagly y Chaiken, 1993; Peiró y Prieto, 1996) toman como base las investigaciones de Mowday, Steers y Porter, coincidiendo que el compromiso laboral es una actitud donde el individuo se identifica de manera intencionada con la organización, con los objetivos organizacionales y tiene el deseo de pertenecer a ella, y esta actitud (compromiso) denota un lazo con componentes afectivos, cognitivos y comportamentales (Eagly y Chaiken, 1993).

El compromiso como apego psicológico. Charles A. O'Reilly y Jennifer A. Chatman de la Universidad de California en Berkeley en 1986 realizaron dos estudios, en el primer estudio emplearon 82 colaboradores de la universidad y en el segundo estudio emplearon 156 estudiantes (O'Reilly y Chatman, 1986). Más adelante, en 1990, en colaboración con otros investigadores, realizaron un estudio en 45 organizaciones, usando una muestra de 291 colaboradores. Ambos estudios concluyen que el compromiso organizacional está ligado al apego psicológico que se va manifestar a través de la obediencia, identificación e internalización de los

valores (Caldwell, Chatman, y O'Reilly, 1990). Sin embargo, los autores argumentan que hay implicancias para que este apego psicológico positivo se manifieste. Primero están las experiencias anteriores organizacionales, segundo, influye el modo cómo ha sido reclutado y los pasos que ha tomado la organización para enseñarle los valores organizacionales, y finalmente, cómo es el ambiente laboral, la socialización dentro de la organización (Caldwell et al., 1990).

Los tres componentes del compromiso organizacional de Meyer y Allen. En definitiva, la teoría sobre compromiso organizacional más influyente ha sido desarrollada por John Meyer y Natalie Allen (Zhang, 2015). Con respecto a la conceptualización, inicialmente se consideraba que el compromiso organizacional era el estado psicológico que identificaba la relación existente entre un colaborador y una organización, y que tiene implicancias en la disposición del colaborador para permanecer o no siendo parte de la misma (Meyer y Allen, 1997). Sin embargo, en los últimos años y debido a la necesidad de incluir otros marcos teóricos sobre el compromiso organizacional, Meyer y otros autores han desarrollado un concepto más amplio de compromiso organizacional que lo considera como: la fuerza que mantiene a un individuo en el curso de una acción relevante para alcanzar un propósito y que estaría acompañado por diferentes actitudes que juegan un rol importante en modelar la conducta (Meyer y Herscovitch, 2001).

Tomando como base la teoría planteada por Meyer y Allen, desde la perspectiva organizacional se considera a un colaborador comprometido como aquel que se mantiene en las buenas y malas con la organización, asiste a su trabajo regularmente, da más allá de sus funciones, protege los bienes de la organización y comparte los objetivos organizacionales (Allen y Meyer, 1990; Meyer y Allen,

1991, 1997, 2004; Meyer et al., 1993). Por lo que contar con colaboradores comprometidos en una organización implica ahorros significativos en el presupuesto organizacional porque el compromiso reduce la rotación de personal (Estrada y Mamani, 2020), y tiene efectos positivos porque incrementa el desempeño laboral (Werang, Agung, y Agung, 2017; Hayes et al., 2019; Klein, Lount, Park, y Linford, 2020).

Meyer y Allen proponen que el compromiso organizacional tiene tres componentes o facetas motivacionales: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso afectivo se caracteriza por la simpatía que el colaborador experimenta por la organización o algún rasgo de ella como la cultura. Un colaborador que manifiesta este tipo de compromiso, tiende a identificarse de manera consistente con los objetivos organizacionales (Meyer y Allen, 1997). Este componente coincide con el modelo de O'Reilly y Chatman quienes consideraban como base central del compromiso al apego psicológico (O'Reilly y Chatman, 1986), pero además este componente recoge el aporte de Porter, Steers y Mowday, quienes argumentan que el compromiso es una variable actitudinal, direccionada intencionalmente (Mowday et al., 1979).

El compromiso de continuidad, según Meyer y Allen, se manifiesta en colaboradores que toman en cuenta la energía y riesgo que implicaría abandonar la organización para conseguir otra. Desde esta perspectiva, el colaborador se mantiene en una organización porque ha evaluado el costo que implicaría realizar un cambio (Meyer y Allen, 1997). Este postulado está relacionado a las

investigaciones de Becker, quien considera que al compromiso como un mecanismo de intercambio social (Becker, 1960).

El compromiso normativo se manifiesta en colaboradores que consideran la moralidad y cumplimiento del deber como guía de permanencia en la organización, aunque existan mejores oportunidades, el colaborador está atado a un vínculo moral y de obligación con su organización (Meyer y Allen, 1997).

2.2. Investigaciones sobre las variables rasgos de personalidad y compromiso organizacional

Investigaciones a nivel internacional

Un estudio correlativo no experimental denominado “¿Los rasgos de personalidad de los académicos contribuyen a su compromiso organizacional?” (“Do Academics’ Personality Traits Contribute to Their Organizational Commitment?”) analizó una muestra de 356 académicos de la Universidad de Hong Kong. El estudio buscó determinar si los rasgos de personalidad, desde la teoría de los cinco grandes rasgos (Big Five) contribuyen con el compromiso organizacional de la teoría propuesta por Meyer y Allen. El estudio concluyó con que los rasgos de personalidad Extroversión y Conciencia son los rasgos que se correlacionaron positivamente con el compromiso organizacional Afectivo y Normativo, mientras que el rasgo de personalidad Agradabilidad se correlacionó negativamente con el Compromiso Organizacional Afectivo y Normativo, mientras que los rasgos de personalidad Conciencia y Apertura a Experiencias se correlacionaron positivamente con el compromiso organizacional de Continuidad (Zhang, 2015).

Una investigación descriptiva correlacional en Guatemala, denominada “Relación entre compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área

operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur.” El estudio correlacional de tipo no experimental y transversal se efectuó con el propósito de identificar si existe relación alguna entre el compromiso laboral y los rasgos de personalidad. Para el estudio se usó una muestra de 30 colaboradores de la empresa productora de alimentos, 15 varones y 15 mujeres, con rangos de edades entre 18 a 67 años. El estudio determinó que entre compromiso laboral y rasgos de personalidad sí existe relación, específicamente se encontró que el rasgo de personalidad Extroversión presentó una correlación significativa y positiva (Reyes, 2016).

Un estudio no experimental de correlación, denominado “El rol de los rasgos de personalidad hacia el compromiso organizacional y calidad de servicio” (“The Role of Personality Traits Toward Organizational Commitments and Service Quality Commitments”) se realizó en una ciudad metropolitana en el sur de Estados Unidos con una muestra de 266 administradores de hoteles de mando medio. El objetivo fue investigar si existía correlación entre rasgos de personalidad, compromiso organizacional y calidad de servicio. El estudio concluye que el rasgo de personalidad Extroversión es determinante en fomentar el compromiso organizacional y la calidad de servicio ofrecido por los administradores en el sector hotelero (Lee et al., 2020).

Investigaciones a nivel nacional

Un estudio realizado en Ayacucho, denominado “Relación entre personalidad y compromiso organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena”, buscó identificar la relación entre los rasgos de la personalidad del Big Five y el compromiso organizacional, en una muestra de 44

analistas de crédito en tres sedes de Huamanga. Las conclusiones señalan que la correlación no es significativa entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional, sin embargo, sí se apreció correlación positiva de intensidad moderada entre el rasgo Apertura a Experiencias y el Compromiso Organizacional (Valero Nieto, 2019).

Una investigación correlacional, no experimental y transversal en Cajamarca, denominada “Personalidad y compromiso laboral en los empleados del consorcio de seguridad y vigilancia Security Covigser SRL Cajamarca – 2020”, se enfocó en identificar la relación que existe entre rasgos de personalidad y compromiso organizacional, en una muestra de 70 empleados, mujeres y varones entre 18 – 55 años. El estudio concluye que los rasgos de personalidad Conciencia y Extroversión demuestran una positiva y significativa correlación con el compromiso organizacional (Sánchez López y Rodríguez Palomino, 2020).

Se realizó una investigación correlacional, no experimental y transversal en Trujillo, denominada “Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad en Trujillo”, con el objetivo de identificar la relación entre rasgos de personalidad y compromiso organizacional. La muestra fue de 150 colaboradores de una municipalidad de la Provincia de Trujillo. El estudio concluye que existe correlación directa y altamente significativa entre los rasgos de la personalidad Conciencia, Extroversión y Apertura a Experiencias con el Compromiso Organizacional (Rodríguez Salgado, 2020).

Investigaciones a nivel local

En Lima se realizó una investigación denominada “Compromiso organizacional y rasgos de la personalidad en colaboradores de una empresa del

sector logístico, Lima 2019” con el propósito de encontrar si había relación alguna entre compromiso organizacional y rasgos de personalidad. El estudio se realizó en una empresa logística en Lima. La investigación fue cuantitativa, descriptivo-correlacional, no experimental. Se realizó un muestreo no probabilístico, con un total de 165 colaboradores de la empresa (una combinación de administrativos y operarios de almacén), con rango de tiempo de servicio entre 1 mes y 5 años. El estudio encontró que existe una correlación positiva entre algunos rasgos como Extroversión, Agradabilidad, Apertura a Experiencias y Conciencia, mientras que se encontró una relación negativa con el rasgo Neuroticismo (García Rodríguez y Paulino Neyra, 2019).

Una investigación correlacional, transversal, no experimental se realizó en una empresa de telecomunicaciones en Cercado de Lima, denominada “Compromiso organizacional y la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones, Cercado de Lima-2020”. La muestra constó de 118 trabajadores, varones y mujeres, con un rango de edades entre 18 y 48 años. El estudio concluye que existe relación directa y significativa entre algunos rasgos de personalidad como Extroversión y Agradabilidad con el compromiso organizacional (Jaime Goicochea, 2020).

2.3. Definiciones conceptuales y operacionales de las variables

Definición conceptual de Rasgos de Personalidad

La importancia de la personalidad radica en la gran influencia que esta tiene en muchas áreas de la vida como la salud, la felicidad, la generatividad (Costa et al., 2019), la permanencia en un entorno laboral (Zimmerman, 2008) y muchos otros aspectos importantes de la vida (Caprara, Vecchione, Alessandri, Gerbino, y

Barbaranelli, 2011). Para este estudio, se entiende a la personalidad como: el conjunto de rasgos y mecanismos psicológicos, que están organizados, son relativamente permanentes e influyen en las interacciones con el entorno intrapsíquico, físico y social del individuo (Larsen et al., 2020).

Definición operacional de Rasgos de Personalidad

La variable Rasgos de Personalidad es operacionalizada a través de puntuaciones obtenidas de la aplicación del Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI) de Paul Costa y Robert McCrae (Costa y McCrae, 1992).

Tabla 1

Matriz Operacional de la Variable Rasgos de Personalidad

Variable	Ítems	Escala
Rasgos de Personalidad		
Apertura a Experiencias (O)	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48, 53, 58	Medición cualitativa ordinal
Conciencia (C)	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60	
Extroversión (E)	2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47, 52, 57	
Agradabilidad (A)	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49, 54, 59	
Neuroticismo (N)	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46, 51, 56	

Nota: Tomado de “NEO-PI-R, NEO-FFI, Manual Profesional,” por Costa, P., y McCrae, R. Derechos Reservados 2002. TEA Ediciones.

Definición conceptual de Compromiso Organizacional

El compromiso es considerado un estado psicológico compuesto por un conjunto de creencias y emociones que caracteriza el tipo de relación que tiene el colaborador con la organización. Implica tres componentes: el deseo (compromiso afectivo), la necesidad (compromiso de continuidad) y la obligación (compromiso normativo) de mantenerse en una organización (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional de Compromiso Organizacional

La variable Compromiso Organizacional se operacionalizará a través del Cuestionario de Compromiso (Meyer y Allen, 1991), que valora los tres componentes del compromiso: Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo, y Compromiso de Continuidad. Estos componentes se evaluarán a través de un cuestionario de 18 ítems, distribuidos en 6 ítems para cada componente. El cuestionario está organizado en una escala cualitativa ordinal, y considera valores de 37 hasta 126 puntos.

Tabla 2

Matriz Operacional de la Variable Compromiso Organizacional

Variable	Ítems	Escala
Compromiso Organizacional		
Afectivo	1, 2,3,4,5,6	medición cualitativa ordinal
De Continuidad	7,8,9,10,11,12	
Normativo	13,14,15,16,17,18	

Nota: Tomado de “A three-component conceptualization of organizational commitment,” Meyer, J. P., y Allen, N. J., 1991. Human Resource Management Review. Elsevier.

2.4. Hipótesis

Hipótesis General (Hi)

Hay correlación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

Hipótesis específicas (Hx)

H1. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Apertura a experiencias (O)* y el *Compromiso Afectivo* en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H2. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Apertura a Experiencias (O)* y el *Compromiso de Continuidad* en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H3. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Apertura a Experiencias (O)* y el *Compromiso Normativo* en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H4. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Conciencia (C)* y el *Compromiso Afectivo*, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H5. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Conciencia (C)* y el *Compromiso de Continuidad*, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H6. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Conciencia (C)* y el *Compromiso Normativo*, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H7. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Extroversión (E)* y el *Compromiso Afectivo*, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H8. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Extroversión (E)* y el *Compromiso de Continuidad*, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H9. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Extroversión (E)* y el *Compromiso Normativo*, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H10. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Agradabilidad (A)* y el *Compromiso Afectivo*, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H11. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Agradabilidad (A)* y el *Compromiso de Continuidad*, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H12. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Agradabilidad (A)* y el *Compromiso Normativo*, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H13. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Neuroticismo (N)* y el *Compromiso Afectivo*, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H14. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Neuroticismo (N)* y el *Compromiso de Continuidad*, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

H15. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad *Neuroticismo (N)* y el *Compromiso Normativo*, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Nivel y Tipo de investigación

Esta investigación fue un estudio no experimental y de tipo cuantitativo. Se usaron técnicas estadísticas y descriptivas tomando como referencia información de la realidad tal y como se encontró, sin manipulación deliberada de variables. Los resultados de esta investigación tienen importancia por su interpretación y contribuyen con nuevas perspectivas tomando como referencia los hallazgos encontrados (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

3.2. Diseño de la investigación

El presente estudio fue del tipo no experimental, transversal y correlacional. Esta investigación fue no experimental porque el estudio de las variables se realizó sin manipulación intencional de las mismas. Esta investigación recogió información sobre ambas variables en su ambiente original. Este estudio fue transversal porque la información sobre las variables se recopiló en un momento específico. Finalmente, este estudio fue correlacional porque las variables se sometieron a una medición estadística que determinó la existencia o no de la relación y la fuerza de esa correlación (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

3.3. Naturaleza de la muestra

El tipo de muestreo que se usó para este estudio es no probabilístico y por conveniencia (Otzen y Manterola, 2017). Es no probabilístico porque en la institución donde se realizó el estudio, se hizo la elección de los participantes dependiendo de ciertas características (que sean maestros, que no estén de vacaciones o con permiso temporal) de los más de 80 colaboradores de la

institución educativa, sólo se eligió a 63 que se ajustaron a las características del estudio. La técnica de muestreo empleada fue por conveniencia, porque sólo se incluyó a aquellos maestros que eran accesibles y que desearon participar.

3.3.1. Descripción de la muestra

La muestra de estudio estuvo conformada por 63 maestros (12 varones y 51 mujeres). Las edades oscilaron entre 24 a 64 años. El rango de tiempo de permanencia en la institución fue de entre 1 a 29 años. La institución educativa ofrece educación de nivel primario y secundario, pertenece al sector público, y está ubicada dentro del área de Lima Metropolitana, bajo la supervisión de la UGEL 05, del distrito más poblado del país, San Juan de Lurigancho.

3.3.2. Criterios de inclusión y exclusión de la muestra

Se incluyó solamente a los 63 colaboradores que trabajan como maestros.

Se excluyeron a todos aquellos colaboradores de la institución educativa que no sean maestros, como: personal de secretaría, personal de mantenimiento, personal de apoyo logístico, voluntarios.

Se excluyó a los maestros que no estaban laborando en el momento de aplicación de los cuestionarios, por estar con permiso por algún motivo en particular.

Se excluyó a los maestros que de manera voluntaria firmaron el consentimiento informado, pero desearon abstenerse de completar ambos cuestionarios del estudio.

3.4. Consideraciones Éticas

El presente estudio ha sido aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, con constancia N° 113-01-22, código de inscripción 206728, el 26 de febrero de 2022.

Cada participante recibió el Consentimiento Informado en físico, documento basado en las disposiciones de la Universidad Peruana Cayetano Heredia - UPOCH. Se cumplió con los principios éticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

Con respecto al principio de autonomía, se respetó la decisión de los participantes durante el proceso de investigación. Se explicó de manera clara y precisa los objetivos de la investigación, para que los maestros puedan tomar la decisión con respecto a su participación. Además, se les ofreció el Consentimiento Informado para que los maestros puedan leerlo, decidan aceptar y deseen participar de manera voluntaria en la investigación.

Sobre los beneficios de la participación en la investigación, se informó que las conclusiones de la presente investigación, cuando el manuscrito de tesis final sea publicado en el repositorio de la universidad, se compartirá con todos los participantes de la institución educativa.

La presente investigación se rigió por el principio de no maleficencia, porque garantizó que la información sea tratada de manera confidencial y esta investigación no representó ningún riesgo relacionado al ámbito laboral o personal para los participantes. El consentimiento informado fue firmado por cada participante y de manera estrictamente confidencial se almacenó en una carpeta de Google Drive del correo de la Universidad Peruana Cayetano Heredia del

investigador principal. Toda la información obtenida fue usada con fines netamente académicos y resguardando el anonimato de los participantes.

El principio de justicia fue ampliamente cumplido porque todos los maestros de la institución tuvieron la misma oportunidad de participar en el estudio.

3.5. Instrumentos

Se emplearon dos instrumentos psicométricos que ya han sido previamente empleados y baremados en Lima Metropolitana.

3.5.1. Cuestionario de Compromiso Organizacional

Publicado por Meyer y Allen (Meyer y Allen, 1997), en base a su teoría de compromiso organizacional. El cuestionario ha sido adaptado al Perú en un estudio a 323 colaboradores de una empresa en Villa El Salvador por dos investigadores peruanos (Livia Segovia y Quispe Muñoz, 2015). El cuestionario mide el compromiso organizacional de un colaborador, colocándolo en uno de los tres componentes, o tipos de compromisos, afectivo, continuidad y normativo, a través de responder 18 ítems en total, seis preguntas para cada tipo de compromiso, distribuidos de manera aleatoria en el cuestionario, estructurados como positivos o negativos. El cuestionario se aplica a mayores de 17 años, se valora a través de la escala de Likert, distribuida ente 1 y 7, donde 1 es completamente en desacuerdo y 7 significa completamente de acuerdo. La aplicación del cuestionario toma en promedio 10 minutos.

En el estudio de adaptación del cuestionario y los componentes adaptados a Perú, se encontró que el cuestionario y sus tres componentes son válidos y confiables. El coeficiente V de Aiken, que determina la validez, presentó un puntaje alto ($p < .001$).

Tabla 3*Análisis de Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional*

Descripción	Alfa de Cronbach	n de elementos
Compromiso Afectivo	0.93	6
Compromiso de Continuidad	0.82	6
Compromiso Normativo	0.79	6
Compromiso Total	0.89	18

Nota: Cuestionario de Compromiso Organizacional (Organizational Commitment Scale). Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997). Estandarizado para Lima por Livia Segovia y Quispe Muñoz, 2015, adaptado de Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997).

En la Tabla 3 se observa el nivel total de confiabilidad del cuestionario de Compromiso Organizacional ($\alpha = 0.89$). Además, se realizó el análisis de confiabilidad por componentes donde se encontró que el componente Compromiso Afectivo obtuvo el nivel más alto de confiabilidad ($\alpha = 0.93$), seguido por el componente Compromiso de Continuidad ($\alpha = 0.82$) y finalmente el componente Compromiso Normativo ($\alpha = 0.79$).

Tabla 4*Información del Cuestionario de Compromiso Organizacional*

Tipo	Descripción
Nombre	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Organizational Commitment Scale)
Autores	Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997)
Evalúa	Compromiso en la organización
Componentes	Compromiso Afectivo Compromiso de Continuidad Compromiso Normativo
Ítems	18
Interpretación	Cuantitativos con interpretación cualitativa.
Forma de administración	Individual y grupal, manual o automatizada.
Duración de la prueba	10 minutos aprox.
Dirigido a	Personas mayores de 17 años
Objetivo	Determinar el nivel tipo de compromiso
Confiabilidad: por consistencia interna Alfa de Cronbach	Compromiso Afectivo (0.93), Compromiso de Continuidad (0.82), y Compromiso Normativo (0.79). Cuestionario total: 0.89
Validez	$p < 0.05$
Baremos	Estandarizado para Lima por Livia Segovia y Quispe Muñoz, 2015, adaptado de Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997).

Nota: Livia Segovia y Quispe Muñoz, 2015, adaptado de Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997).

3.5.2. Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI)

Este inventario se desarrolló por Paul Costa y Robert R. McCrae (Costa y McCrae, 1992), ambos docentes e investigadores en la Universidad Duke de

Carolina del Norte, Estados Unidos. El inventario se basa en la teoría de los mismos autores, donde argumentan que la personalidad implica cualidades individuales, interpersonales, y emocionales relacionadas a las experiencias y motivaciones, esto hace que cada ser humano sea único. Estos estilos se han resumido en cinco factores, o rasgos básicos de personalidad: Apertura a experiencias (O), Conciencia (C), Extroversión (E), Agradabilidad (A) y Neuroticismo (N) (Costa y McCrae, 1992). El Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI), es una versión compacta de la versión NEO-PI-R, de los mismos autores y uno de los instrumentos más utilizados en el mundo de la psicología organizacional que ya ha sido adaptado a 36 culturas y traducido a 13 idiomas (McCrae y Costa, 2004).

El Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI) busca evaluar las cinco dimensiones de la personalidad a través de 60 reactivos. Este inventario se ha adaptado a diferentes ámbitos como en Canadá, Francia, Inglaterra, Australia, España entre otros. Para el contexto peruano, (Cassaretto Bardales, 2009; Martínez Uribe y Cassaretto Bardales, 2011) realizaron dos estudios de validación de la confiabilidad y validez del NEO-FFI, en Lima, con dos grupos estudiantes. El primer estudio realizado con 517 estudiantes universitarios y un segundo estudio con 204 estudiantes universitarios en el que se mejoran los puntajes de confiabilidad y validez.

Tabla 5*Análisis de Confiabilidad del Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI)*

	Alfa de Cronbach	<i>n</i> de elementos
Rasgos de Personalidad		
Apertura a Experiencias (O)	0.73	12
Conciencia (C)	0.72	12
Extroversión (E)	0.76	12
Agradabilidad (A)	0.75	12
Neuroticismo (N)	0.84	12
Personalidad Total	0.83	60

Nota: Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI) (NEO Five Factor Inventory), Costa, P.T. y McCrae, J.R. (1999). Baremado a través de dos estudios en Lima por Cassaretto Bardales, 2009; Martínez Uribe y Cassaretto Bardales, 2011.

La confiabilidad del instrumento NEO-FFI se realizó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach (α), donde se obtuvo una elevada puntuación total del instrumento ($\alpha = 0.82$), y todos los rasgos alcanzaron elevadas puntuaciones: Apertura ($\alpha = 0.73$), Conciencia ($\alpha = 0.72$), Extroversión ($\alpha = 0.76$), Agradabilidad ($\alpha = 0.75$) y Neuroticismo ($\alpha = 0.84$). La validez, se realizó a través de la varianza del análisis factorial que alcanzó un 38.29%.

Tabla 6*Información del Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI)*

Tipo	Descripción
Nombre	Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI) (NEO Five Factor Inventory)
Autores	Costa, P.T. y McCrae, J.R. (1999)
Evalúa	Personalidad
Rasgos	Apertura a Experiencias (O), Conciencia (C), Extroversión (E), Agradabilidad (A), Neuroticismo (N)
Número de reactivos	60 reactivos y en escala Likert de cinco opciones
Interpretación de resultados	Cuantitativos con interpretación cualitativa
Administración	Puede ser grupal o individual, automatizada o manual.
Duración de aplicación	15 min aproximadamente
Para	Personas de 17 años a más
Objetivos	Identificar rasgos de personalidad
Confiabilidad de rasgos por Alfa de Cronbach*	Apertura: 0.73*, Conciencia: 0.72*, Extroversión: 0.76*, Agradabilidad: 0.75*, Neuroticismo:0.84*
Validez: Varianza de análisis factorial explicada	38.29%
Baremo en Perú por:	Baremo a través de dos estudios en Lima por Cassaretto Bardales, 2009; Martínez Uribe y Cassaretto Bardales, 2011.
Método de baremación	Modelo Pentafactorial de factores

Nota: Cassaretto Bardales, 2009; Martínez Uribe y Cassaretto Bardales, 2011.

3.6. Procedimientos

La recolección de datos se realizó virtualmente, con el propósito de respetar los protocolos de no reunión promulgados por el Ministerio de Salud, durante la pandemia Covid-19. Se usaron los Anexos C y D, diseñados en Formularios de Google, alojados en el correo electrónico de la Universidad Peruana Cayetano Heredia del investigador principal: elser.llanos@upch.edu.pe. El proceso fue el siguiente:

a. El investigador principal envió una carta al correo de la institución educativa, solicitando permiso para realizar el estudio con los maestros.

b. Después de recibir la aprobación de parte de la directora de la institución educativa, el investigador principal coordinó con la dirección de la institución educativa para participar de la reunión más próxima de la institución, las reuniones institucionales de maestros se realizaron de manera virtual (a través de Zoom). En esa reunión, se solicitó 10 minutos para presentar el proyecto, explicarles el propósito, los beneficios, riesgos y los procedimientos de la investigación aquí plasmados. Los participantes de la reunión tuvieron la oportunidad de preguntar al investigador principal y esclarecer las dudas. Los participantes de la reunión solicitaron recibir el consentimiento informado impreso.

c. El investigador principal se desplazó hasta la institución educativa y entregó de manera individual a los docentes el consentimiento informado (Anexo B) donde los docentes aceptaron o no firmar el consentimiento. Los que aceptaron firmar, recibieron una copia de este.

d. Se coordinó una fecha para una reunión por Zoom de 45 minutos, para la aplicación de ambos cuestionarios con los que aceptaron participar en la investigación.

- La aplicación de ambos cuestionarios en promedio tomó 25 minutos.
- Ambos cuestionarios fueron adaptados a formato digital de Formularios de Google.
- Las respuestas de ambos formularios fueron almacenadas automáticamente en Google Drive del correo de la Universidad Peruana Cayetano Heredia del investigador principal: elser.llanos@upch.edu.pe

e. Durante la reunión por Zoom para la aplicación de ambos cuestionarios, se realizó lo siguiente:

- El investigador inició la sesión agradeciendo a los participantes del estudio, les volvió a mencionar que son dos cuestionarios que deben responder, uno con 18 preguntas y el otro con 60 preguntas. Se enfatizó en la confidencialidad del estudio y se les aseguró que no se compartirá información detallada o que pueda revelar la identidad de estos.
- Se inició la recolección de información con el Cuestionario de Compromiso Organizacional que consta de 18 preguntas. El investigador principal envió el enlace de Formulario de Google a la sección de Mensajes, en Zoom, y cada docente abrió el Formulario en su propio dispositivo. Los formularios de Google pueden completarse en cualquier dispositivo.

- El investigador principal dio lectura a la consigna del cuestionario e invitó a los participantes para que respondan todas las 18 preguntas.
- Con propósitos de confidencialidad, los participantes usaron un código de cuatro dígitos para identificarse. El código fue los últimos cuatro dígitos del DNI.
- Una vez respondidas todas las preguntas, los participantes fueron invitados a presionar el botón ENVIAR y la información, de manera individual, se almacenó inmediatamente en Google Drive del investigador principal.
- El mismo procedimiento se realizó con el Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI).
- La reunión culminó agradeciendo a los participantes del estudio y enfatizando nuevamente en la confidencialidad de los resultados obtenidos.

3.7. Plan de análisis de datos

Los datos obtenidos se analizaron tomando en cuenta técnicas de estadística descriptiva e inferencial. Se usó el programa de análisis estadístico de código abierto, R Studio, de Joseph J. Allaire, actual desarrollador principal de R Studio, Inc. Plataforma lanzada el 28 de febrero de 2011. Para determinar el coeficiente de correlación se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde se obtuvieron puntajes de significancia mayores a 0.05, que confirmó una distribución normal como puede verse en la Tabla 7, por lo tanto, se utilizó el análisis paramétrico haciendo uso del coeficiente de correlación de Pearson (r).

Tabla 7*Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Distribución de Datos**Obtenidos en Ambos Cuestionarios*

Variables	Estadístico	gl	Sig. (p)
Rasgos de Personalidad			
Apertura a Experiencias (O)	.066	63	.200*
Conciencia (C)	.062	63	.123
Extroversión (E)	.089	63	.200*
Agradabilidad (A)	.098	63	.200*
Neuroticismo (N)	.072	63	.200*
Compromiso Organizacional			
Afectivo	.067	63	.162
De Continuidad	.095	63	.200*
Normativo	.055	63	.121

Nota: Datos de estudio obtenidos de 63 participantes y analizados en R Studio.

* Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la tabla a continuación, Tabla 8, se manifiestan los parámetros que se emplearon para determinar la fuerza de las correlaciones. Estos criterios de fuerza de correlación se encuentran se tomaron del libro Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

Tabla 8

Grado de Correlación de Pearson según Hernández Sampieri y Mendoza Torres

<i>r</i>	Grado de relación
−0.90	Correlación negativa muy fuerte.
−0.75	Correlación negativa considerable.
−0.50	Correlación negativa media.
−0.25	Correlación negativa débil.
−0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Datos extraídos de “Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta,” por Hernández Sampieri y Mendoza Torres, página 346.

Derechos Reservados ©2018. McGraw-Hill Interamericana Editores.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Los resultados que se presentan a continuación siguen el orden planteado por los objetivos e hipótesis de este estudio. Los resultados se presentan a través de tablas, con el propósito de ilustrar los puntajes obtenidos en cada análisis de datos.

Tabla 9

Correlación entre Rasgos de Personalidad y Compromiso Organizacional

Variables	Compromiso Organizacional
	<i>r</i>
Rasgos de Personalidad	
Apertura a Experiencias (O)	.035
Conciencia (C)	.235
Extroversión (E)	.088
Agradabilidad (A)	.244
Neuroticismo (N)	-.201

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

En la Tabla 9 se da respuesta al objetivo general de esta investigación. Se encontró que existe una relación débil entre tres rasgos de personalidad y los puntajes totales del compromiso organizacional. Se identificaron dos relaciones positivas y una negativa. Se encontró una correlación positiva débil entre los rasgos Conciencia (C) y Agradabilidad (A) con el Compromiso Organizacional, lo cual manifiesta que a mayor puntaje obtenido en los rasgos de personalidad Conciencia y Agradabilidad, mejor compromiso organizacional. Se encontró una relación negativa débil entre el rasgo Neuroticismo (N) y Compromiso Organizacional, lo cual indica que a mayor puntaje obtenido el rasgo de personalidad neuroticismo, mayor deterioro en el compromiso organizacional. Este resultado manifiesta que la hipótesis general: *Hay relación entre los rasgos de personalidad y el compromiso*

organizacional en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana, se acepta de manera parcial debido a que no existe una relación entre todos los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional. De este modo, se deduce que los maestros con rasgos de personalidad Conciencia y Agradabilidad tendrán una tendencia a fomentar y manifestar adhesión, identificación con los objetivos organizacionales y apego a la institución, mientras que los maestros que manifiesten el rasgo de personalidad Neuroticismo, mostrarían efectos negativos con respecto al compromiso organizacional, y por lo contrario manifestarán apatía, desinterés y posible deserción laboral.

En las siguientes tablas se presentan los hallazgos con respecto a las hipótesis específicas.

Tabla 10

Correlación entre Apertura a Experiencias y Compromiso Afectivo

Variables	Apertura a Experiencias (O)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso Afectivo	63	.117	.200

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

La Tabla 10 muestra que no existe una relación entre el rasgo de personalidad Apertura a Experiencias (O) y el Compromiso Afectivo. Considerando la significancia bilateral de la correlación (.117) se observa que es superior al límite de confianza ($0.05 = 95\%$) establecido para aceptar la existencia de una relación significativa entre variables, por lo tanto, la hipótesis específica *H1: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Apertura a Experiencias (O) y el Compromiso Afectivo en maestros de una institución*

educativa en Lima Metropolitana, se rechaza. La ausencia de una relación significativa entre ambas variables podría implicar que para los maestros que exhiben el rasgo de personalidad Apertura a Experiencias (O), la manifestación de adhesión e identificación con los objetivos organizacionales y apego a la organización, no está relacionada a las características propias del rasgo de personalidad, sino que puede deberse a otros aspectos externos que la organización podría ofrecer como incentivos laborales, ambiente organizacional, tipo de liderazgo, cultura organizacional, clima laboral, entre otros.

Tabla 11

Correlación entre Apertura a Experiencias y Compromiso de Continuidad

Variables	Apertura a Experiencias (O)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso de Continuidad	63	.643	-.059

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

La tabla 11 manifiesta la relación entre el rasgo de personalidad Apertura a Experiencias (O) y el Compromiso de Continuidad, considerando la significancia bilateral (.643) no se manifiesta una relación significativa entre ambas variables, por lo tanto, la segunda hipótesis específica *H2. Hay relación significativa entre el rasgo de personalidad Apertura a Experiencias (O) y el Compromiso de Continuidad en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*, se rechaza por ausencia de un vínculo significativo. Este resultado podría significar que, para un maestro con este rasgo de personalidad, su permanencia y nivel de compromiso con la institución educativa va a depender de aspectos externos como los beneficios del puesto de trabajo, el clima laboral, la cultura, el tipo de liderazgo,

el equipo de trabajo con el que interactúa, la accesibilidad al centro de trabajo, entre otros; aspectos que podrían definir si vale el riesgo o desgaste de energía abandonar la institución y buscar otro trabajo.

Tabla 12

Correlación entre Apertura a Experiencias y Compromiso Normativo

Variables	Apertura a Experiencias (O)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso Normativo	63	.767	-.038

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

En la Tabla 12 se observa la tercera hipótesis específica *H3. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Apertura a Experiencias (O) y el Compromiso Normativo en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*. Esta hipótesis se rechaza por ausencia de una relación significativa entre ambas variables. Esta conclusión se obtiene al analizar la significancia bilateral de la correlación (.767), la cual indica un nivel de confianza inferior al 95% (.05), por lo tanto, se concluye con que no existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Apertura a Experiencias y el Compromiso Normativo. Es importante hacer énfasis en las peculiaridades de ambas variables. De algún modo se puede argumentar que se contradicen, por un lado, las personas con tendencia a manifestar el rasgo de personalidad Apertura a Experiencias se caracterizan por estar en constante búsqueda de la novedad y nuevas experiencias, y el Compromiso Normativo implica postergar la búsqueda de novedad por cuestiones morales y el cumplimiento del deber. Esta manifestación contraria, entre el rasgo de personalidad y el Compromiso Normativo, de alguna manera se refleja en el puntaje

negativo obtenido en la correlación (-.038), aunque no es una correlación significativa.

Tabla 13

Correlación entre Conciencia y Compromiso Afectivo

Variables	Conciencia (C)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso Afectivo	63	<.001	.541**

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

** Relación muy significativa por significancia bilateral ($p < .01$)

La Tabla 13 muestra el coeficiente de correlación de Pearson entre el rasgo de personalidad Conciencia (C) y el Compromiso Afectivo. Se verifica que sí existe una relación significativa (sig. <.001), por lo tanto, la hipótesis específica *H4: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Conciencia (C) y el Compromiso Afectivo en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*, se aprueba por fuerza correlativa positiva media ($r = .541$). Este resultado podría indicar que los maestros que manifiestan el rasgo de personalidad Conciencia, de manera intrínseca demuestran simpatía, adhesión e identificación consistente hacia los objetivos organizacionales. No se descarta la posibilidad de que existan otros factores externos que contribuyan con esta percepción, sin embargo, esta correlación indica que ya existe una predisposición innata. Por lo tanto, se concluye que a mayor puntaje obtenido en el rasgo de personalidad Conciencia, mayor identificación y apego en un entorno laboral.

Tabla 14

Correlación entre Conciencia y Compromiso de Continuidad

Variables	Conciencia (C)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso de Continuidad	63	.544	-.078

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

En la Tabla 14 se aprecia que no existe una relación significativa entre el rasgo de personalidad Conciencia (C) y el Compromiso de Continuidad. Se llega a esta conclusión por la significancia bilateral de la correlación (.554), por lo tanto, la hipótesis específica *H5: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Conciencia (C) y el Compromiso de Continuidad, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*, se rechaza. A partir del resultado de correlación se puede intuir que la permanencia en la institución educativa (Compromiso de Continuidad) de los maestros que manifiestan el rasgo de personalidad Conciencia, no está asociada a rasgos de la personalidad, sino que podría deberse a aspectos externos como los beneficios laborales, la calidad de relaciones laborales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, el acceso, entre otros. Por otro lado, considerando las características del rasgo de personalidad Conciencia, son personas que reflejan un grado de control y necesidad hacia el logro, son competentes y moldean su conducta hacia el logro de objetivos personales. Estas características de alguna manera se oponen al Compromiso de Continuidad porque es probable que una persona con el rasgo Conciencia no considere el costo y energía de permanecer en una institución, si esta no está contribuyendo con sus objetivos personales.

Tabla 15*Correlación entre Conciencia y Compromiso Normativo*

Variables	Conciencia (C)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso Normativo	63	.277	.139

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

De igual manera, la hipótesis específica *H6: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Conciencia (C) y el Compromiso Normativo, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*, no se acepta porque, tal como se muestra en la Tabla 15, la significancia bilateral de esta correlación (0.277) indica que no existe una relación significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se puede argumentar que la permanencia en la institución educativa de un maestro que manifiesta el rasgo Conciencia, no se debe a que, de manera intrínseca, sienta la adhesión y el deseo moral del deber de pertenecer a la institución, sino que la decisión de demostrar un Compromiso Normativo estaría influenciada por factores externos, posiblemente aspectos que pueda ofrecer la institución que tengan cierta coincidencia con los objetivos personales.

Tabla 16*Correlación entre Extroversión y Compromiso Afectivo*

Variables	Extroversión (E)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso Afectivo	63	<.001	.546**

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

** Relación muy significativa por significancia bilateral ($p < .01$)

La hipótesis específica, *H7: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Extroversión (E) y el Compromiso Afectivo, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*, se ha representado en la Tabla 16. Esta hipótesis específica se acepta porque la significancia bilateral muestra que existe una relación muy significativa entre ambas variables y la fuerza de correlación es *positiva media* ($r = .546$). Estos resultados podrían indicar que los maestros que manifiestan el rasgo de personalidad Extroversión, tienden a generar lazos de simpatía, adhesión y apego con los objetivos organizacionales o algún rasgo de la cultura de la institución. Se infiere que a mayor puntaje obtenido en el rasgo de personalidad Extroversión, más fuerte será el vínculo que entablará el colaborador con la institución (Compromiso Afectivo), y esta tendencia tiene una base intrínseca, en la personalidad.

Tabla 17

Correlación entre Extroversión y Compromiso de Continuidad

Variables	Extroversión (E)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso de Continuidad	63	.127	-.194

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

La Tabla 17 manifiesta que no existe una relación significativa entre las variables Extroversión y Compromiso de Continuidad porque la significancia bilateral (0.127) es superior al límite establecido (0.05) por lo tanto, la hipótesis específica *H8: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Extroversión (E) y el Compromiso de Continuidad, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*, se rechaza. Se presume que para los maestros que manifiestan el

rasgo de personalidad Extroversión, la decisión de permanencia en la institución no está relacionada a factores intrínsecos, sino más bien a elementos externos. Y esto podría deberse a las características relacionadas a la constante búsqueda de novedad y nuevas emociones que tienen las personas con tendencia del rasgo Extroversión. Por lo tanto, si un maestro contempla la energía y el riesgo que implica el abandono a la organización, esto no se debería a la personalidad sino a elementos externos que podría ofrecer la institución.

Tabla 18

Correlación entre Extroversión y Compromiso Normativo

Variables	Extroversión (E)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso Normativo	63	.501	-.086

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

La hipótesis específica *H9: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Extroversión (E) y el Compromiso Normativo, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*, es rechazada de acuerdo con lo que se muestra en la Tabla 18, donde se observa que la significancia bilateral (0.501) indica que no existe una relación significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se podría deducir que para los maestros que manifestaron el rasgo de personalidad Extroversión, la permanencia en la institución educativa por moralidad y cumplimiento del deber está siendo influenciado por elementos externos, que no están relacionados a la personalidad, podrían ser elementos relacionados a los beneficios laborales, clima, cultura de la organización y otras circunstancias, probablemente estén relacionados la calidad de las relaciones humanas dentro de la

institución, ya que debido a las características del rasgo extroversión, este grupo de maestros tiene una constante necesidad de experimentar la novedad y sensaciones placenteras a través de las interacciones sociales.

Tabla 19

Correlación entre Agradabilidad y Compromiso Afectivo

Variables	Agradabilidad (A)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso Afectivo	63	<.001	.448**

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

** Relación muy significativa por significancia bilateral ($p < .01$)

La Tabla 19 presenta la respuesta a la hipótesis específica *H10: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Agradabilidad (A) y el Compromiso Afectivo, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*. La hipótesis específica se acepta porque se observa que existe una relación muy significativa entre ambas variables (sig. <.001), y una fuerza de correlación positiva débil del coeficiente de Pearson ($r = 0.448$). Se podría presumir que los maestros que manifestaron el rasgo de personalidad Agradabilidad, tienen una fuerte la tendencia a mostrarse identificados de manera consistente con los objetivos organizacionales, sienten apego por la institución y manifiestan su simpatía por la institución. Por lo tanto, a mayor tendencia hacia la agradabilidad, mayor manifestación de identificación con la institución.

Tabla 20

Correlación entre Agradabilidad y Compromiso de Continuidad

Variables	Agradabilidad (A)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso de Continuidad	63	.558	-.075

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

La hipótesis específica *H11: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Agradabilidad (A) y el Compromiso de Continuidad, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*, se rechaza debido a que la significancia bilateral (0.558) que existe entre ambas variables, Tabla 20, manifiesta que no existe una relación significativa entre las mismas. Por lo tanto, se podría argumentar que para los maestros que manifestaron el rasgo Agradabilidad, la intención de abandonar o permanecer en la organización no está relacionada a una predisposición intrínseca de personalidad, sino a eventos externos de la persona. Es probable que esto se dé por las características específicas del rasgo Agradabilidad: personas con confianza en sí mismas, sinceras, altruistas y competentes. Es posible que estas personas busquen en una institución oportunidades de crecimiento profesional, y podrían ser determinantes para su continuidad en un ambiente laboral.

Tabla 21*Correlación entre Agradabilidad y Compromiso Normativo*

Variables	Agradabilidad (A)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso Normativo	63	.054	.244

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

La hipótesis específica *H12: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Agradabilidad (A) y el Compromiso Normativo, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*, se rechaza debido a que la significancia bilateral (0.054) que existe entre ambas variables, Tabla 21, manifiesta que no existe una relación significativa de las variables. Aquí se podría argumentar que desde la perspectiva de los maestros que manifestaron el rasgo Agradabilidad, el sentimiento de la moralidad y el cumplimiento del deber no se da por factores internos, relacionados a las características del rasgo de personalidad Agradabilidad, sino más bien, estén determinados por las condiciones externas que encuentren en la institución como pueden ser la calidad de liderazgo, los beneficios laborales, la cultura organizacional, el clima de la organización, la calidad del equipo de trabajo, entre otros factores.

Tabla 22*Correlación entre Neuroticismo y Compromiso Afectivo*

Variables	Neuroticismo (N)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso Afectivo	63	.256	-.145

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

La Tabla 22 muestra la respuesta a la hipótesis específica *H13: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Neuroticismo (N) y el Compromiso Afectivo, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*. Considerando la significancia bilateral de la correlación de ambas variables (.256), se concluye que no existe una relación significativa entre las mismas, por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica. A pesar de que no existe una correlación significativa, se aprecia una tendencia negativa (-.145) por las características del rasgo de personalidad Neuroticismo, se podría asumir que los maestros con este rasgo no manifiesten apego ni adhesión hacia los objetivos organizacionales, probablemente se encuentre una actitud contraria ya que las características asociadas al rasgo Neuroticismo son la ansiedad, hostilidad, impulsividad y depresión.

Tabla 23

Correlación entre Neuroticismo y Compromiso de Continuidad

Variables	Neuroticismo (N)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso de Continuidad	63	.039	-.261*

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

* Relación significativa por significancia bilateral ($p < .05$)

La hipótesis específica *H14: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Neuroticismo (N) y el Compromiso de Continuidad, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*, se acepta, porque se percibe en la Tabla 23 que la significancia bilateral sugiere que existe una correlación significativa entre ambas variables y que esa fuerza es negativa débil ($r = -.261$).

Se podría asumir que los maestros que manifiestan el rasgo Neuroticismo tendrán conductas opuestas con respecto a mantenerse en una institución, por lo contrario, tendrían una tendencia al ausentismo y probabilidad de rotación. La correlación negativa indica que a mayor puntaje en el rasgo Neuroticismo, mayor tendencia a abandonar la organización.

Tabla 24

Correlación entre Neuroticismo y Compromiso Normativo

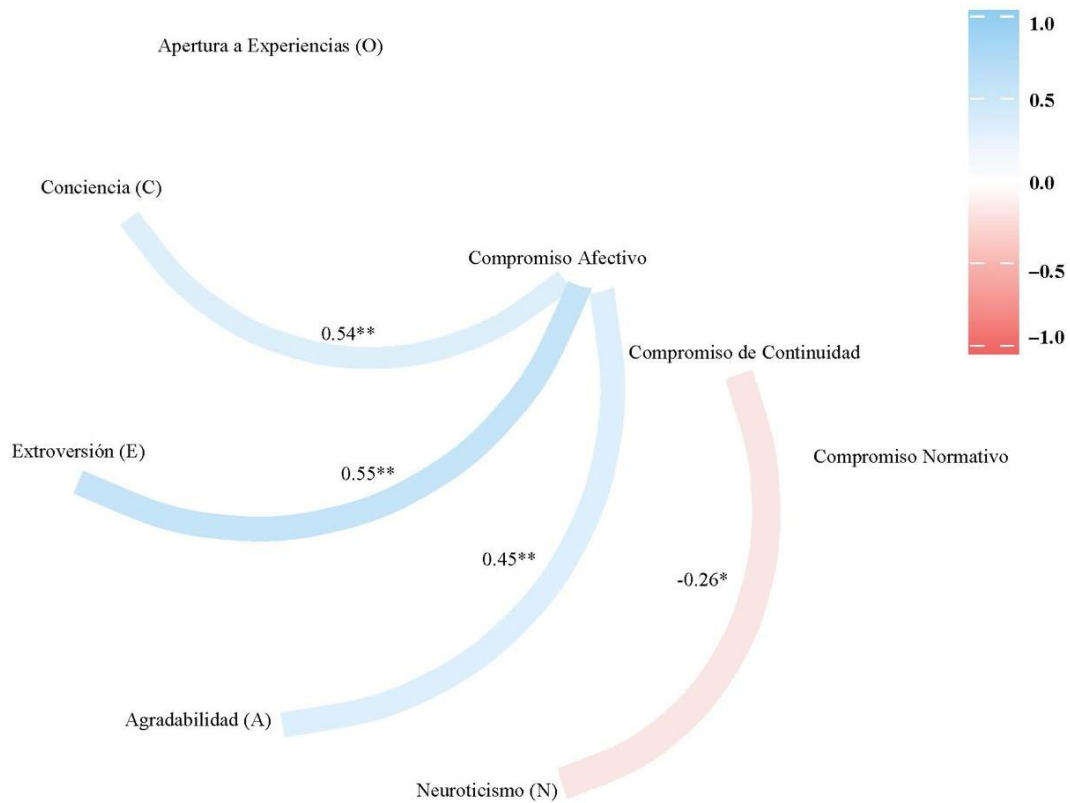
Variables	Neuroticismo (N)		
	<i>n</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>r</i>
Compromiso Normativo	63	.640	.060

Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

La Tabla 24 muestra la respuesta a la hipótesis específica *H15: Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Neuroticismo (N) y el Compromiso Normativo, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*. La hipótesis específica se rechaza porque la significancia bilateral (0.640) demuestra que no existe relación significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se podría decir que para los colaboradores que manifiestan el rasgo de personalidad Neuroticismo, el vínculo moral y el sentido del deber con respecto a la institución no está determinado por la personalidad, sino que podría deberse a aspectos externos sobre el entorno organizacional.

Gráfico 1

Representación de Calor para Manifestar la Correlación y Fuerza entre Rasgos de Personalidad y los Componentes de Compromiso Organizacional



Nota: Información obtenida del trabajo de campo y analizada en R Studio.

* Significancia bilateral (p) = $<.05$ relación significativa, equivalente al 95% de confianza.

** Significancia bilateral (p) = $<.01$ relación muy significativa, equivalente al 99% de confianza.

El Gráfico 1 es una representación de calor, donde se resumen las correlaciones que se han encontrado entre los Rasgos de Personalidad y los componentes del Compromiso Organizacional. El color celeste (frío) representa las correlaciones positivas, mientras que el color rojo (calor) representa las correlaciones negativas. La intensidad del color se relaciona con la intensidad de la

fuerza de correlación. Como se observa en el gráfico, el rasgo de personalidad Apertura a Experiencias (O) no se correlacionó con ningún componente del Compromiso Organizacional, esto podría deberse a la naturaleza del rasgo. Las personas que manifiestan Apertura a Experiencias tienen tendencia al intelecto, a la creatividad, al desapego, una visión más amplia de las cosas, son menos propensos a tener estereotipos y están en constante búsqueda de novedad (Larsen et al., 2020). Por lo tanto, la manifestación de compromiso organizacional dependerá de factores externos que se manifiesten en el ambiente laboral como el clima, el liderazgo, la calidad de trabajo en equipo, los beneficios laborales, entre otros.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La hipótesis general de este estudio fue: *Hay correlación entre los rasgos de personalidad y el compromiso organizacional en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana.*

Al correlacionar los cinco rasgos de personalidad con el puntaje total obtenido en el compromiso organizacional, se encontró que sí existe una relación entre ambas variables, sin embargo, esa relación es positiva y negativa entre algunos rasgos de personalidad y el puntaje total del compromiso organizacional que manifiestan los maestros de una institución educativa. Los rasgos de personalidad Conciencia (.235) y Agradabilidad (.244) se relacionaron positivamente con el puntaje total del Compromiso Organizacional, mientras que el rasgo de personalidad Neuroticismo (-.201) se relacionó de manera negativa con el puntaje total del Compromiso Organizacional.

En este sentido, se podría argumentar que el compromiso organizacional percibido por los maestros con rasgos de personalidad predominantes en Conciencia, Agradabilidad y Neuroticismo está intrínsecamente direccionados a manifestar un efecto positivo o negativo en el compromiso organizacional. De modo puntual, cuando un maestro manifieste un puntaje significativo en el rasgo de personalidad Conciencia o Agradabilidad, manifestará un nivel de compromiso organizacional positivo, y tendrá el efecto contrario cuando el maestro manifieste el rasgo de personalidad Neuroticismo. Ya que estas correlaciones manifiestan un impacto directo en el nivel de Compromiso Organizacional, se concluye que, a mayor puntaje en Conciencia y Agradabilidad, más elevado será el nivel de Compromiso Organizacional, a mayor Neuroticismo, menor Compromiso

Organizacional. De manera precisa, se encontró similitud en algunos estudios nacionales que investigan las mismas variables. En la tesis de Garcia Rodriguez y Paulino Neyra (2019), en una muestra de 165 colaboradores operarios de almacén y administrativos de una empresa logística de Lima, encontró que los rasgos de personalidad Conciencia (Responsabilidad) (.590) y Agradabilidad (Amabilidad) (.549) se relacionaban positivamente, mientras que Neuroticismo (-.170) se correlacionó negativamente con el Compromiso Organizacional. De manera similar, en la investigación de Rodriguez Salgado (2020) realizada en 150 colaboradores de la municipalidad de Trujillo, encontró que existe correlación positiva entre el rasgo Conciencia (Tesón) (.289) y Agradabilidad (Afabilidad) (.441) con el Compromiso Organizacional, sin embargo difiere con respecto al rasgo Neuroticismo (Estabilidad Emocional) (.182) donde sí encontró una correlación positiva con Compromiso Organizacional. Finalmente, la investigación realizada con 96 participantes, voluntarios de un emprendimiento social en Arequipa ejecutado por Bornaz Marin y Gamarra Paz (2022), encontró que todos los rasgos de personalidad, menos el de Apertura a Experiencias, se correlacionan de manera positiva con el Compromiso Organizacional.

Con respecto a las hipótesis específicas de este estudio, sólo se aceptaron cuatro (H4, H7, H10 y H14), mientras que el resto se rechazaron debido a que no se encontró una correlación significativa entre las variables.

En la cuarta hipótesis específica se buscó identificar si, *H4. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Conciencia (C) y el Compromiso Afectivo, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*, se verificó que entre el rasgo de personalidad Conciencia y el Compromiso Afectivo

se correlacionan de manera muy significativa, positiva, y de fuerza media (.541). Esta conclusión es reforzada con un estudio realizado en Trujillo con un grupo de 150 colaboradores, Rodríguez Salgado (2020) encontró una correlación muy significativa ($<.001$) y positiva (.311) entre el rasgo de personalidad Conciencia y el Compromiso Afectivo. Además, el estudio de García Rodríguez y Paulino Neyra (2019), realizado con 165 colaboradores del sector logístico en Lima Metropolitana, encontró que existe correlación muy significativa entre el rasgo de personalidad Conciencia (Responsabilidad) y el Compromiso Afectivo (.549). Este resultado puede interpretarse tomando en cuenta que las personas que manifiestan el rasgo Conciencia reflejan un elevado nivel de control y competencia, tienen aspiraciones al logro y son auto-disciplinadas (Costa y McCrae, 2002), esos hechos podrían ser los promotores de alineación con los objetivos organizacionales, por lo tanto, existe una predisposición innata hacia la identificación con la institución.

Al realizar el análisis de la hipótesis específica, *H7. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Extroversión (E) y el Compromiso Afectivo, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*, se encontró existe una correlación muy significativa (significancia bilateral $<.001$) de fuerza positiva media (.546). Esta correlación es la más elevada que se ha encontrado en este estudio. A nivel nacional se encontraron similares resultados, la investigación de Rodríguez Salgado (2020), realizada con 150 colaboradores en Trujillo, encontró que existe correlación muy significativa y positiva entre el rasgo Extroversión (Energía) y el Compromiso Afectivo (.261). A nivel local, García Rodríguez y Paulino Neyra (2019) encontraron en el estudio realizado en Lima Metropolitana con 165 colaboradores, que Extroversión tiene una relación muy

significativa con el Compromiso Afectivo (.440). Se considera necesario manifestar que el rasgo Extroversión presenta la mayor fuerza de correlación, y esto se podría deber a que el rasgo Extroversión ha demostrado ser uno de los mejores predictores de desempeño laboral en diversos estudios (Larsen et al., 2020), probablemente además se deba a que las personas que manifiestan este rasgo, son usualmente cálidas, asertivas y buscan emociones positivas.

Para la hipótesis específica *H10. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Agradabilidad (A) y el Compromiso Afectivo, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*, se encontró que sí existe una correlación muy significativa (significancia bilateral $<.001$) entre ambas variables, y la fuerza de esta relación es positiva débil (.448). Estos resultados fueron corroborados por estudios anteriores en Lima Metropolitana, como la investigación de García Rodríguez y Paulino Neyra (2019) que argumenta que existe una correlación muy significativa entre el rasgo de personalidad Agradabilidad (Amabilidad) y el Compromiso Afectivo (.492). El estudio de Rodríguez Salgado (2020) en un grupo de colaboradores de la Municipalidad de Trujillo también encontró una correlación positiva y muy significativa entre ambas variables (.455). Por lo general, las personas que manifiestan este rasgo, evitan los confrontamientos y ponen mucha atención al estatus de autoridad, asegurándose quién es su superior, manifiestan moralidad y autocontrol (Larsen et al., 2020). Además, tomando en cuenta la situación durante el estudio de la institución educativa, se había dado recientemente un cambio en el liderazgo (nueva directora), esto pudo influenciar para que los maestros con el rasgo Agradabilidad, están manifestando su mejor predisposición frente a la nueva autoridad.

Hasta ahora se han analizado las tres correlaciones positivas entre los rasgos de personalidad: Conciencia, Extroversión y Agradabilidad con el Compromiso Afectivo, sin embargo, se encontró una correlación negativa. La hipótesis específica *H14. Existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Neuroticismo (N) y el Compromiso de Continuidad, en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana* se verificó que existe una relación significativa (significancia bilateral = 0.039), sin embargo, la fuerza de correlación es negativa débil (-.261). Este resultado corrobora anteriores investigaciones, la tesis aplicada a 165 colaboradores del sector logístico en Lima Metropolitana por Garcia Rodriguez y Paulino Neyra (2019) encontró que existe una correlación significativa y negativa entre el rasgo de personalidad Neuroticismo y el Compromiso de Continuidad (-.153). La investigación de (Rodriguez Salgado, 2020) con un grupo de 150 colaboradores de la Municipalidad de Trujillo, también encontró una correlación negativa entre Neuroticismo y Compromiso de Continuidad (-.054). Costa y McCrae argumentan que las personas con una tendencia al Neuroticismo son generalmente personas inestables, desajustadas emocional y socialmente, depresivas y hasta violentas (Costa y McCrae, 1992).

Esta investigación ha confirmado estudios anteriores que encontraron que los rasgos de personalidad Extroversión, Agradabilidad y Conciencia se relacionan positivamente con el Compromiso Afectivo. Los autores de la teoría de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1997) argumentan que este tipo de compromiso es el ideal, a diferencia de los otros dos, porque los colaboradores que manifiestan un Compromiso Afectivo son la fuerza que ofrece sostenibilidad y la que genera la rentabilidad en la organización. Esto se debe a que este grupo de

colaboradores tiene una motivación intrínseca que se mantendrá con el tiempo sin necesidad de refuerzos externos. Este estudio refleja resultados similares a investigaciones realizadas en diferentes poblaciones internacionales (Lee et al., 2020; Reyes, 2016; Zhang, 2015) y nacionales (Sánchez López y Rodríguez Palomino, 2020; Valero Nieto, 2019; Garcia Rodriguez y Paulino Neyra, 2019; Rodriguez Salgado, 2020; Jaime Goicochea, 2020) que reafirman que las personas con rasgos de personalidad de Extroversión, Agradabilidad y Conciencia tienen una tendencia a manifestar un Compromiso Afectivo en espacios organizacionales. Además, estos resultados afirman lo que los autores Costa y McCrae argumentan, que los rasgos de personalidad Conciencia, Extroversión y Agradabilidad, son los que manifiestan predominantemente rasgos sociables, asertivos, de proactividad, compasivos, empáticos, de pensamiento crítico, autocontrol y autoconciencia (Costa y McCrae, 1992).

Por otro lado, esta investigación también encontró que el rasgo de personalidad Neuroticismo, como ya ha sido señalado en investigaciones anteriores (Garcia Rodriguez y Paulino Neyra, 2019; Rodriguez Salgado, 2020), confirma el impacto negativo que puede tener con respecto a la permanencia de los colaboradores en una institución.

A nivel general, esta investigación confirma lo que ya se ha señalado en estudios anteriores (He et al., 2015), que la personalidad cumple un rol importante en el comportamiento organizacional, porque influye directamente en el compromiso organizacional y determina en gran medida la vida de una persona (Friedman y Schustack, 2016), esencialmente en contextos laborales cuando se dan

los intercambios sociales a través de tareas relacionadas a atención a los demás y al servicio (Lee et al., 2020) como es el rol de un maestro.

Finalmente, este estudio invita a reflexionar sobre los potenciales otros factores, no estudiados aquí, que pueden contribuir con el compromiso organizacional como los beneficios laborales, el clima laboral, la calidad de equipo con el que se trabaje, el liderazgo, la accesibilidad y finalmente, la inusual presencia de un evento mundial que afectó directamente a la educación, la COVID-19. Por lo tanto, este estudio concluye que la personalidad tiene implicancias en la práctica laboral, en la calidad del servicio y en el desempeño docente en instituciones educativas (Estrada y Mamani, 2020), pero no es el único factor.

CONCLUSIONES

A través de la presente investigación se buscó identificar la relación existente entre las variables rasgos de personalidad y compromiso organizacional en un grupo de 63 maestros en una institución educativa en Lima Metropolitana, y se concluye en lo siguiente:

1. Se encontró que los Rasgos de Personalidad se relacionan de manera positiva y negativa con el puntaje total obtenido del Compromiso Organizacional. Los rasgos de personalidad Conciencia (.235) y Agradabilidad (.244) se relacionaron positivamente, mientras que el rasgo Neuroticismo (-.201) demostró una relación negativa. De esta manera se alcanzó el objetivo general de este estudio que fue identificar si existe relación entre los Rasgos de Personalidad y Compromiso Organizacional en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana. Esta investigación confirmó lo que ya se ha encontrado en otras investigaciones, que la taxonomía de los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad (Big Five) sirve como referencia informativa al momento de examinar la predisposición que manifiesta un colaborador en una organización hacia el Compromiso Organizacional (Erdheim, Wang, y Zickar, 2006).
2. El primer objetivo específico buscó identificar si existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Apertura a Experiencias (O) y el Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana. No se encontró correlación significativa entre el rasgo Apertura a Experiencias y los componentes del compromiso organizacional. La

ausencia de una relación podría indicar que los colaboradores que manifiestan este rasgo no tendrían una predisposición innata a manifestar identificación o apego con objetivos organizacionales, esto podría deberse a las características del rasgo Apertura a Experiencias, quienes manifiestan este rasgo se caracterizan por el desapego y la constante búsqueda de novedad, por lo tanto, la manifestación de compromiso organizacional en un colaborador que presenta este rasgo de personalidad se podría explicar por factores externos que pueden ser el clima laboral, los beneficios laborales, el tipo de liderazgo, la cohesión del equipo de trabajo y la calidad de relaciones sociales.

3. El segundo objetivo específico de este estudio fue identificar si existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Conciencia (C) y el Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana. Se encontró que el rasgo de personalidad Conciencia (C) sólo se correlacionó con el Compromiso Afectivo, y esta correlación fue muy significativa. Esta relación positiva indica que las personas que manifiestan el rasgo de personalidad Conciencia tienen una importante predisposición a identificarse y adoptar los objetivos organizacionales de la institución, sin necesidad de la existencia de motivación externa, esto podría deberse a que son personas autodisciplinadas, eficientes, competentes y cuidadosas (Costa y McCrae, 2002).
4. El tercer objetivo específico buscó identificar si existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Extroversión (E) y el Compromiso Afectivo,

Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana. Se encontró que el rasgo de personalidad Extroversión (E) se correlacionó de manera significativa únicamente con el Compromiso Afectivo. Fue este rasgo de personalidad el que manifestó la mayor fuerza de correlación en este estudio, esta conclusión está alineada a investigaciones anteriores que manifiestan que el rasgo Extroversión ha demostrado ser uno de los mejores predictores de desempeño laboral (Larsen et al., 2020). Este resultado podría ser reforzado por las características de quienes manifiestan este rasgo: personas cálidas, asertivas y que constantemente buscan emociones positivas.

5. El cuarto objetivo específico buscó identificar si existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Agradabilidad (A) y el Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana. Solamente se encontró que el rasgo Agradabilidad (A) está correlacionado de manera significativa al Compromiso Afectivo. Por lo general, las personas que manifiestan este rasgo de personalidad evitan los confrontamientos y ponen mucha atención al estatus de autoridad, asegurándose quién es su superior, manifiestan moralidad y autocontrol (Larsen et al., 2020).
6. Finalmente, el quinto objetivo específico buscó identificar si existe relación significativa entre el rasgo de personalidad Neuroticismo (N) y el Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo en maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana. El rasgo Neuroticismo (N) se correlacionó de manera significativa

solamente con el Compromiso de Continuidad, sin embargo, esta relación fue negativa débil. Costa y McCrae argumentan que las personas con una tendencia al Neuroticismo son generalmente personas inestables, desajustadas emocional y socialmente, depresivas y hasta violentas (Costa y McCrae, 1992). Por lo tanto, en las personas que manifiestan el rasgo Neuroticismo existe una tendencia a no identificarse con los objetivos organizacionales, y probablemente no muestren una óptima productividad.

RECOMENDACIONES

Considerando los resultados obtenidos en esta investigación, y para estudios futuros donde se investigue a las variables: Personalidad, con el Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI) (*NEO Five Factor Inventory*) de Costa, P.T. y McCrae, J.R. (1999), y la variable Compromiso Organizacional, a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional (*Organizational Commitment Scale*) de Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997); se sugiere que se tenga en cuenta lo siguiente:

1. Replicar este estudio, con las variables de Rasgos de Personalidad y Compromiso Organizacional, a diferentes grupos de colaboradores de organizaciones y rubros laborales (por ejemplo, del sector público y privado), para verificar la consistencia de los resultados, debido a que no existen estudios de estas variables en diferentes grupos de colaboradores en el Perú.
2. Se sugiere, investigar el rol de otros factores como: el tipo de liderazgo de la organización, las condiciones laborales que la organización ofrece, el tipo y nivel de reconcomiendo, la calidad de beneficios laborales, la reputación de la organización, la distancia, el nivel de colaboración del equipo de trabajo, entre otros factores como condiciones externas que podrían complementar y explicar el compromiso organizacional, ya que en este estudio, el rasgo Apertura a Experiencias (O) no se correlacionó con ningún componente del Compromiso Organizacional.
3. Se recomiendan usar herramientas tecnológicas como Formularios de Google para evitar errores al momento de recolectar la información, como por ejemplo que los participantes no respondan una pregunta del

cuestionario o que marquen dos opciones en una misma respuesta. Las probabilidades de recibir formularios incompletos se reducen a cero con esta herramienta.

4. Se recomienda usar el Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI) (*NEO Five Factor Inventory*) de Costa, P.T. y McCrae, J.R. (1999), que ha sido baremado a través de dos estudios en Lima por Cassaretto Bardales, 2009; Martínez Uribe y Cassaretto Bardales, 2011, porque ha sido modificado y adaptado para el Perú.
5. Se recomienda utilizar el Cuestionario de Compromiso Organizacional (*Organizational Commitment Scale*) de Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997), que ha sido estandarizado para Lima en un grupo de 323 trabajadores de variadas edades y géneros, por Livia Segovia y Quispe Muñoz, 2015.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, N. J., y Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R. E., Di Blas, L., Boies, K., et al. (2004). A Six-Factor Structure of Personality-Descriptive Adjectives: Solutions From Psycholexical Studies in Seven Languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 356-366. doi:10.1037/0022-3514.86.2.356
- Bakker, A. B., y Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206. doi:10.1348/096317909X402596
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40. University of Chicago Press.
- Betanzos Díaz, N., y Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 23(2), 207-215.
- Blake, A. M., y Moseley, J. L. (2011). Frederick Winslow Taylor: One hundred years of managerial insight. *International Journal of Management*, 28(4), 346. International Journal of Management.

- Bornaz Marin, J. A., y Gamarra Paz, A. M. (2022). Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en voluntarios del emprendimiento social LARA, Arequipa, 2022. Universidad César Vallejo.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A., y O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 245-261. Wiley Online Library.
- Caprara, G. V., Vecchione, M., Alessandri, G., Gerbino, M., y Barbaranelli, C. (2011). The contribution of personality traits and self-efficacy beliefs to academic achievement: A longitudinal study: Personality traits, self-efficacy beliefs and academic achievement. *British Journal of Educational Psychology*, 81(1), 78-96. doi:10.1348/2044-8279.002004
- Cassaretto Bardales, M. (2010). Relaciones entre la personalidad y el afrontamiento en estudiantes preuniversitarios. *Revista Vanguardia Psicológica Clínica Teórica y Práctica*, 1(2), 202-225. Universidad Manuela Beltrán.
- Cassaretto Bardales, M. de los M. (2009). *Relación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el afrontamiento en estudiantes pre-universitarios de Lima Metropolitana*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado a partir de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/619/Cassaretto_bm.pdf
- Christian, M. S., Garza, A. S., y Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual

performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x

Costa Jr., P. T., y McCrae, R. R. (1997). Stability and Change in Personality Assessment: The Revised NEO Personality Inventory in the Year 2000. *Journal of Personality Assessment*, 68(1), 86-94.
doi:10.1207/s15327752jpa6801_7

Costa, P., y McCrae, R. (2002). NEO-PI-R. NEO-FFI, Manual Profesional. Madrid: TEA Ediciones.

Costa, P. T., y McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and Neo five-factor inventory (NEO-FFI)*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T., McCrae, R. R., y Löckenhoff, C. E. (2019). Personality Across the Life Span. *Annual Review of Psychology*, 70(1), 423-448.
doi:10.1146/annurev-psych-010418-103244

Costa, P. T., Terracciano, A., y McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322-331. doi:10.1037/0022-3514.81.2.322

Eagly, A. H., y Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt brace Jovanovich college publishers.

Erdheim, J., Wang, Mo., y Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959-970. doi:10.1016/j.paid.2006.04.005

- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. doi:10.35622/j.rie.2020.01.008
- Eysenck, H. J., y Eysenck, M. W. (1987). *Personality and individual differences*. Plenum New York, NY.
- Fairburn, C. G. (2008). Eating disorders: The transdiagnostic view and the cognitive behavioral theory. Guilford Press.
- Feher, A., y Vernon, P. A. (2021). Looking beyond the Big Five: A selective review of alternatives to the Big Five model of personality. *Personality and Individual Differences*, 169, 110002. doi:10.1016/j.paid.2020.110002
- Friedman, H. S., y Schustack, M. W. (2016). *Personality: classic theories and modern research* (Sixth edition.). Boston: Pearson.
- García Payares, A. D., Acosta Fernández, L., y Mercado Salgado, D. M. (2018). *La personalidad desde la psicología humanista-existencial*. Universidad Cooperativa de Colombia. doi:10.16925/greylit.2385
- García Rodríguez, R. W., y Paulino Neyra, A. A. (2019). Compromiso organizacional y rasgos de la personalidad en colaboradores de una empresa del sector logístico, Lima 2019. Recuperado a partir de <https://hdl.handle.net/11537/26362>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative «description of personality»: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. doi:10.1037/0022-3514.59.6.1216

- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34. doi:10.1037/0003-066X.48.1.26
- Hayes, M., Chumney, F., Wright, C., y Buckingham, M. (2019). Global study of engagement. ADP Research Institute.
- He, H., Wang, W., Zhu, W., y Harris, L. (2015). Service workers' job performance: The roles of personality traits, organizational identification, and customer orientation. *European Journal of Marketing*, 49(11/12), 1751-1776. doi:10.1108/EJM-03-2014-0132
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *I*.
- Jaime Goicochea, Y. M. (2020). Compromiso organizacional y la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones, Cercado de Lima-2020.
- Jaramillo, M., y Ñopo, H. (2020). *Covid-19 and external shock: Economic impacts and policy options in Peru* (No. UNDP LAC C19 PDS No. 5). #COVID19 | POLICY DOCUMENTS SERIES. Development Analysis Group – GRADE. Recuperado a partir de <https://www.latinamerica.undp.org/content/dam/rblac/Policy%20Papers%20COVID%2019/UNDP-RBLAC-CD19-PDS-Number5-EN%20Peru-update.pdf>
- John, O. P., y Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. University of California Berkeley.

- Klein, H. J., Lount, R. B., Park, H. M., y Linford, B. J. (2020). When goals are known: The effects of audience relative status on goal commitment and performance. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 372-389.
doi:10.1037/apl0000441
- Larsen, R. J., Buss, D. M., King, D. B., y Ensley, C. (2020). *Personality psychology: domains of knowledge about human nature* (Second Canadian edition.). Whitby, Ontario: McGraw-Hill.
- Lee, S., Park, J., Back, K.-J., Hyun, H., y Lee, S. H. (2020). The Role of Personality Traits Toward Organizational Commitments and Service Quality Commitments. *Frontiers in Psychology*, 11, 631.
doi:10.3389/fpsyg.2020.00631
- Livia Segovia, J., y Quispe Muñoz, M. G. (2015). *Adaptacion y propiedades psicometricas del inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador*. Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú. Recuperado a partir de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/226>
- Martínez Uribe, P., y Cassaretto Bardales, M. (2011). Validación del Inventario de los Cinco Factores NEO-FFI en español en estudiantes universitarios peruanos. *Revista Mexicana de Psicología*, 28(1), 63-74. Recuperado a partir de <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243029630006.pdf>
- McCrae, R. R. (2002). Cross-Cultural Research on the Five-Factor Model of Personality. *Online Readings in Psychology and Culture*, 4(4).
doi:10.9707/2307-0919.1038

- McCrae, R. R., y Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 587-596.
doi:10.1016/S0191-8869(03)00118-1
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. Elsevier.
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. 2455 Teller Road, Thousand Oaks California 91320 United States: SAGE Publications, Inc.
doi:10.4135/9781452231556
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (2004). TCM employee commitment survey academic users guide 2004. *London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology*.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., y Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
doi:10.1037/0021-9010.78.4.538
- Meyer, J. P., y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
doi:10.1016/S1053-4822(00)00053-X
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of management Review*, 8(3), 486-500.
Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., y Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Organizational and occupational psychology. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., y Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Neyra Vilcarromero, M., Aliaga Jimenez, B. K., Burgos Chavez, V. S., y Álvarez Manrique, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11-21. doi:10.17162/riva.v7i1.1412
- O'Reilly, C. A., y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. doi:10.1037/0021-9010.71.3.492
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. doi:10.4067/S0717-95022017000100037
- Peiró, J. M., y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo: volumen II: aspectos psicosociales del trabajo*. Síntesis.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., y Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among

- psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
doi:10.1037/h0037335
- Powell, D. M., y Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 157-177. doi:10.1016/S0001-8791(03)00050-2
- Reyes, L. (2016). Relación entre compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur. *Esquintla, Guatemala: Universidad Rafael Landívar*.
- Rodriguez Salgado, K. B. (2020). *Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad de Trujillo*. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Roncero, M., Fornés, G., y Belloch, A. (2013). Hexaco: Una nueva aproximación a la evaluación de la personalidad en español. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XXII(3), 205-217. Recuperado a partir de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281935590001>
- Rosling, H., Rosling, O., y Rönnlund, A. R. (2018). *Factfulness: ten reasons we're wrong about the world and why things are better than you think*. London: Sceptre.
- Sahertian, O. L., Setiawan, M., y Sunaryo, S. (2020). Culture and employee performance: The mediating role of personality and commitment. *Management Science Letters*, 1567-1574. doi:10.5267/j.msl.2019.12.010
- Sánchez López, N. D., y Rodríguez Palomino, M. N. (2020). Personalidad y compromiso laboral en los empleados del consorcio de seguridad y

vigilancia security covigser Cajamarca - 2020. Universidad Privada

Antonio Guillermo Urrelo.

Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248

Seelbach González, G. A. (2012). Teorías de la personalidad. Recuperado a partir de http://190.57.147.202:90/jspui/bitstream/123456789/701/1/Teorias_de_la_personalidad.pdf

Smith, J. H. (1998). The Enduring Legacy of Elton Mayo. *Human Relations*, 51(3), 221-249. doi:10.1177/001872679805100302

Tupes, E. C., y Christal, R. E. (1992). Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings. *Journal of Personality*, 60(2), 225-251. doi:10.1111/j.1467-6494.1992.tb00973.x

UNESCO. (2021). One year into COVID: prioritizing education recovery to avoid a generational catastrophe. UNESCO. Recuperado a partir de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000376984>

Vaill, P. B. (2007). F. J. Roethlisberger and the Elusive Phenomena of Organizational Behavior. *Journal of Management Education*, 31(3), 321-338. doi:10.1177/1052562906298444

Valero Nieto, B. P. (2019). *Relación entre Personalidad y Compromiso Organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho 2018*. Ayacucho: Universidad de Ayacucho

Federico Froebel. Recuperado a partir de
<http://repositorio.udaff.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11936/148/Tesis%20Udaff%2008-07-2017.pdf>

VandenBos, G. R., y American Psychological Association (Eds.). (2015). *APA Dictionary of Psychology* (Second Edition.). Washington, DC: American Psychological Association.

Werang, B. R., Agung, A. A. G., y Agung, G. (2017). Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A study from Merauke District, Papua. *International Journal of Development and Sustainability*, 6(8), 700-711.

Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(3), 395-412. doi:10.1037/0022-3514.37.3.395

Zhang, L.-F. (2015). Do Academics' Personality Traits Contribute to Their Organizational Commitment? *Journal of Individual Differences*, 36(1), 11-18. doi:10.1027/1614-0001/a000150

Zimmerman, R. D. (2008). UNDERSTANDING THE IMPACT OF PERSONALITY TRAITS ON INDIVIDUALS' TURNOVER DECISIONS: A META-ANALYTIC PATH MODEL. *Personnel Psychology*, 61(2), 309-348. doi:10.1111/j.1744-6570.2008.00115.x

ANEXOS

A. Consentimiento Informado.

B. Inventario de Cinco Factores (NEO-FFI).

C. Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997).

A. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
- Adultos -	
Título del estudio:	Rasgos de Personalidad y Compromiso Organizacional en colaboradores maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana
Investigador:	Elser Llanos Yalle
Institución:	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del estudio:

Usted está siendo invitado a participar del estudio *Rasgos de Personalidad y Compromiso Organizacional en colaboradores maestros de una institución educativa en Lima Metropolitana*. Este estudio busca identificar qué relación existe entre estas dos importantes variables de la Psicología Organizacional: Personalidad y Compromiso Organizacional (Sahertian et al., 2020).

Las organizaciones funcionan gracias al capital humano con el que cuentan, sin embargo, está comprobado que la personalidad y el compromiso laboral que manifiestan los colaboradores está íntimamente ligado con el logro de los objetivos de las organizaciones (Schaufeli y Bakker, 2004).

Cada persona, manifiesta un nivel de compromiso dentro de una institución, por otro lado, cada colaborador manifiesta una forma única de ser. Desde esa perspectiva, este estudio busca investigar el nivel de correlación entre la personalidad y el nivel de compromiso organizacional.

Conocer el nivel de relación entre ambas variables, reforzará o de lo contrario, disminuirá la importancia que se debe dar a la personalidad de los colaboradores de una organización, desde el área de gestión del talento humano.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

- Se realizará una sesión general a través de Zoom con todos los maestros donde se dará a conocer el estudio, se leerá este consentimiento informado y se responderán posibles dudas. Se invitará a los maestros a compartir sus correos electrónicos con el investigador principal, para iniciar el proceso de participación del estudio.
- Se enviará el consentimiento informado a los correos electrónicos de los maestros, se los invitará a firmar el consentimiento informado, si desean participar del estudio. El consentimiento informado será enviado al correo electrónico de los participantes a través de Adobe Sign, un servicio electrónico usado para firmar documentos. El investigador principal cuenta con una cuenta de pago de Adobe Sign. Para el uso de esta herramienta, los participantes del estudio no necesitan estar registrados en Adobe Sign, ni tampoco necesitan

algún conocimiento especial del programa porque es un procedimiento muy simple para firmar, a través de la escritura de nombres y apellidos. Este procedimiento puede realizarse en cualquier dispositivo.

- c. Con quienes firmen el consentimiento, se organizarán sesiones en Zoom para la aplicación en línea de ambos cuestionarios.
- d. La aplicación de ambos cuestionarios se realizará en línea, usando los formularios de Google, La aplicación de ambos cuestionarios, Cuestionario de Compromiso Organizacional y el Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI), toma aproximadamente 30 minutos.
- e. El investigador estará presente durante toda la aplicación de ambos inventarios, con el propósito de responder cualquier pregunta o duda.
- f. Se ofrecerá el manuscrito final, tesis de maestría, como informe final a la institución educativa.

Riesgos:

- La firma de este consentimiento informado incluirá información personal de los participantes, sin embargo, este consentimiento informado se mantendrá en total confidencialidad.
- La aplicación de los dos cuestionarios para ser aplicados durante la participación de los voluntarios para este estudio, recogerán información personal sensible, a través de la exploración de rasgos de personalidad, además, algunas preguntas de los cuestionarios pueden generar incomodidad, sin embargo, el participante es libre de contestarlas o no.
- En el informe final del estudio será una tesis de maestría que será publicada y estará disponible al público, sin embargo, este estudio no incluirá datos personales, ni otros datos que puedan identificar a los colaboradores participantes del estudio.

Beneficios:

- No existen beneficios reales ni monetarios para los participantes.

Costos y compensación:

- Todos los costos relacionados con el presente estudio estarán siendo cubiertos por el investigador principal.
- Los participantes del estudio no incurrirán en ningún gasto, ni deberán de pagar por participar del estudio.
- Los participantes del estudio no recibirán incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

- Toda la información recolectada estará guardada de manera segura en Google Drive del correo electrónico del investigador principal, correo que pertenece a la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

- Ambos cuestionarios que completarán los participantes tendrán códigos y no nombres, eso ayudará a mantener la confidencialidad de los participantes.
- Aunque los resultados de la investigación serán publicados, el nombre de la institución, tampoco los datos de los participantes serán difundidos en ninguna circunstancia.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador principal: **Elser Llanos Yalle**, o llame al teléfono:

████████████████████

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al **Dr. Luis Arturo Pedro Saona Ugarte**, presidente del **Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia** al teléfono **01-3190000** anexo **201355** o al correo electrónico: **duict.cieh@oficinas-upch.pe**

Asimismo, puede ingresar a este enlace para comunicarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación UPCH:
<https://investigacion.cayetano.edu.pe/etica/ciei/consultasquejas>

Una copia de este consentimiento informado le será entregada

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y Apellidos (<i>Participante</i>)	Fecha y Hora
Nombres y Apellidos (<i>Investigador</i>)	Fecha y Hora

B. Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI)

Paul T. Costa y Robert McCrae

Código:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Tipo de contrato: Nombrado () Contratado ()

Nivel en el que trabaja: Primaria () Secundaria ()

Tiempo de servicio: 1 - 5 años () 6 - 10 años () 11 - 15 años () 16 a más ()

Este cuestionario consta de 60 afirmaciones en referencia a su forma de ser o comportarse. Por favor, lea cada frase con atención. 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.

No hay respuestas correctas ni incorrectas, y no se necesita ser un experto para contestar a este cuestionario. Conteste de forma sincera y exprese sus opiniones de la manera más precisa posible.

PREGUNTAS	A	B	C	D	E
1. Con frecuencia me siento inferior a los demás.	A	B	C	D	E
2. Soy una persona alegre y de buen ánimo.	A	B	C	D	E
3. Algunas veces, cuando estoy leyendo una poesía o mirando una obra de arte, siento escalofrío o una ola de excitación.	A	B	C	D	E
4. Tiendo a suponer lo mejor de la gente.	A	B	C	D	E
5. Parece que nunca puedo ser capaz de organizarme.	A	B	C	D	E
6. Raramente me siento atemorizado (a) o ansioso (a).	A	B	C	D	E
7. Verdaderamente disfruto hablando con las personas.	A	B	C	D	E
8. La poesía tiene poco a ningún efecto sobre mí.	A	B	C	D	E
9. A veces intimidado o adulo a las personas para que hagan lo que yo quiero.	A	B	C	D	E
10. Tengo un claro conjunto de metas y trabajo con dirección a ellas de forma ordenada.	A	B	C	D	E
11. Algunas veces me vienen a la mente pensamientos atemorizantes.	A	B	C	D	E
12. Disfruto de las fiestas en las que hay mucha gente.	A	B	C	D	E
13. Tengo una amplia gama de intereses intelectuales.	A	B	C	D	E

14. A veces engaño a la gente para que haga lo que yo quiero.	A	B	C	D	E
15. Trabajo duro para conseguir mis objetivos.	A	B	C	D	E
16. Algunas veces me siento completamente sin valor.	A	B	C	D	E
17. No me considero especialmente alegre.	A	B	C	D	E
18. Estoy intrigado (a) por los patrones que encuentro en el arte y la naturaleza.	A	B	C	D	E
19. Si alguien comienza una pelea, estoy listo (a) para contraatacar.	A	B	C	D	E
20. Tengo mucha autodisciplina.	A	B	C	D	E
21. Algunas veces las cosas se ven poco claras y sin esperanzas.	A	B	C	D	E
22. Me gusta tener muchas personas alrededor.	A	B	C	D	E
23. Me aburren los argumentos filosóficos.	A	B	C	D	E
24. Cuando he sido insultado, sólo trato de perdonar y olvidar.	A	B	C	D	E
25. Siempre considero las consecuencias antes de actuar.	A	B	C	D	E
26. Cuando estoy con mucho estrés, a veces siento como si me hiciera pedazos.	A	B	C	D	E
27. No soy tan rápido ni lleno de vida como otros.	A	B	C	D	E
28. Tengo una vida de fantasía muy activa.	A	B	C	D	E
29. Mi primera reacción es la de confiar en la gente.	A	B	C	D	E
30. Trato de realizar los trabajos con cuidado para que no haya que hacerlos otra vez.	A	B	C	D	E
31. Con frecuencia me siento tenso (a) y sobresaltado (a).	A	B	C	D	E
32. Soy una persona muy activa.	A	B	C	D	E
33. Disfruto concentrándome en una fantasía o un ensueño, explorando todas sus posibilidades, dejándolas crecer y desarrollarse.	A	B	C	D	E
34. Algunas personas piensan que soy frío (a) y calculador (a).	A	B	C	D	E
35. Me esfuerzo para alcanzar un nivel de excelencia en todo lo que hago.	A	B	C	D	E
36. A veces me siento amargado y resentido.	A	B	C	D	E
37. En las reuniones, usualmente dejo a los otros hablar.	A	B	C	D	E
38. Tengo poco interés en especular 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 efectivo (a) en mi trabajo.	A	B	C	D	E
41. Soy muy estable emocionalmente.	A	B	C	D	E
42. Evado el tumulto.	A	B	C	D	E

43. Con frecuencia pierdo el interés cuando la gente habla de temas muy abstractos y teóricos.	A	B	C	D	E
44. Trato de ser humilde.	A	B	C	D	E
45. Soy una persona productiva, que siempre cumple con el trabajo.	A	B	C	D	E
46. Raras veces estoy triste o deprimido (a).	A	B	C	D	E
47. Algunas veces desbordo de felicidad.	A	B	C	D	E
48. Experimento una amplia gama de emociones o sensaciones.	A	B	C	D	E
49. Pienso que muchas de las personas con las que trato son honestas y confiables.	A	B	C	D	E
50. En ocasiones actúo primero y pienso después.	A	B	C	D	E
51. Algunas veces hago cosas impulsivamente que después me lamento.	A	B	C	D	E
52. Me gusta estar donde está la acción.	A	B	C	D	E
53. Con frecuencia pruebo comidas nuevas y extranjeras.	A	B	C	D	E
54. Puedo ser sarcástico (a) y cortante cuando necesito serlo.	A	B	C	D	E
55. Hay muchos trabajos pequeños que necesitan realizarse que algunas simplemente los ignoro.	A	B	C	D	E
56. Me cuesta mucho enojarme.	A	B	C	D	E
57. No siento mucho placer en charlar con la gente.	A	B	C	D	E
58. Raramente siento emociones fuertes.	A	B	C	D	E
59. No siento ninguna compasión por los limosneros.	A	B	C	D	E
60. Con frecuencia me meto a situaciones para las que no estoy completamente preparado.	A	B	C	D	E

C. Cuestionario de Compromiso Organizacional

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997)

Código:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Tipo de contrato: Nombrado () Contratado ()

Nivel en el que trabaja: Primaria () Secundaria ()

Tiempo de servicio: 1 - 5 años () 6 - 10 años () 11 - 15 años () 16 a más ()

A continuación, se presentan 18 afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabaja. Por favor indique el grado de acuerdo o desacuerdo marcando con una equis (X) cada una de las afirmaciones de acuerdo con la escala de siete puntos:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Moderadamente en desacuerdo
3. Ligeramente en desacuerdo
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
5. Ligeramente de acuerdo
6. Moderadamente de acuerdo
7. Totalmente de acuerdo

- | | | |
|-------|-----|--|
| _____ | 1. | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución. |
| _____ | 2. | Esta institución tiene un gran significado personal para mí. |
| _____ | 3. | Me siento como parte de una familia en esta institución. |
| _____ | 4. | Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas. |
| _____ | 5. | Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella. |
| _____ | 6. | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución. |
| _____ | 7. | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. |
| _____ | 8. | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución. |
| _____ | 9. | Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí. |
| _____ | 10. | Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo. |
| _____ | 11. | Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad. |
| _____ | 12. | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si |

- _____ decidiera dejar ahora mi institución.
- _____ Una de las principales razones por las que continuó trabajando
13. en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.
- _____ 14. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.
- _____ 15. Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.
- _____ 16. Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.
- _____ 17. Esta institución se merece mi lealtad.
- _____ 18. Creo que le debo mucho a esta institución.