



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

TESIS

**“LA PERSONALIDAD Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS
PERUANAS SEDE-TACNA, 2018”**

Presentada por:

Bach. Vivian Naysha Venegas Vilca

Para optar el Título Profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

TACNA –PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis padres, quienes me dieron apoyo moral y económico; pero sobre todo a mi madre, porque esta tesis es un logro más que llevo a cabo, y sin lugar a dudas ha sido en gran parte gracias a ella.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme salud; también agradezco a mis maestros por sus enseñanzas y paciencia, a mis compañeros de estudio y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubiera podido hacer esta tesis.

RESUMEN

La investigación se desarrolló en la Universidad Alas Peruanas en la filial de Tacna del Campus de Natividad y tuvo como objeto establecer cómo influye la personalidad en el desempeño laboral de los docentes. Para responder a nuestro problema se investigó el rasgo predominante de la personalidad y el nivel de desempeño laboral de los docentes.

La investigación no manipuló variables por lo que fue no experimental, asimismo como se evaluaron los datos en un solo corte de tiempo es de diseño transversal de tipo correlaciona-causal. Para el levantamiento de datos se utilizó una ficha de recojo de datos a una muestra de 50 docentes.

Luego de analizar los datos se concluyó que no hay influencia entre el rasgo predominante de la personalidad y desempeño laboral del docente.

De manera descriptiva se halló que el 58% de los docentes son hombres, mientras que el 42% son mujeres. El 38% de los docentes tienen entre 36 y 45 años, el 30% entre 46 y 59 años, el 22% entre 26 y 35 años, el 8% más de 60 años y 2% tienen entre 18 y 25 años. Se puede observar que el 36% son docentes de estomatología, el 24% son docentes de Administración, el 16% son docentes que enseñan en Contabilidad y Administración, 12% son docentes de Contabilidad, el 8% son docentes de Tecnología Médica, el 2% son docentes de Enfermería y el 2% son docentes que enseñan en Estomatología; Tecnología Médica y Enfermería.

Palabras clave: desempeño laboral, docente y personalidad.

ABSTRACT

The research was carried out at the Alas Peruanas University in the Natna Campus branch in Tacna and its purpose was to establish how the personality influences the teachers' work performance. To answer our problem, we investigate the predominant personality trait and the level of job performance of teachers.

The research did not manipulate variables for what was not experimental, as well as the way in which the data were evaluated in a single cut of time is of transversal design of causal type of correlation. For data collection, a data collection form was used for a sample of 50 teachers.

After analyzing the data, it was concluded that there is no influence between the predominant personality trait and the teacher's work performance.

Descriptively it was found that 58% of the teachers are men, while 42% are women. 38% of teachers are between 36 and 45 years old, 30% between 46 and 59 years old, 22% between 26 and 35 years old, 8% over 60 years old and 2% between 18 and 25 years old. It can be seen that 36% are dental teachers, 24% are administrative teachers, 16% are teachers who teach in Accounting and administration, 12% are accounting teachers, 8% are teachers of medical technology, 2% are teachers of Nursing and 2% are teachers who teach in stomatology; Medical technology and nursing.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT	V
ÍNDICE	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación del estudio.....	6
1.5. Limitaciones de la investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes del estudio	8
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. Personalidad.....	10
2.2.2. Rasgo de personalidad.....	14
2.2.3. Desempeño laboral.....	23
2.3. Definición de términos	40
2.4. Hipótesis.....	41
2.4.1. Hipótesis general.....	41
2.4.2. Hipótesis específicas	41
2.5. Variables.....	42
2.5.1. Definición conceptual de las variables.....	42
2.5.2. Definición operacional de la variable	42

2.5.3. Operacionalización de la variable	43
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	44
3.1. Tipo y nivel de investigación	44
3.1.1. Tipo de investigación	44
3.1.2. Nivel de investigación	44
3.1.3. Diseño de la investigación	44
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	45
3.3. Población y muestra	45
3.3.1. Población	45
3.3.2. Muestra	46
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	46
3.4.1. Instrumentos de recolección de datos	46
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento	46
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos	47
3.6.1. Plan de recolección	47
3.6.2. Procesamiento de datos	47
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	48
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	71
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Los cinco rasgos amplios de la personalidad.	22
Tabla 2. Análisis comparativo de la variable independiente: la personalidad	39
Tabla 3. Análisis comparativo de la variable dependiente: el desempeño laboral	39
Tabla 4. Operacionalización de la variable de personalidad.....	43
Tabla 5. Operacionalización de la variable desempeño laboral.....	43
Tabla 6. Sexo de los docentes.	48
Tabla 7. Edad de los docentes.	49
Tabla 8. Escuela donde el docente labora.....	50
Tabla 9. Nivel de neuroticismo.	51
Tabla 10. Nivel de extroversión.	52
Tabla 11. Nivel de apertura.	53
Tabla 12. Nivel de afabilidad.	54
Tabla 13. Nivel de rectitud.....	55
Tabla 14. Rasgo de personalidad predominante.	56
Tabla 15. Nivel de habilidades/capacidades/necesidades/rasgos.....	57
Tabla 16. Nivel de comportamientos.	57
Tabla 17. Nivel de metas y resultados.....	58
Tabla 18. Nivel de desempeño laboral.	59
Tabla 19. Prueba de normalidad de kolmogorov-smirnov.	60
Tabla 20. Pearson de la primera hipótesis específica.	62
Tabla 21. Rho de spearman de la segunda hipótesis específica.....	63
Tabla 22. Pearson de la tercera hipótesis específica.	65
Tabla 23. Pearson de la cuarta hipótesis específica.....	67
Tabla 24. Rho de spearman de la quinta hipótesis específica.....	68
Tabla 25. Pearson de la hipótesis general.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo de los docentes.	48
Figura 2. Edad de los docentes.	49
Figura 3. Escuela donde el docente labora.	50
Figura 4. Nivel de neuroticismo.	51
Figura 5. Nivel de extroversión.	52
Figura 6. Nivel de apertura.	53
Figura 7. Nivel de afabilidad.	54
Figura 8. Nivel de rectitud.	55
Figura 9. Rasgo de personalidad predominante.	56
Figura 10. Nivel de habilidades/capacidades/necesidades/rasgos.	57
Figura 11. Nivel de comportamientos.	58
Figura 12. Nivel de metas y resultados.	59
Figura 13. Nivel de desempeño laboral.	60

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral es uno de los factores más importantes para las empresas de cualquier parte del mundo y mejorarla debería ser una de las políticas de la empresa sean privadas o públicas. En nuestro país, lamentablemente, se muestra este problema, debido a ciertas estadísticas donde se ve que el trabajador peruano no es productivo, algo que se puede visualizar fácilmente en las instituciones públicas, donde la mayoría de los puestos de trabajo son ocupados por fines amicales o por algún beneficio a cambio, contratando así personal no apto con el perfil profesional que se solicita.

Para poder solucionar este problema, es necesario tener toda la información posible que permita identificar las causas del mal desempeño laboral en las empresas públicas y privadas, entre ellas está el conocer los rasgos de personalidad predominantes que tienen las personas que laboran en una empresa y muestran un buen desempeño laboral.

Con la información recopilada se buscará establecer si el desempeño laboral de los docentes tiene influencia del rasgo de personalidad predominante. Para ello se tomará como muestra a 50 docentes que laboran en la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Dentro de los diseños que nos brinda la metodología de la investigación se encuentra el diseño no experimental, el cual no manipula variables y el mismo que corresponde a la investigación presentada. La información corresponde solo a un semestre, un solo corte de tiempo, por lo que su diseño es transversal de tipo correlacional-causal.

El trabajo que presentamos ha sido desarrollado a lo largo de cinco capítulos los cuales nos permiten exponer el arduo trabajo de investigación que se realizó para poder llegar a las conclusiones planteadas.

En el primer capítulo se planteó el problema de investigación, las interrogantes secundarias que guiaron la investigación, de la misma manera se detalló objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo se han descrito los antecedentes hallados, el fundamento teórico que respalda la investigación, la hipótesis y variables.

En el tercer capítulo se han descrito la metodología, técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

En el cuarto capítulo se expusieron los resultados hallados luego del levantamiento de la información. Estos se desarrollaron a través de tablas.

Seguidamente se tiene la discusión como quinto capítulo, luego conclusiones y recomendaciones que se han obtenido producto del desarrollo de la investigación.

Por lo tanto está presente tesis, espera ser de gran utilidad con la información recopilada, ya sea para unas siguientes investigaciones, como para cualquier institución privada o pública, en vista que el desempeño laboral de un trabajador es un punto importante para que una entidad sea exitosa.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, existe una gran preocupación por el desempeño laboral de los trabajadores de las organizaciones que buscan mantenerse en un mercado altamente competitivo. De acuerdo a estudios realizados en distintos países del mundo, el 53% de los empleados tiene una intención alta de permanecer en sus puestos actuales, debido a los beneficios que hoy en día entregan las organizaciones con el fin de mantener el buen desempeño laboral. Esta preocupación empresarial de mantener a los trabajadores y su talento, busca mantener y capitalizar el recurso más importante de los próximos años: el buen desempeño laboral (García, 2019).

El desempeño laboral es una capacidad que, a nivel mundial, es medida constantemente por las empresas, así, en una investigación realizada a más de 800 líderes en recursos humanos de distintos países se ha llegado a conocer que las organizaciones tienen prioridad en desarrollar habilidades y competencias críticas en los trabajadores, con la finalidad de tener un desempeño laboral óptimo en la empresa del futuro (García, 2019).

Lamentablemente en el Perú, las organizaciones no tienen tanta preocupación por el desempeño laboral como el resto del mundo, según el Informe Global de Competitividad 2017-2018, publicado por el Foro Económico Mundial, que evalúa los factores que impulsan la productividad y crecimiento en 137 países, menciona que el Perú se ubica en el puesto 72, lo cual representa un retroceso de 5 posiciones respecto al Informe del año pasado y 11 posiciones respecto al puesto 61 que ocupó el año 2013 (Centro de

Desarrollo Industrial, 2017), lo cual evidencia, que el país presente, como uno de los problemas más importantes para el desarrollo empresarial y la competitividad de mercado el mal desempeño laboral, el cual no es promovido ni incentivado por la empresa peruana, por lo tanto ha generado que el trabajador peruano no logre ser productivo de acuerdo a los estándares mundiales.

Entre las organizaciones, a nivel nacional, que más deberían involucrarse en lograr empleados con un excelente desempeño laboral están las instituciones educativas, entre las que están, las universidades. En la actualidad para las universidades, el desempeño laboral de un docente debe ser de suma importancia, pues, no solo son trabajadores de los cuales depende el crecimiento de una organización privada y, por consiguiente, la productividad y rentabilidad de una universidad como negocio, sino que además, son los encargados de formar a los profesionales que en pocos años serán quienes impulsen económica y socialmente al Perú.

Como estudiante de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP-filial Tacna, se ha observado que ciertos docentes no presentan un buen desempeño en su trabajo. En los años como estudiante se tuvo distintos profesores, algunos que se muestran muy a gustos en su trabajo y enseñan con esmero, otros no. También se puede notar materiales de trabajo muy bien elaborados, pero también se ha visto que existen algunos docentes que no parecen disfrutar de su trabajo, no cuentan con buenos materiales para el dictado de su clase y dan cátedra solamente con material descargado de internet, que usan sin hacerle una mejora, poca actualización frente algunos temas, poca interacción con el alumnado, no escuchan la opinión de alumnado.

Entre las causas que podrían estar condicionando este tipo de desempeño laboral se encuentran los rasgos de personalidad predominantes que tienen los docentes universitarios, quienes no pasan ningún filtro psicológico que permita conocer si sus rasgos de personalidad predominantes son los adecuados para una labor tan importante como es la enseñanza. Por ese motivo, es necesario establecer si la personalidad influye en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna, y de

esta manera contribuir, no solo a nivel empresarial, sino más importante aún, con la formación profesional de miles de jóvenes que cada año pasan por las aulas de esta institución universitaria.

De mantenerse la situación actual, el mal desempeño laboral que tienen los docentes afectaría profesionalmente a los estudiantes en la calidad de enseñanza, la empresa correría el riesgo de disminuir sus ingresos, mostrando una mala imagen en la formación de profesionales competitivos y como es de esperar en cualquier empresa, el posible cierre de la filial de Tacna de la Universidad Alas Peruanas.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo se relaciona la personalidad y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la personalidad y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación del nivel de *Neuroticismo* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.
- Determinar la relación del nivel de *Extroversión* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.
- Medir la relación del nivel de *Apertura* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

- Analizar la relación del nivel de *Afabilidad* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.
- Medir la relación del nivel de *Rectitud* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

1.4. Justificación del estudio

A continuación, se presentan la justificación teórica, práctica, metodológica y legal.

- Teórica:

Se podrá ampliar los conocimientos, la investigación podrá ayudar a definir los rasgos de personalidad más influyentes en un buen desempeño laboral.

- Práctica:

La investigación solo busca la relación entre la variable de personalidad con la variable de desempeño laboral, la información recaudada permitirá a las autoridades correspondientes la elaboración de planes que busquen el tratamiento del mal desempeño docente, servirá de apoyo a otras organizaciones interesadas en el tema, entre las que están empresas que buscan mejorar el proceso de selección y detallar mejor el perfil de un trabajador, también como respaldo de algún estudio, para la toma de decisiones frente a un problema.

- Metodológica:

Esta investigación contribuirá a definir una relación entre variables, de esta forma la investigación que se plantea se justifica metodológicamente por ende será contrastada de acuerdo a los datos levantados y el análisis estadístico realizado para buscar una relación entre la personalidad y el desempeño laboral de los docentes universitarios de la Universidad Alas Peruanas del Campus de Natividad, esto será de mucha importancia,

pues permitirá controlar las variables que influyen en el desempeño laboral y sus resultados podrán ser confirmados a través de una prueba hipotética.

- Justificación legal:

Esta investigación se sustenta por la Universidad Alas Peruanas (2015) en su presente Reglamento de Grados y Títulos, la cual en su artículo 13 dice: "Tienen derecho a obtener el Título Profesional, los bachilleres cuyo grado académico haya sido conferido por la Universidad Alas Peruanas y que aprueben la modalidad de presentación y aprobación de una tesis o la modalidad de aprobación de un trabajo de suficiencia profesional".

Y en el Art.19 se menciona: "Es aquella investigación que realiza el graduando por su propia iniciativa y de manera independiente para lo cual la Escuela Profesional o Facultad, le asigna los asesores temático y metodológico que le orientan en el desarrollo de la Tesis" (Universidad Alas Peruanas, 2015).

1.5. Limitaciones de la investigación

La investigación podría estar limitada por la disposición de la universidad para realizar la encuesta a sus docentes dentro de sus aulas, así como la buena disposición de los docentes para presentar el cuestionario debidamente llenado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Se ha realizado una búsqueda en las bibliotecas y fuentes digitales locales, se ha podido hallar las siguientes tesis:

Pop (2013) en la tesis titulada: “Relación entre los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz” de la Universidad Rafael Landívar para optar el título de Psicología Industrial, aplicó un diseño de estudio transversal de tipo correlacional-causal. Se aplicó encuestas a 24 trabajadores para conocer la relación entre los rasgos de la personalidad con el desempeño laboral. Para el estadístico se aplicó la prueba del coeficiente de correlación de Pearson. Entre sus conclusiones destaca que no existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz.

Chia, Chong, Lee, Tan, y Wan (2013) en la tesis titulada: “El Efecto de la Personalidad de los Cinco Grandes en el Desempeño Laboral: La Autonomía Laboral como Moderador” de la Universidad Tunku Abdul Rahman para optar el título de Bachillerato de Administración de Empresas, aplicó un diseño de estudio longitudinal de tipo panel. Se aplicó encuestas a 383 docentes de universidades privadas y públicas de los departamentos de Perak, Kuala Lumpur y Penang de Malasia para conocer la relación entre los rasgos de la personalidad con el desempeño laboral. Para el estadístico se aplicó la prueba del coeficiente de correlación de Pearson y análisis de regresiones múltiples.

Entre sus conclusiones destaca que la investigación demostró que no sólo son ciertos rasgos de personalidad que un profesor debe poseer, la gestión también debe dar cierto grado de autonomía a los que pueden conducir a un impulso del desempeño en el trabajo. Estos resultados de la investigación son útiles para la industria de la educación superior y también es crucial para cada organización. Los hallazgos podrían proporcionar un panorama claro para la gestión de las universidades privadas y públicas a la preocupación por cuestiones de personalidad y autonomía. En base a ello, la gerencia puede saber qué tipo de personalidad esperan del personal académico poseer.

Coanqui (2014) en la tesis titulada: "Habilidades Sociales y su relación con el Desempeño Laboral del Docente en las Instituciones Educativas Adventistas de Lima Metropolitana" de la Universidad Peruana Unión para optar el título de Magíster en Investigación y Docencia Universitaria, aplicó un diseño de estudio transversal de tipo correlacional-causal. Se aplicó encuestas a 176 docentes para conocer la relación entre las habilidades sociales con el desempeño laboral. Para el estadístico se aplicó la prueba de regresión múltiple. Entre sus conclusiones destaca la variable habilidades sociales predice el comportamiento de la variable de criterio: desempeño laboral. El coeficiente de variable predictora: habilidades sociales es $B = 0.849$, indicando que esta variable explica totalmente el desempeño laboral.

Guevara y Tupia (2015) en la tesis titulada: "Análisis de la Relación entre las Competencias Deseadas y el Desempeño del Docente Universitario" de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga para optar el título de Licenciado en Administración, aplicó un diseño de estudio transversal de tipo correlacional-causal. Se aplicó encuestas a 16 docentes para conocer la relación entre el análisis de la relación entre las competencias deseadas y el desempeño del docente. Para el estadístico se aplicó la prueba del coeficiente de correlación de Pearson. Entre sus conclusiones destaca no existe una relación entre el desempeño de los docentes y la competencia en la gestión del aprendizaje", ello porque los docentes responden en el cuestionario que a veces promueven la participación o el trabajo en equipo de los alumnos en clases vinculando la teoría con la práctica.

Cevallos (2012) en la tesis titulada: "Clima organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna 2010-2011", para optar el título de Maestro en Ciencias con Mención en Gerencia y Administración de la Educación, aplicó un diseño de estudio transversal de tipo correlacional-causal. Se aplicó encuestas a 66 docentes y 168 estudiantes para conocer la relación entre clima organizacional y el desempeño docente. Para el estadístico se aplicó la prueba del coeficiente de correlación de Pearson. Entre sus conclusiones destaca que no existe suficiente evidencia para aceptar la hipótesis general de investigación; por lo tanto, podemos afirmar que en la Facultad de Ciencias no existe relación directa entre el Clima Organizacional con el Desempeño Docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Personalidad

2.2.1.1. Historia

Los primeros psicólogos de personalidad probablemente más importantes, siempre les han dado prioridad a las diferencias individuales entre personas. Si considerando los tipos orales y anales, Eysenck los rasgos de extroversión y neuroticismo, o las escalas de auto-informe de Freud que maquilla al Inventario de California, la variabilidad en humano respondiendo tradicionalmente ha captado la imaginación de psicólogos de personalidad. En la historia de psicología de personalidad, toda persona es como todas las otras personas, como algunas otras personas, y como ninguna otra persona.

En el primer tiempo del siglo XX, los psicólogos de personalidad formularon un gran número de teorías grandiosas diseñadas para describir y explicar la individualidad agencial de las personas. Freud, Jung, Adler, Allport, Murray, Angyal, Goldstein, Murphy, Horney, Fromm, Erikson, Sullivan, Rogers, Maslow, Kelly, y algunos otros tomaron ampliamente prestado de estudios de casos, experiencia clínica, filosofía y literatura,

sentido común, y sus historias personales desarrollar teorías de personalidad multitasas. Más influenciaron por las convenciones de ciencia del laboratorio, Miller y Dollard, Rotter, Cattell, y teorías grandiosas optadas Eysenck Devel cuyas inspiraciones provinieron mayormente de existir resultados de la investigación y las afirmaciones generales de conductismo a mediados de ciclo.

Después de la Segunda Guerra Mundial, los rebuscadores de personalidad comenzaron a encontrar limitaciones importantes en las teorías grandiosas desarrolladas sólo algunos años antes. En primer lugar, muchas de las declaraciones articularon por Freud, Jung, y un número de otros teóricos resultó ser demasiado general o demasiado ambiguo para las pruebas empíricas. ¿Cómo mide usted complejo de Edipo de Freud? ¿Cómo evalúa usted el reclamo Jung en que todas las personas comparten un colectivo inconsciente?

En otras instancias, los investigadores encontraron que las formas para probar hipótesis específicas se derivaron de estas teorías, y las hipótesis recibieron poco mantiene. No obstante, las teorías grandiosas ayudaron a generar y sostener programas de investigación distintivos, se identificaron con investigadores particulares de personalidad, sus estudiantes, y su laboratorio. Por ejemplo, la teoría de personal de Murray (1938) dio a luz a los programas de más investigación enfocados de McClelland y Winter para estudiar logro y poder de la Motivación, que finalmente vino a influenciar investigación sobre las competiciones personales, las metas y juegos.

Las teorías desarrolladas por psicólogos de personalidad en los pasados 30 años están más enfocadas a los dominios circunscritos de individualidad humana y bastante más de cerca empató para la observación empírica que sigue un sistema que si estuviera la mayoría de las teorías grandiosas clásicas. Entre el muchos ejemplos de teorías influyentes de nivel medio en la psicología de personalidad hoy es teoría del anexo de Bowlby y Fraley; la teoría socioanalítico de Deci y Ryan; la teoría de autodeterminación de Hogan; teorías diversas de autorregulación de Carver y Scheier; la cognitiva afectiva teoría de sistemas, la teoría de Loevinger de desarrollo de ego; la teoría de Bloque de

control de ego y la elasticidad; teoría del escrito de Tomkins; la vida y milagros modelo de identidad; por último la teoría del Big Cinco de la taxonomía del rasgo de Goldberg en el año mil novecientos noventa y tres, también de McCrae con Costa en el año mil novecientos noventa y siete (Robins, Fraley y Krueger, 2014, pp. 4-6).

Los Cinco Grandes. Aunque muchos investigadores han estudiado esos cinco factores, los dos defensores líderes en la actualidad son Paul Costa y Robert McCrae. Su objetivo principal es la descripción de la personalidad, no sus causas (Cloninger, 2003, p. 251).

Aunque muchos de estas teorías ofrecen perspectivas relativamente amplias sobre la individualidad del ser humano, no cuidan marcar los reclamos barrederos y no que puede ser examinado que fueron tan comunes en las teorías de personalidad grandiosas del primer tiempo del siglo 20. Algunos observadores de contemporáneos lamentan la incapacidad del campo para mancomunar estas muchas teorías nuevas en una mega teoría de todo. Pero muchos estudiosos han sostenido la opinión que la ciencia es a menudo mejor servido por una proliferación de muchas teorías diferentes, algunas compiten con otras, operando en diferentes niveles de análisis y tratando de explicar algunos aspectos diferentes de la realidad (Robins et al., 2014, p. 6).

Por lo tanto, se concluye, que en la historia de la personalidad hubo distintos personajes que propusieron distintas teorías donde incluso buscaban el origen de la personalidad, sin embargo, el objetivo de Paul Costa y Robert McCrae es la descripción de la personalidad, destacan asimismo por su mejoría en la teoría de Cattell y poder perfeccionar el instrumento para poder saber el rasgo más sobresaliente en una persona.

2.2.1.2. Definición

“La personalidad puede definirse como las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia de la persona” (Cloninger, 2003, p. 3).

Según Chiavenato (2009) la personalidad constituye una integración de rasgos personales, una mezcla, un todo organizado. Que representa la integración única de características que se pueden medir y se relacionan con aspectos permanentes y consistentes de una persona. Esas características se identifican como rasgos de la personalidad y distinguen a una persona de las demás (p. 169).

Dorr, Gorostegui y Bascuñán citado en Viteri (2016), define a “la personalidad como al conjunto de características estables y consistentes durante el tiempo que los individuos poseen para relacionarse con los demás, y reaccionar frente a distintos sucesos y el ambiente que lo rodee” (p. 31).

Gomez (2015).menciona en su tesis que la personalidad ha sido definida por distintas perspectivas teóricas y formas de pensar, por ejemplo el psicoanálisis la personalidad es el resultado de la lucha de fuerzas psíquicas al interior de una persona, asimismo el conductismo dice que la personalidad es moldeada por todo el entorno de las personas ya que al proporcionar estímulos y respuestas, por otra parte la psicología cognitiva dice que en la personalidad intervienen procesos de pensamiento que guían la conducta, además de plantear un aspecto biológico que la determina (p. 23).

Cattell citado por Viteri (2016) expresa a la personalidad mediante la siguiente fórmula $C=f(S, P)$, en donde C corresponde al comportamiento del individuo, el cual está en f función de, S situación estimular y de P personalidad del individuo. También sostenía que todas las personas poseen rasgos idénticos, pero diferencian por su grado o nivel en cada rasgo, por lo que no existen dos personas exactamente iguales (p. 43).

Monge; Montalvo y Gómez (2015) mencionan a Pérez, García y Bermúdez señalan que tras un análisis de varias definiciones, la personalidad tiene relación con la forma de pensar, el percibir o sentir de un individuo, que constituya su auténtica identidad, y que está constituida por elementos de carácter más estables llamados en distintas teorías como rasgos y elementos cognitivos, motivacionales y afectivos más vinculados con la situación y las influencias socio-culturales, y, por tanto, más cambiables y

adaptables al entorno, asimismo se da una continua interrelación e interdependencia, entre la conducta de la persona con lo que observamos desde fuera, como los nuevos conocimientos, motivacionales o afectivos (conducta privada o interna), que van intervenir en la determinación de la conducta futura como en cambios de expectativas, creencias, metas, estrategias, valoración de las situaciones (p. 176).

Por lo tanto, se concluye, que la personalidad es el conjunto de rasgos que prevalecen en el interior de una persona, los cuales definen el comportamiento individual al relacionarse con otros, su reacción frente sucesos y ambiente en el cual se encuentre.

2.2.2. Rasgo de personalidad

2.2.2.1. Definición

En la psicología el concepto de rasgo se ha usado para denotar patrones coherentes de comportamiento, comportamiento especialmente expresivo o estilístico. Teorización e investigación acerca de rasgos han enfocado más la atención en preguntas estimando el número, naturaleza, y organización de rasgos “antiácidos”, utilizando tres estrategias diferentes. En la orden aproximada de popularidad, son análisis de factor y técnicas matemáticas relacionadas, típicamente usado en investigación nomotética para identificar dimensiones de rasgo aplicables para población en general; racional o un priori teorizando, de diez requiriendo la construcción de tipologías aplicables para los subgrupos de personas; Y el acercamiento del ideográfico, que esencialmente desecha el intento para identificar rasgos “ antiácidos ” enfocando en lugar de eso la atención en los rasgos únicos de un individuo o patrón de rasgos (Oliver, Richard y Lawrence, 2008, p. 11).

Los rasgos de personalidad suelen ser entendidos como los elementos estables que constituyen la estructura interna de la personalidad (Monge, Montalvo y Gómez, 2015, p. 176).

“La evaluación de los rasgos es el camino para entender la estructura y funciones que la personalidad pueda tener, ya que al conocer los rasgos es posible realizar predicciones a cerca de la conducta de las personas” Cattell (citado en Viteri, 2016, p. 43).

Weiner y Greene en Lack y Rousseau (2016), explican que los tipos de medidas utilizadas para evaluar las características de la personalidad y la psicopatología se dividen a menudo en dos categorías: objetiva y proyectiva. Las pruebas objetivas hacen inferencias directas sobre un estado psicológico de las personas basado en su auto informe a preguntas muy claras. Las pruebas proyectivas, en las que las instrucciones sobre estímulos son más ambiguas y menos estructuradas, hacen inferencias indirectas sobre el estado psicológico de las personas. El término proyectivo mismo viene de Frank (1939), quien pensaba que los estímulos ambiguos permitirían a una persona proyectar su mundo privado sobre tales estímulos, y como tal interpretar el material y reaccionar eficazmente a él (pp. 232-233).

Los rasgos (debajo de un nombre u otro) han resultado ser tan pero tan interesantes para los psicólogos de personalidad porque explican mucho de lo que define a la persona individual el foco escogido de personólogos. Las características universales como la necesidad para oxígeno o la capacidad para el lenguaje no nos cuentan mucho sobre la especie, pero nada acerca del individual. Inversamente, los comportamientos específicos, los estados de ánimo que transmiten, y los detalles biográficos nos cuentan sobre el individuo en el contexto, pero no pueden permitir entendimientos profundos generalizables. De la perspectiva del rasgo al Aparecer la teoría, este de dos niveles para producir sólo una verdad y las trivialidades. Por contraste, los rasgos señalan patrones más o menos coherentes y recurrentes de actuación y reaccionando eso simultáneamente caracterice a los individuos y diferencieles de otros, y permiten el descubrimiento de generalizaciones empírico de aproximadamente cómo los otros con rasgos similares son propensos a actuar y reaccionar (Oliver et al., 2008, p. 160).

Menciona Oliver, Richard y Lawrence (2008) que como Allport, Cattell adoptó rasgos como la unidad conceptual fundamental de personalidad, discutiendo eso “el ideal

de una ciencia de descripción de la personalidad para construir sus rasgos en una fundación de medidas experimentales objetivas, como se ha hecho para una extensión muy grande en el análisis de habilidades” (p. 10).

Creyendo que la esencia de un rasgo fue variación de Co o correlación, él concluyó que el método potente de atacar el enredo es resolver coeficientes de correlación entre las variables inconvenientemente multitudinarias estando lleno del tema y para buscar algún número más pequeño de la parte trasera de escenas o estando bajo de variables, sabido como los factores (Oliver et al., 2008, p. 11).

Con base en los análisis factoriales de valuaciones de rasgo, él concluyó que 12 factores representaron “los rasgos primarios establecidos” según Cattell, 1946). Usando métodos estadísticos diferentes y fundamentándose en suposiciones de diferente, posteriores investigadores han argumentado a favor de un número más pequeño de rasgos antiácidos. Las cuentas históricas recientes de lo “Grande Cinco”, la nota Cattell son esfuerzos pioneros para reducir a Allport y la lista de Odbert de 4,500 rasgos a un set dócil de grupos o factores (John, Robins y Pervin, 2008, p. 11).

Cloninger (2003) cita a Cattell, el cual distinguió varios tipos de rasgos: dinámicos, de temperamento y habilidad. Diferenció la inteligencia fluida (potencial innato) de la inteligencia cristalizada (influida por la experiencia) y desarrolló formas de medir la inteligencia fluida. Concluyó que aproximadamente 80% de la variación en la inteligencia se debe a la herencia. El entretejido dinámico de Cattell presenta la relación entre los ergios (rasgos de origen dinámicos constitucionales) y los metaergios (rasgos de origen dinámicos moldeados por el ambiente), los cuales incluyen sentimientos y actitudes. Éstos están relacionados de acuerdo con el principio de subsidiación (p. 266).

Corr y Matthews (2009) nombran que el trabajo de Cattell, se destaca por el uso del método de análisis factorial con elementos que se consideraron reflejar la personalidad tal como se expresa y estructuró en el idioma inglés. Su trabajo fue pionero en psicometría Investigación sobre la estructura y medición de la personalidad humana. También valoró el

método multirasgo - multimétodo para construir la validez y esta técnica formó parte del proceso de desarrollo de muchos de sus instrumentos. Mientras ambos Los desarrolladores utilizan el análisis factorial, su énfasis en que difiere. Cattell argumentó que cuando se usó correctamente, el método proporcionó información sobre la estructura natural de Personalidad y él lo utilizó como el método primario para formar escalas de conjuntos de artículos. Argumento contra el uso de artículos en elementos de análisis factorial y para el uso de grupos homogéneos de artículos (p. 111).

Corr y Matthews (2009) mencionan que el modelo de dieciséis factores de Cattell, simplificó el conjunto original de 35 variables de rasgos fue el resultado de un proceso de condensación de una lista de 171 ítems descriptivos de rasgos considerados por Cattell (1943) para resumir las características de las personas de manera económica. Se centra también en la organización de esas características en el modelo estructural resultante y en la eficacia comunicacional del modelo. En este caso, el modelo estructural se refiere al modelo de una estructura. El énfasis está en encontrar un cierto orden en lugar de probarlo. Asumimos que tales modelos son hipotéticos por definición (pp. 127-128).

Por lo tanto, se concluye, que el rasgo suele mostrar patrones coherentes de comportamiento, porque explican mucho lo que define a la persona de manera individual, también los rasgos suelen resumir las múltiples características de una persona.

2.2.2.2. Clasificación

Cattell utilizó el análisis factorial para describir los rasgos de una persona y los clasifico como:

a. Rasgos de Superficie: patrones de observaciones que van juntos. Los encontramos si, hacemos observaciones de manera sistemática y encontramos conjuntos de variables que tienen una correlación positiva. El término superficie indica que, aunque “en la superficie” parecen ser un rasgo, no existe evidencia de que en realidad lo sean en un sentido duradero. El patrón de correlaciones puede no reaparecer en otras situaciones,

por ejemplo, en una población distinta, en condiciones diferentes de prueba o en un momento diferente.

b. Rasgos de Origen: Cattell identificó algunos agrupamientos de correlación que son bastante sólidos, es decir, que reaparecen una y otra vez. Sobresalen a pesar de diferencias en la población, las situaciones de prueba, etc. Cattell argüía que dicho patrón sólido debía tener una sola fuente de varianza. Debe corresponder a una “causa” dentro de la personalidad, un rasgo fundamental de personalidad. Buscó esos rasgos sólidos usando el análisis factorial (Cloninger, 2003, p. 237).

Por lo tanto, se concluye, que los rasgos de superficie suelen aparentar ser un rasgo y los rasgos de origen suelen reaparecer varias veces en una persona así se encuentre en distintas situaciones, en diferentes ambientes, estos rasgos de origen siempre se muestran.

2.2.2.3. Tipos de Rasgos

Cattell citado en (Cloninger, 2003) señala los tipos rasgo:

a. Rasgos de habilidad: Los rasgos de habilidad definen varios tipos de inteligencia y determinan la eficacia con la que una persona trabaja por una meta deseada. Tanto la herencia como el aprendizaje influyen en la inteligencia. Cattell pudo descubrir que una persona puede ser innatamente brillante, así carezca de una buena educación, llegó a distinguir dos tipos de inteligencia. Una, a la que llamó inteligencia fluida, que es la habilidad innata para aprender. Es “fluida” porque puede expresarse en diferentes tipos de aprendizaje, dependiendo de las oportunidades educativas del individuo. En contraste, la inteligencia cristalizada incluye los efectos de la educación: lo que ha sido aprendido.

b. Rasgos de temperamento: Los rasgos de temperamento son principalmente rasgos de origen constitucionales (heredados) que determinan el “estilo general y tiempo

con el cual la persona realiza lo que hace”. Cattell propuso como ejemplos “alto nerviosismo, velocidad, energía y reactividad emocional”.

c. Rasgos dinámicos: Los rasgos dinámicos son motivacionales; proporcionan la energía y dirección para la acción. Igual que muchos otros teóricos, reconocía que algunas motivaciones son innatas y otras son aprendidas. Denominó a esos tipos de rasgos dinámicos ergios y metaergios (Cloninger, 2003, pp. 241-243).

Por lo tanto, se concluye, que los rasgos de habilidad muestran distintos tipos de inteligencia, los rasgos de temperamento determinan usualmente la energía y rapidez de una persona para hacer sus actividades y los rasgos dinámicos brindan energía a la vez son direccionales para que una persona se ponga en acción.

2.2.2.4. Los cinco rasgos amplios de la personalidad

Paul Costa y Robert McCrae mencionan que la teoría de Los Cinco Grandes consta de cinco rasgos amplios de personalidad:

a. Neuroticismo: Describe a las personas que con frecuencia son atormentadas por emociones negativas como la preocupación y la inseguridad. Emocionalmente son poco firmes en sus decisiones, las personas con bajo neuroticismo tienen estabilidad emocional, control emocional y fortaleza del yo. Las personas que califican bajo en neuroticismo son más felices y están más satisfechas con la vida que quienes califican alto. En el matrimonio, los muy neuróticos no son felices y están insatisfechos con la vida. Además de las dificultades con las relaciones y el compromiso, a menudo sufren de baja autoestima.

b. Extroversión: El primer factor también ha sido llamado dominio; sumisión y surgencia. No es sorprendente que la extroversión sea uno de los Cinco Grandes. De hecho, se encuentra rutinariamente siempre que se realizan análisis factoriales de cuestionarios de personalidad. Dado que es una dimensión obviamente importante de la personalidad, la extroversión predice muchas conductas sociales.

Un extrovertido valora en la vida una vida alegre y excitante. Sujetos extrovertidos, en un estudio en el cual se llevaron registros de sus interacciones sociales, comprobaron que interactuaban con más gente que quienes eran bajos en extroversión, también informaron tener más control e intimidad en esas interacciones.

La extroversión predice el desarrollo de relaciones sociales. No es sorprendente que quienes califican alto en el rasgo de extroversión hagan amigos con mayor rapidez que los que califican bajo. Una faceta de la extroversión, la baja timidez, también predice el enamoramiento, son más susceptibles a enamorarse con rapidez.

Los extrovertidos a menudo parecen felices, y se ha propuesto que la experiencia emocional positiva es una característica central de la extroversión; es posible que el extrovertido sea incluso biológicamente más sensible al placer que otros. Lo que caracteriza al extrovertido típico es una felicidad activa y con energía.

c. Apertura: Es quizá el factor más difícil de describir, ya que no corresponde al lenguaje cotidiano tan bien como los otros factores. Los expertos han dado varios nombres a este factor: cultura, intelecto, intereses intelectuales, inteligencia e imaginación. Lo definen como artístico; curioso; imaginativo; intuitivo; original y de amplios intereses. Los valores liberales a menudo acompañan a este factor. La gente que califica alto en apertura valora la imaginación, la mentalidad abierta y un mundo de belleza. En contraste, la gente con baja apertura valora la pulcritud, la obediencia y la seguridad nacional.

De acuerdo con los cuestionarios, la apertura conduce al crecimiento personal. Los logros creativos son mayores entre la gente que califica alto en apertura y bajo en afabilidad. Las personas que son creativas, curiosas y abiertas a la experiencia tienen mayor probabilidad de encontrar soluciones inteligentes a los problemas.

d. Afabilidad: Llamada en ocasiones adaptabilidad social o agradabilidad, indica una personalidad amistosa y complaciente, que evita la hostilidad y tiende a llevarse bien con los demás. Sus amigos lo encuentran simpático y bondadoso, en contraste con

quienes son poco afables, a quienes se describe como suspicaces, insensibles y poco cooperadores.

e. Rectitud: Conocida también como seriedad, control de impulsos y voluntad de logro, describe diferencias en el orden y autodisciplina de las personas. La gente con rectitud valora la pulcritud y la ambición. Descrito como bien organizado, puntual y ambicioso, conocido como una persona que tiene un cuaderno limpio y una lista de tareas, que se mantiene al día en sus lecturas y que termina el trabajo a tiempo, calificaría alto en rectitud. Las personas con rectitud por lo general tienen mayor motivación de logro; obtienen mayores promedios académicos, su autoestima por lo general es alta.

Los trabajadores con rectitud alcanzan metas más altas, reciben mejores evaluaciones de sus jefes y también están satisfechos con su vida. Los empleados con rectitud faltan menos al trabajo que quienes califican bajo en este factor.

La rectitud también tiene que ver con las relaciones familiares. Las personas jóvenes casadas que califican alto en rectitud son menos susceptibles a la infidelidad sexual que quienes califican bajo (Cloninger, 2003, pp. 252-254).

Tabla 1

Los cinco rasgos amplios de la personalidad.

Factor	símbolo	Descripción de quien obtiene una puntuación elevada	Descripción de quien obtiene una puntuación baja
Neuroticismo	N	Preocupado	Tranquilo
		Emocional	No emocional
		Vulnerable	Fuerte
		Ansioso	Auto controlado
			Sentido de bienestar
Extroversión	E	Jovial	Callado
		Apasionado	Insensible
		Activo	Pasivo
		Dominante	
		Sociable	
Apertura	A	Creativo	No creativo
		Imaginativo	Realista
		Prefiere la variedad	Prefiere la rutina
Afabilidad	A	Bondadoso	Irritable
		bueno	implacable
		confiado	suspicaaz
Rectitud	C	Consciente	Negligente
		Trabajador	Perezoso
		Ambicioso	Sin propósito
		Responsable	Irresponsable

Nota: tabla adaptada de: Susan C. Cloninger (2003). "Teorías de la Personalidad". México: Pearson Educación.

Por lo tanto, se concluye, que cada rasgo amplio de la teoría de Los Cinco Grandes, están presentes dentro de las personas, con la aplicación del test de Paul Costa y Robert McCrae, se logrará determinar los rasgos que mayor preponderancia tenga una persona.

2.2.3. Desempeño laboral

2.2.3.1. Definición

Chiavenato define el desempeño como el comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Chiavenato, 2007, p. 245).

Tuckman citado por (Stoner, Freeman y Gilbert) sostiene que “El desempeño, es la cuarta etapa por la que pasan los grupos, durante la cual los miembros trabajan con eficacia para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas en su centro de trabajo” (2009, p. 4).

Milkovich y Boudrem (citado en Chiang) definen desempeño como “el grado, en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo” (2015, p. 160).

Chiavenato (2009) explica que el desempeño humano en la organización depende de muchas circunstancias, que pueden cambiar a las personas y dependen de innumerables factores condicionantes que influyen en el desempeño. Las recompensas y la percepción de que estas dependerán del esfuerzo individual que la persona está dispuesta a hacer. La forma en que cada persona percibe la relación costo/beneficio evalúa la medida en que considera que vale la pena hacer determinado esfuerzo. Asimismo el esfuerzo individual depende de las condiciones individuales de la persona y de su percepción del papel que debe desempeñar (p. 246).

Robbins, Stephen y Coulter (citado en Sum, 2015) cita a los cuales definen al desempeño laboral como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización ya sea un individuo o proceso, en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual (p. 26).

Gonzales y Melo (citados en Torres y Zegarra, 2015), los cuales mencionan que el desempeño laboral implica que, en la organización educativa, la fuerza de trabajo necesaria para la producción del producto educativo sea realizado fundamentalmente por los docentes, de esta manera cualquier análisis del trabajo docente, no puede dejar de considerar que un centro educativo actualmente está marcada por una forma específica de organización que refleja la manera como está organizado el trabajo en la sociedad (p. 7).

Según Montenegro (citado en Torres y Zegarra, 2015), el desempeño laboral es un conjunto de acciones concretas, en los docentes se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente (p. 7).

Según Toro (citado en Peña y Durán, 2016), refiere que el desempeño no es cualquier tipo de acción humana, sino aquella que está dirigida intencionalmente hacia la obtención de un resultado, es una acción con un propósito consciente para generar un resultado, también menciona que interviene agentes que pueden entorpecer o facilitar la relación entre el comportamiento de la persona con el resultado de trabajo (p. 5).

El desempeño es el conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un empleado en un determinado periodo, se conforma por la sumatoria de conocimientos obtenidos de manera formal como informal, la experiencia práctica y las competencias. Estas últimas pueden incluir o no los valores, los conocimientos pueden originarse los de manera formal como la escuela, institutos y universidades, en el caso de informal los conocimientos que han sido adquiridos por la experiencia (Alles, 2011, p. 123).

Por lo tanto, se concluye, que el desempeño laboral es el comportamiento de un empleado con el fin de alcanzar las metas y objetivos de la organización donde laboran.

2.2.3.2. Evaluación del desempeño laboral

2.2.3.2.1. Historia

Chiavenato (2011) relata la historia de la evaluación del desempeño laboral, y comienza diciendo que las prácticas de la evaluación del desempeño no son nuevas. Desde que una persona empleó a otra, el trabajo de ésta se evaluó en función de la relación costo-beneficio. Los sistemas formales de evaluación tampoco son recientes. En plena Edad Media, la Compañía de Jesús, fundada por san Ignacio de Loyola, ya utilizaba un sistema combinado de informes y notas de las actividades y el potencial de cada jesuita que predicaba la religión por todo el mundo, en una época en la cual los navíos de vela eran la única forma de transporte y de comunicación.

El sistema estaba compuesto por clasificaciones que los miembros de la orden preparaban de sí mismos, por informes de los superiores sobre las actividades de sus subordinados y por informes especiales redactados por todo jesuita que considerara tener información sobre su propio desempeño o el de sus colegas y que, de lo contrario, ésta le resultaría inaccesible al superior. Mucho tiempo después, alrededor de 1842, el servicio público de Estados Unidos implantó un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de sus trabajadores. En 1880, el ejército estadounidense adoptó el mismo sistema y, en 1918, General Motors diseñó un sistema para evaluar a sus ejecutivos. Sin embargo, fue solo hasta después de la segunda Guerra Mundial cuando los sistemas de evaluación del desempeño empezaron a proliferar en las empresas. No obstante, el interés se dirigía exclusivamente a la eficiencia de la máquina como medio para aumentar la productividad de la organización. A principios del siglo XX, la escuela de la administración científica propició un fuerte avance de la teoría de la administración que, con su propósito de aprovechar la capacidad óptima de la máquina, dimensionó en paralelo el trabajo del ser humano y calculó con precisión el rendimiento potencial, el ritmo de operación, la necesidad de lubricación, el consumo de energía y el tipo de ambiente físico exigido para su funcionamiento. Sin embargo, la importancia puesta en el equipamiento y el consiguiente planteamiento mecanicista de la administración no

resolvieron el problema de aumentar la eficiencia de la organización. Así, el individuo, en forma de un “aprieta botones”, se veía como objeto moldeable a los intereses de la organización y fácilmente manipulable, pues se consideraba que su motivación obedecía tan sólo a objetivos salariales y económicos. Con el transcurso del tiempo, se comprobó que las organizaciones lograron resolver los problemas relacionados con la primera variable (la máquina), pero no progresaron en absoluto en la segunda: el ser humano. La eficiencia de las organizaciones aún no era más que una buena intención.

Con la escuela de las relaciones humanas vino una revisión total del planteamiento. El interés principal de los administradores se desligó de las máquinas y se enfocó en las personas. Con el advenimiento de las nuevas teorías de la administración, las mismas cuestiones que se plantearon respecto de la máquina se transfirieron a la gente para así conocer, medir y aprovechar el potencial de las personas, también para saber cuál es la fuerza principal que impulsa su energía hacia la acción. Estas interrogantes dieron lugar a infinidad de respuestas y provocaron el surgimiento de técnicas administrativas capaces de crear las condiciones para mejorar de verdad el desempeño humano en las organizaciones. Se pudo visualizar la importancia del ser humano en las organizaciones y su papel para dar dinamismo a los demás recursos de la organización. Sin embargo, no se podía dejar ese papel a la suerte. No sólo era necesario plantear y poner en funcionamiento el desempeño humano, sino también evaluarlo y orientarlo a determinados objetivos comunes (Chiavenato, 2011, p. 202).

Por lo tanto, se concluye, que la importancia del desempeño laboral se desarrolló en la historia con el interés de mejorar el rendimiento de máquinas, se dieron cuenta que estaban en relación al trabajo de una persona, pero en ese entonces solo lograron mejorar el rendimiento de máquinas a pesar que una persona les parecía muy manejable, con el pasar del tiempo aparecieron nuevas teorías que permitieron la medición, mejoramiento y así aprovecharon mejor el trabajo de los que laboren en una institución.

2.2.3.2.2. *Definición*

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona.

Ivancevich menciona que “el desempeño es la actividad que puede determinar el grado en que un empleado se desempeña bien. En otros términos se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado”.

Aguirre define la evaluación del desempeño laboral, como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausencia o abandono del puesto de trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así podrá mejorar su rendimiento futuro (Mejía, 2012, p. 10).

Alles (2005) dice que la evaluación de desempeño laboral es un instrumento para dirigir y supervisar personal, que tiene entre sus principales objetivos señalar el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores ,la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento del recurso humano (p. 27).

Gan y Triginé (2013) menciona que la evaluación de desempeño, es una apreciación sistemática del valor que una persona demuestra, por sus características personales, ya sea también por sus servicios la organización de la cual es parte, expresada periódicamente conforme a un procedimiento, conducido por una o más personas conocedoras de la persona como del puesto de trabajo (p. 193).

Catedra y Rodríguez (2004) explica que “la evaluación del desempeño laboral consiste en valorar la eficacia empleado ejecuta su labor en un período determinado de tiempo” (p. 110).

Por lo tanto, se concluye, que la evaluación de desempeño laboral permite tener conocimiento para determinar si está logrando desempeñarse bien, así saber cuáles son los puntos en los cuales mejor se desenvuelve y cuales no para poder intervenir, de esta forma mejorar su desempeño.

2.2.3.2.3. La evaluación del desempeño en relación a un docente

Quichca (2012) citó en su tesis a Mateo que menciona que existe, un renovado interés por el papel que juega la evaluación del profesorado en la mejora de la universidad. De hecho, las comunidades educativas no pueden sustraerse a la creciente preocupación social en torno a cómo introducir en todos sus ámbitos los modelos de gestión de la calidad, y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado (p. 124).

Hamilton (citado en Quichca, 2012), quien explica que un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados, procedimientos autoevaluativos y coevaluativos, permitiría lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas involucradas en el proceso educativo. Asimismo, un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo permitiría la responsabilidad individual y colectiva de todos los ciudadanos (p. 127).

Díaz (citado en Barriga, 2016), quien conceptualiza el desempeño docente en base a las funciones que realiza señalando que esta presenta dos ámbitos siendo el primero el aula donde realiza su labor como maestro para producir aprendizaje, que incluye diversos procesos y que a la vez incluye las relaciones con sus estudiantes, organización de la enseñanza clima del aula, relación con los padres y atención a la diversidad. El otro ámbito es su dedicación al centro laboral que incluye los siguientes aspectos: coordinación docente, participación en actividades extracurriculares planificadas por el colegio, participación en el desarrollo de los programas de planificación (p. 81).

Valdés (citado en Barriga, 2016), el cual define la evaluación del desempeño profesional como “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales para optimizar y posibilitar los espacios reales de desarrollo profesional (p. 83).

Por lo tanto, se concluye, que una mejora en una institución que brinda servicios de enseñanza, su mejora dependerá mucho de la cooperación de la plana docente, que la evaluación a todos los involucrados, es decir desde la plana administrativa incluyendo a los alumnos, propicia mayor responsabilidad en todos.

2.2.3.2.4. Pasos de la evaluación de desempeño

Según Alles (2005) los pasos de evaluación del desempeño son los siguientes:

- a. Definir el puesto: asegurarse de que el supervisor y el subordinado estén de acuerdo en las responsabilidades y los criterios de desempeño del puesto es necesario que el evaluador y el evaluado comprendan su contenido.
- b. Evaluar el desempeño en función del puesto: incluye algún tipo de calificación en relación con una escala definida previamente.
- c. Retroalimentación: comentar el desempeño y los progresos del subordinado (Alles, 2005, p. 38).

Por lo tanto, se concluye, que es muy importante que se defina las funciones del puesto que sea de conocimiento del que evalúa y el evaluado, tener definida un escala, mostrar los resultados y las mejoras del trabajador.

2.2.3.2.5. Beneficios de la evaluación del desempeño

“Cuando un programa de evaluación del desempeño se planea, coordina y desarrolla bien genera beneficios de corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad” (Chiavenato, 2011, p. 207).

- a. Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y, sobre todo, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- b. Proporcionar medidas para mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- c. Comunicarse con sus subordinados para hacerles comprender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño.
- d. Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
- e. Conocer las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño y, según su evaluación, sus puntos fuertes y débiles.
- f. Conocer las medidas que el líder toma para mejorar su desempeño (programas de capacitación, de desarrollo, etc.) y las que el propio subordinado debe realizar por cuenta propia (aprendizaje, corrección de errores, calidad, atención en el trabajo, cursos, etcétera).
- g. Hacer una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personal.
- h. Evaluar su potencial humano de corto, mediano y largo plazos, y definir la contribución de cada empleado.

i. Identificar a los empleados que necesitan rotarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a quienes están listos para un ascenso o transferencia.

j. Dinamizar su política de recursos humanos mediante oportunidades a los empleados (ascensos, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo (Chiavenato, 2011, p. 207).

Por lo tanto, se concluye, que evaluación de desempeño beneficia tanto desde el gerente hasta el cliente, en sí a la organización como la sociedad, se puede plantear medidas para mejorar, conocer lo que espera el líder de cada uno, la autoevaluación genera una crítica personal, se podrá ver cuánto contribuye un trabajador, identificar personal que necesita ser despedido, rotado de puesto o ascendido.

2.2.3.2.6. La responsabilidad de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2011) dice que de acuerdo con la política de Recursos Humanos que adopte la organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño se atribuye al gerente, al propio individuo, al individuo y a su gerente, al equipo de trabajo, al área encargada de la administración de Recursos Humanos o a una comisión de evaluación del desempeño, así el autor pasa a detallar de la siguiente manera (p. 203):

a. El gerente: En la mayoría de organizaciones, el gerente de línea asume la responsabilidad del desempeño y evaluación de sus subordinados. El propio gerente o el supervisor evalúan el desempeño del personal con asesoría del área encargada de administrar a las personas, la cual establece los medios y criterios para tal evaluación.

b. La propia persona: En las organizaciones más democráticas, el propio individuo es responsable de su desempeño y de su propia evaluación. Esas organizaciones emplean la autoevaluación del desempeño, de modo que cada Trabajador evalúa el propio cumplimiento de sus labores, así como la eficiencia y eficacia, conforme a determinados indicadores que le proporciona el gerente o la organización.

c. El individuo y el gerente: en la actualidad algunas organizaciones adoptan un esquema, avanzado y dinámico, de la administración del desempeño. En esos casos resurge la antigua administración por objetivos (APO), pero ahora con nueva presentación, que es en esencia democrática, participativa, incluyente y muy motivadora.

d. El equipo de trabajo: Otra opción es pedir al propio equipo de trabajo que evalúe el desempeño de sus miembros y que, con cada uno de ellos, tome las medidas necesarias para mejorarlo más. En este caso, el equipo asume la responsabilidad de evaluar el desempeño en todas las evaluaciones, y su papel consiste en mantener el equilibrio de los juicios, el cumplimiento de las normas y la permanencia del sistema.

e. El área de Recursos Humanos: En este caso, el área encargada de la administración de recursos humanos es la responsable de evaluar el desempeño de todas las personas de la organización. Cada gerente proporciona información sobre el desempeño pasado de las personas, la cual se procesa e interpreta para generar informes o programas de acción coordinados por el área encargada de la administración de recursos humanos. Como todo proceso centralizador, exige reglas y normas burocráticas que restringen la libertad y flexibilidad del sistema.

f. La comisión de evaluación: la evaluación del desempeño es responsabilidad de una comisión designada para tal efecto. Se trata de una evaluación colectiva hecha por un grupo de personas. La comisión suele incluir a personas que pertenecen a diversas áreas o departamentos, y tener miembros permanentes y transitorios. Su papel consiste en mantener el equilibrio de los juicios, el cumplimiento de las normas y la permanencia del sistema.

g. Evaluación de 360°: Se trata de una evaluación hecha, en forma circular, por todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado. Participan en ella el superior, los colegas y/o compañeros de trabajo, los subordinados, los clientes internos y los externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno al evaluado con un alcance de 360°. El desempeño está encargado por diferentes sujetos dentro de la

organización dependiendo de las políticas que adopte dentro de la misma (Chiavenato, 2011, pp. 203-205).

Por lo tanto, se concluye, que es de responsabilidad de todos los involucrados en la evaluación que esta lleve de manera adecuada y eficazmente.

2.2.3.2.7. Objetivos de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2011) explica que el objetivo principal de la evaluación del desempeño es mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización, asimismo la evaluación del desempeño pretende alcanzar diversos objetivos intermedios lo cuales pueden ser:

- Adecuación del individuo al puesto.
- Capacitación.
- Promoción.
- Incentivo salarial por buen desempeño.
- Mejora de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.
- Auto perfeccionamiento del empleado.
- Información básica para la investigación de recursos humanos.
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Estímulo para una mayor productividad.
- Conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización.

- Realimentación de información al individuo evaluado.
- Otras decisiones de personal, como transferencias, contrataciones, etcétera.

En general los objetivos de la evaluación del desempeño laboral son permitir condiciones de medición del potencial humano para determinar su plena utilización y permitir que los recursos humanos se traten como una importante ventaja competitiva de la organización, cuya productividad puede desarrollarse, obviamente, según la forma de administración (Chiavenato, 2011, p. 206).

Por lo tanto, se concluye, que el principal objetivo de la evaluación de desempeño es mejorar el rendimiento del recurso humano.

2.2.3.2.8. Tipos de evaluación de desempeño

Stoner, Freeman y Gilbert (2009) refieren que muchas veces resulta más difícil transmitir la evaluación de desempeño al empleado de manera constructiva y sin causarle dolor, que suele ser un juicio para el trabajador, es así que los autores proponen dos tipos de evaluación (p. 433).

a. Evaluación informal del desempeño: proceso mediante el cual se ofrece información constante a los subordinados en cuanto a su desempeño laboral, un ejemplo sería cuando un gerente comenta de manera espontánea, si un trabajo estuvo bien o mal hecho, también pueda ser que el empleado se dirija a la oficina a preguntar qué le parece su trabajo, se podría decir que puede ser una forma estupenda para fomentar el buen desempeño laboral y corregir el mal desempeño antes de que expanda sus raíces.

b. Evaluación formal sistemática del desempeño: Es el proceso de evaluación formal para calificar el desempeño laboral, el que se identifica quienes merecen aumentos o ascensos y se detecta los que requieren mayor capacitación, suele ser semestral o anual, y tiene cuatro objetivos básicos, el primero es permitir que los empleados conozcan de manera

formal, que calificación merece su desempeño presente; el segundo objetivo sería identificar a los empleados que merecen aumentos por méritos; el tercer objetivo es localizar a los empleados que necesitan mayor capacitación, y el cuarto objetivo sería identificar a los candidatos para ascensos (Stoner et al., 2009, pp. 433-434).

Por lo tanto, se concluye, que la evaluación informal es solo mediante una comunicación donde un jefe le menciona a su personal a cargo si está desempeñando bien o mal su trabajo y la evaluación formal es calificar mediante un proceso planificado y organizado en determinados tiempos.

2.2.3.2.9. Métodos de evaluación del desempeño

a. Ensayos escritos: Es probable que el método más simple de evaluación sea escribir una narración de las fortalezas, debilidades, desempeño pasado, potencial, y sugerencias para mejorar, del empleado. El ensayo escrito no requiere formas complejas o mucha capacitación para efectuarse. Sin embargo, no se veía la realidad del desempeño, por que pueda ser que el empleado sea muy hábil escribiendo.

b. Incidentes críticos: Los incidentes críticos se centran en la atención del evaluador en los comportamientos clave que hacen la diferencia entre efectuar un trabajo con eficacia y sin ella. Es decir, el evaluador escribe anécdotas que narren lo que hizo el trabajador y que haya sido especialmente eficaz o ineficaz. La clave aquí es mencionar sólo comportamientos específicos y no rasgos de la personalidad definidos vagamente. Una lista de incidentes críticos brinda un conjunto rico de ejemplos en los cuales el empleado muestra los comportamientos deseables e indeseables y aquellos que requieren mejora.

c. Escalas gráficas de calificación: Uno de los métodos más antiguos y populares de evaluación es el uso de escalas gráficas de calificación. En este método, un conjunto de factores de desempeño, tales como la cantidad y calidad del trabajo, profundidad de los conocimientos, cooperación, atención, asistencia, iniciativa, son listados. Después el evaluador recorre la lista y las ordena en orden incremental, las escalas especifican cinco

puntos, por lo que un factor tal como *conocimiento del trabajo* puede calificarse con 1 que significaría poco informado sobre los deberes de su trabajo, a 5 que significaría domina completamente todas las fases del trabajo. Aunque no proporcionan la profundidad de la información de los ensayos, los incidentes críticos y las escalas graficas de calificación requieren menos tiempo para desarrollarse y administrarse, así como permiten el análisis y la comparación cuantitativa.

d. Escalas de calificación ancladas en el comportamiento: Las escalas de calificación ancladas en el comportamiento (ECAC) combinan los elementos principales de los enfoques de calificación por incidentes críticos y la gráfica: el evaluador califica a los empleados con base en conceptos a lo largo de un continuo, pero los puntos son ejemplo del comportamiento real en el trabajo dado y no en descripciones o características generales. Los ejemplos de comportamiento relacionados con el trabajo y las dimensiones del desempeño se obtienen pidiendo a los participantes que den ilustraciones del comportamiento específico eficaz e ineficaz con respecto de cada dimensión del desempeño. Estos ejemplos de comportamientos se traducen luego a un conjunto de dimensiones del desempeño, donde cada una tiene niveles variables de desempeño.

e. Comparaciones forzadas: Las comparaciones forzadas evalúan el desempeño del individuo contra el desempeño de otro u otros. Es una herramienta de medición relativa, más que absoluta. Las dos comparaciones más populares son el ordenamiento por grupo y el ordenamiento individual (Robbins y Judge, 2009, p. 598).

f. Administración por objetivos (APO): los empleados son evaluados en función a que tan bien cumplen sus objetivos específicos, se enfoca en los objetivos, orientación a los resultados y demanda mucho tiempo.

g. Evaluación 360°: se basa en retroalimentación de supervisores, empleados y compañeros de trabajo, es minuciosa y demanda mucho tiempo (Coulter y Robbins, 2014, p. 396).

Por lo tanto, se concluye, que existen distintos métodos para la evaluación de personal, pero cada una tiene sus ventajas y desventajas.

2.2.3.2.10. Cómo lograr una eficaz evaluación del desempeño

Según Cenzo (2005, pp. 291-292) podemos lograr una muy buena evaluación si se realiza lo siguiente:

- Prepare con anticipación y programe la evaluación.
- Cree un ambiente de apoyo que tranquilice a los empleados.
- Describa el propósito de la evaluación de los empleados.
- Haga que el empleado participe en la discusión sobre la evaluación para que vaya a la autoevaluación.
- Centre el diálogo en las conductas de trabajo, no en los empleados.
- Apoye su evaluación con ejemplos específicos.
- Proporcione retroalimentación positiva y negativa
- Asegúrese de que los empleados comprendan lo que se expuso en la evaluación.
- Genere un plan de desarrollo.

Por lo tanto, se concluye, que para lograr una eficaz evaluación de desempeño se debe generar un ambiente propicio, con una planificación, que los empleados no se preocupen, que se encuentren serenos, que se genere una conversación con retroalimentación, que el personal comprenda el resultado de la evaluación y que realice un plan para mejorar el rendimiento en todo el personal de la empresa.

2.2.3.3. Indicadores de desempeño laboral

Los criterios del desempeño laboral están compuestos por los siguientes siete indicadores (Chiavenato, 2009, p. 254):

a. Habilidades/Capacidades/Necesidades/Rasgos:

- Habilidades: Capacidad y disposición para algo. Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza (Real Academia Española, 2017).
- Capacidades: Aptitud para hacer algo. Talento o disposición para comprender las cosas (Editorial del Grupo Editorial Norma, 2007, p. 87)
- Necesidades: Impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido. Aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir (Real Academia Española, 2017).
- Rasgos: es una característica señalada del individuo capaz de distinguirlo de los demás (Chiavenato, 2011, p. 159).

b. Comportamientos: Manera de Comportarse (Real Academia Española, 2017).

c. Capacidades Metas y Resultados:

- Metas: Fin a que se dirigen las acciones o deseos de alguien (Real Academia Española, 2017, p. 401).
- Resultados: efecto y consecuencia de un hecho, operación o deliberación (Editorial del Grupo Editorial Norma, 2007).

Por lo tanto, se concluye, que el desempeño laboral podrá ser medido con las dimensiones citadas en el presente trabajo de investigación.

Análisis comparativo

Tabla 2

Análisis comparativo de la variable independiente: la personalidad.

Autor	Teórico	Análisis comparativo
Raymond Bernard Cattell	Los 16 factores	El mencionado autor Cattell es un investigador que dedicó arduos años de estudio en la personalidad sobre todo en los rasgos que la componen detalladamente, los cuales para él se resumen en 16 factores detallados, teoría que presentó en el año 1993, Paul Costa y Robert McCrae presentaron su teoría en el año 1997, ellos expresan que tomaron como base la teoría del señor Cattell con la finalidad de mejorar su aplicación en menor tiempo, es entonces que resaltaron que ellos se basan en la descripción de la personalidad, siendo así un instrumento en la actualidad muy reconocido y avalado por otras investigaciones del rubro de la psicología por consiguiente en la presente tesis se hace uso de la teoría de Paul Costa y Robert McCrae.
Paul Costa y Robert McCrae	Los Cinco Grandes	

Nota: Elaboración propia.

Tabla 3

Análisis comparativo de la variable dependiente: el desempeño laboral.

Autor	Teórico	Análisis comparativo
Bruce Wayne Tuckman	Desempeño laboral	Bruce Wayne Tuckman presenta una definición similar al señor Idalberto Chiavenato con la diferencia que se basa en el cumplimiento de las metas sujetas a las reglas básicas establecidas en una empresa, por otra parte la teoría expresada en los libros del señor Chiavenato un representante muy conocido en el rubro de la Administración, el cual presenta a diferencia del otro autor una mayor fundamentación, muchos años de estudios y recopilación de información, el cual plantea distintos instrumentos de medición en sus libros, en la presente tesis se optó por la aplicación del instrumento llamado lista de verificación del desempeño laboral que es la simplificación del método de escalas graficas de evaluación del desempeño.
Idalberto Chiavenato	Desempeño laboral	

Nota: Elaboración propia.

2.3. Definición de términos

a. Burocracia: Organización regulada por normas que establecen un orden racional para distribuir y gestionar los asuntos que le son propios.

b. Colectiva: Perteneciente o relativo a una agrupación de individuos.

c. Comisión: Conjunto de personas encargadas por la ley, o por una corporación o autoridad, de ejercer unas determinadas competencias permanentes o entender en algún asunto específico.

d. Evaluación: Estimar, apreciar, calcular el valor de algo.

e. Gestión: Acción y efecto de administrar.

f. Organización: Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.

g. Personalidad: Aquellas características de los individuos que describen y tomen en cuenta patrones de sentimiento, cognición y comportamiento.

h. Plan estratégico constitucional: La planificación estratégica es un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados.

i. Rasgo de personalidad: Son disposiciones que permiten describir a las personas y predecir su comportamiento.

j. Subjetividad: Perteneciente o relativo al modo de pensar o de sentir del sujeto, y no al objeto en sí mismo.

K. Subordinado: Dicho de una persona, sujeta a otra o dependiente de ella.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre la personalidad y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el nivel de *Neuroticismo* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.
- Existe una relación significativa entre el nivel de *Extroversión* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.
- Existe una relación significativa entre el nivel de *Apertura* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.
- Existe una relación significativa entre el nivel de *Afabilidad* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.
- Existe una relación significativa entre el nivel de *Rectitud* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

2.5.1.1. Definición conceptual de la variable personalidad

La personalidad es lo que permite hacer una predicción de lo que hará una persona en una situación dada (Cloninger, 2003, p. 266).

2.5.1.2. Definición conceptual de la variable desempeño laboral

El desempeño laboral se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Chiavenato, 2007, p. 245).

2.5.2. Definición operacional de la variable

2.5.2.1. Definición operacional de la variable personalidad

Se utilizará el instrumento Test de NEO-FFI-R versión abreviada del Inventario de personalidad NEO REVISADO (NEO PI-R) de los autores Paul T. Costa y Robert R. Mc Crae publicada en el año 1992 (Zarate, 2011, p. 34).

2.5.2.2. Definición operacional de la variable desempeño laboral

El instrumento que se utilizará consiste en el Cuestionario de Desempeño Laboral llamado Lista de Verificación de escala tipo Likert, Método de escala gráfica de evaluación del desempeño del autor Idalberto Chiavenato (2009, p. 256).

2.5.3. Operacionalización de la variable

Tabla 4

Operacionalización de la variable de personalidad.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable
Personalidad	Neuroticismo (N)	Nivel de Neuroticismo	Cualitativa/Nominal
	Extroversión (E)	Nivel de Extroversión	
	Apertura (A)	Nivel de Apertura	
	Afabilidad (A)	Nivel de Afabilidad	
	Rectitud (C)	Nivel de Rectitud	

Nota: Elaboración propia.

Tabla 5

Operacionalización de la variable desempeño laboral.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable
Desempeño laboral	Habilidades/Capacidades/ Necesidades/Rasgos	Nivel de Habilidades/Capacidades/ Necesidades/Rasgos	Cualitativa/Ordinal
	Comportamientos	Nivel de Comportamientos	
	Capacidades Metas y Resultados	Nivel de Metas y Resultados	

Nota: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es básico porque incrementa el conocimiento de las variables estudiadas, también es no experimental, porque no recurre a la manipulación de alguna de las variables en estudio, sino que se analizan tal y como suceden en la realidad.

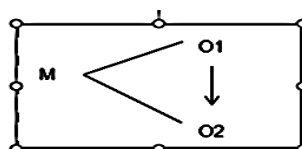
3.1.2. Nivel de investigación

Debido a que la investigación se centra en explicar por qué y en qué condiciones ocurre un fenómeno, o por qué dos o más variables se relacionan es que el nivel de la investigación es “correlacional”.

3.1.3. Diseño de la investigación

La investigación es no experimental de diseño transversal de tipo relacional-causal. Está orientado a la determinación del grado de relación entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

01: Variable 1

02: Variable 2

→ : Influencia de las variables de estudio

3.2. Descripción del ámbito de la investigación

La investigación se enmarcará dentro de las siguientes delimitaciones:

- a. **Delimitación social:** Docentes de la Universidad Alas Peruanas en Tacna del Campus Natividad.
- b. **Delimitación espacial:** Ciudad de Tacna.
- c. **Delimitación temporal:** desde agosto a septiembre del año 2018.
- d. **Delimitación conceptual:** La investigación se enmarca en la ciencia de Administración Internacional y abarca las teorías de personalidad y desempeño laboral.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población objeto de estudio, está constituida por los 50 docentes de la Universidad Alas Peruanas en Tacna del Campus de Natividad, contratados para el segundo semestre del año académico 2018.

3.3.2. Muestra

En vista de que la población es accesible se tomará a toda la población, es que la investigación será censal.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se utilizará la técnica de la encuesta para ambas variables, aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna, año 2018.

3.4.1. Instrumentos de recolección de datos

Se usará como instrumento 2 cuestionarios:

- a. Para establecer la personalidad de los docentes se utilizará el test NEO-FFI-R versión abreviada del Inventario de personalidad NEO REVISADO (NEO PI-R) de Costa y Mc Crae de 60 preguntas (Zarate, 2011, p. 95).
- b. Para el análisis del desempeño laboral se usará el test de LISTA DE VERIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL, método de escala gráfica de evaluación del desempeño de 18 preguntas de Idalberto Chiavenato (Chiavenato, 2009, p. 259).

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento

Para lograr la validez de los instrumentos se entregó el cuestionario de personalidad a 3 jueces profesionales de la Psicología y el cuestionario de desempeño laboral se entregó a 3 jueces profesionales de la Administración de Empresas, quienes usando su criterio dieron la validez a los instrumentos.

Para poder medir la fiabilidad del instrumento se realizará una prueba piloto, luego se aplicará la prueba de Alfa de Cronbach para comprobar a través de su coeficiente su consistencia interna.

3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos

3.6.1. Plan de recolección

Para la recolección de datos se realizará lo siguiente:

- a. Se solicitará permiso para realizar la investigación a los directores de escuela de la Universidad Alas Peruanas de Tacna, año 2018.
- b. Se coordinará con los docentes contratados de la Universidad Alas Peruanas de Tacna que laboran en el Campus La Natividad, año 2018 para así poder realizar la investigación.
- c. Se encuestará a todos los docentes que estén contratados de la Universidad Alas Peruanas de Tacna y que laboren en el Campus La Natividad, año 2018 para así poder realizar la investigación.

3.6.2. Procesamiento de datos

El procesamiento de los datos se realizará en el programa estadístico SPSS V20, la prueba de hipótesis estará condicionada a la normalidad de los datos y al tipo de variable.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de las características de los docentes

Como se puede apreciar en la Tabla 6, los docentes son en su mayoría hombres con un 58%; mientras que las mujeres representan el 42% de la muestra estudiada.

Tabla 6

Sexo de los docentes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Hombre	29	58.0	58.0
Mujer	21	42.0	100.0
Total	50	100.0	

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Figura 1. Sexo de los docentes.

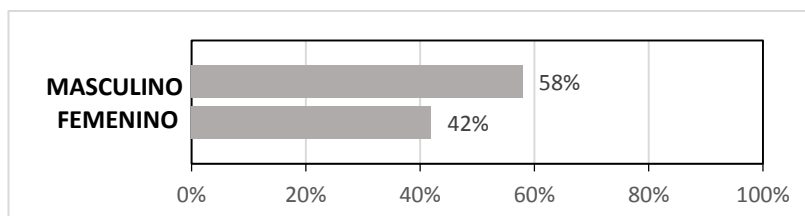


Figura 1. Sexo de los trabajadores tomada de la Tabla 6.

La Tabla 7 nos representa la edad de los docentes. Como se aprecia el 2% de los docentes tienen entre 18 a 25 años, el 22% entre 26 y 35 años, el 38% entre 36 y 45 años, el 30% entre 46 y 59 años y el 8% tienen más de 60 años. La tabla 5 se la puede apreciar gráficamente a través de la Figura 2.

Tabla 7

Edad de los docentes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 18 a 25 años	1	2.0	2.0
De 26 a 35 años	11	22.0	24.0
De 36 a 45 años	19	38.0	62.0
De 46 a 59 años	15	30.0	92.0
Más de 60 años	4	8.0	100.0
Total	50	100.0	

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Figura 2. Edad de los docentes.

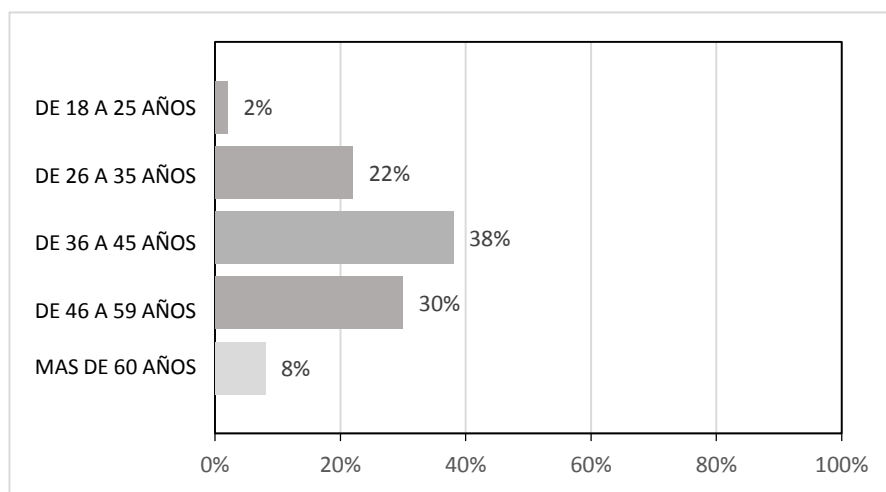


Figura 2. Edad de los trabajadores tomada de la Tabla 7.

Respecto a la escuela donde el docente labora se ha categorizado las escuelas de Contabilidad, Administración, Contabilidad-Administración, Estomatología, Tecnología Médica, Enfermería y Estomatología-Tecnología Médica-Enfermería. La categoría con

más frecuencia es la de Estomatología con 36%, seguido de Administración con 24%. Los detalles se pueden apreciar en la Tabla 8 y su representación gráfica en la Figura 3.

Tabla 8

Escuela donde el docente labora.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Contabilidad	6	12.0	12.0
Administración	12	24.0	36.0
Conta-Admi	8	16.0	52.0
Estomatología	18	36.0	88.0
Tecnología médica	4	8.0	96.0
Enfermería	1	2.0	98.0
Esto-Tecno-Enfer	1	2.0	100.0
Total	50	100.0	

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Figura 3. Escuela donde el docente labora.

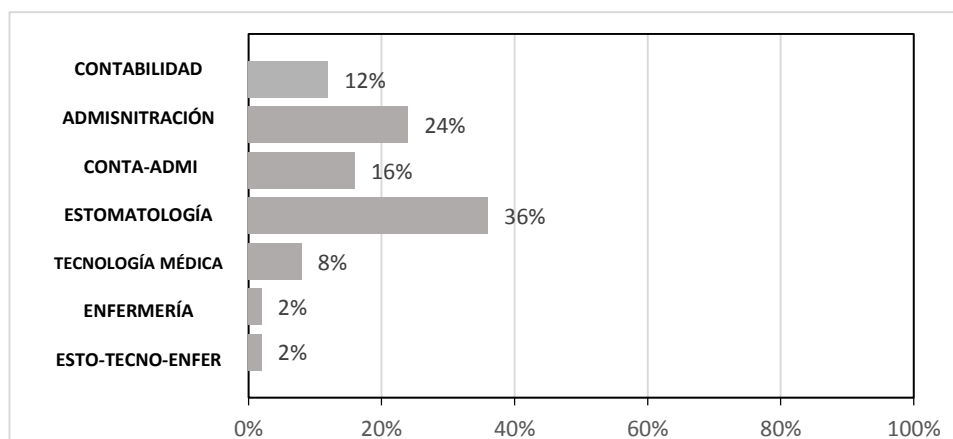


Figura 3. Escuela donde el docente labora tomada de la Tabla 8.

4.1.2. Análisis descriptivo de la variable de personalidad

La Tabla 9 y Figura 4 nos muestra la frecuencia y porcentaje del nivel del rasgo de neuroticismo de la personalidad mostrada por los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad. Como se puede apreciar, el 56% muestra el

rasgo de neuroticismo de la personalidad en un nivel moderadamente bajo, el 42% lo muestra en un nivel bajo y el 2% lo muestra en un nivel moderadamente alto.

Tabla 9

Nivel de neuroticismo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	21	42.0	42.0
Moderadamente Bajo	28	56.0	98.0
Moderadamente Alto	1	2.0	100.0
Total	50	100.0	

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Figura 4. Nivel de neuroticismo.

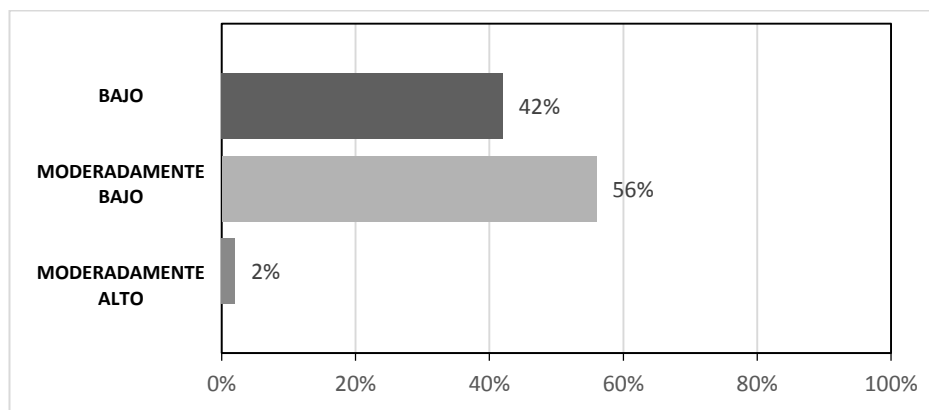


Figura 4. Nivel de neuroticismo tomada de la Tabla 9.

La Tabla 10 y Figura 5 nos muestra la frecuencia y porcentaje del nivel del rasgo de extroversión de la personalidad mostrada por los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad. Como se puede apreciar, el 78% muestra el rasgo de extroversión de la personalidad en un nivel regular, el 10% lo muestra en un nivel moderadamente bajo, el 10% lo muestra en un nivel moderadamente alto y el 2% lo muestra en un nivel bajo.

Tabla 10

Nivel de extroversión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2.0	2.0
Moderadamente Bajo	5	10.0	12.0
Regular	39	78.0	90.0
Moderadamente Alto	5	10.0	100.0
Total	50	100.0	

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Figura 5. Nivel de extroversión.

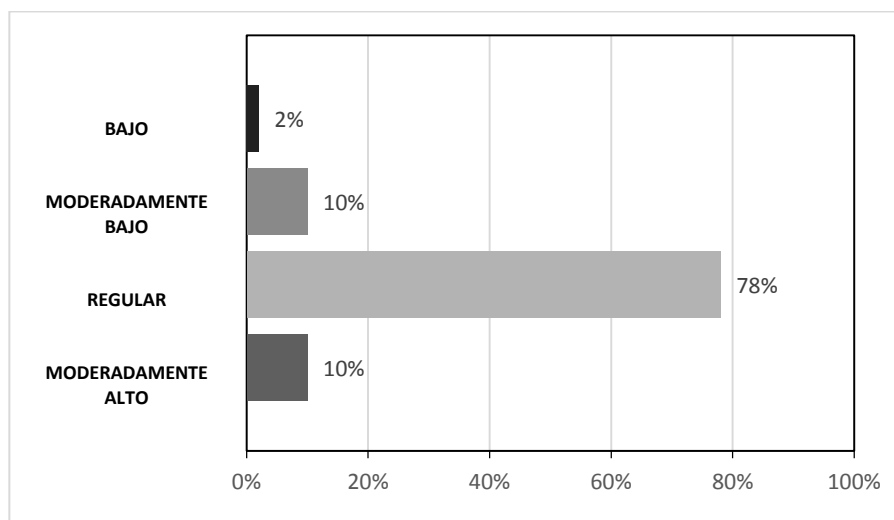


Figura 5. Nivel de extroversión tomada de la Tabla 10.

La Tabla 11 y Figura 6 nos muestra la frecuencia y porcentaje del nivel del rasgo de apertura de la personalidad mostrada por los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad. Como se puede apreciar, el 58% muestra el rasgo de apertura de la personalidad en un nivel regular, el 40% lo muestra en un nivel moderadamente bajo y el 2% lo muestra en un nivel bajo.

Tabla 11

Nivel de apertura.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2.0	2.0
Moderadamente Bajo	20	40.0	42.0
Regular	29	58.0	100.0
Total	50	100.0	

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Figura 6. Nivel de apertura.

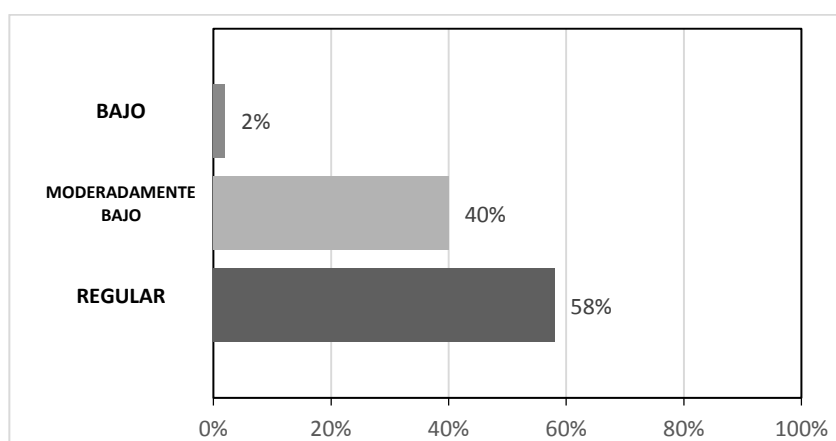


Figura 6. Nivel de apertura tomada de la Tabla 11.

La Tabla 12 y Figura 7 nos muestra la frecuencia y porcentaje del nivel del rasgo de afabilidad de la personalidad mostrada por los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad. Como se puede apreciar, el 58% muestra el rasgo de afabilidad de la personalidad en un moderadamente bajo, el 32% lo muestra en un nivel regular, el 6% lo muestra en un nivel bajo y el 4% lo muestra en un nivel moderadamente alto.

Tabla 12

Nivel de afabilidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	3	6.0	6.0
Moderadamente Bajo	29	58.0	64.0
Regular	16	32.0	96.0
Moderadamente Alto	2	4.0	100.0
Total	50	100.0	

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Figura 7. Nivel de afabilidad.

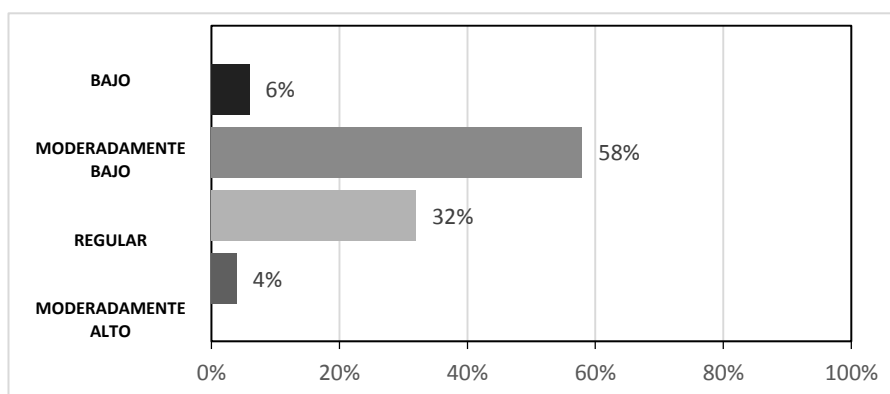


Figura 7. Nivel de afabilidad tomada de la Tabla 12.

La Tabla 13 y Figura 8 nos muestra la frecuencia y porcentaje del nivel del rasgo de rectitud de la personalidad mostrada por los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad. Como se puede apreciar, el 86% muestra el rasgo de afabilidad de la personalidad en un nivel regular, el 10% lo muestra en un nivel moderadamente alto, el 2% lo muestra en un nivel moderadamente bajo y el 2% lo muestra en un nivel bajo.

Tabla 13

Nivel de rectitud.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2.0	2.0
Moderadamente Bajo	1	2.0	4.0
Regular	43	86.0	90.0
Moderadamente Alto	5	10.0	100.0
Total	50	100.0	

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Figura 8. Nivel de rectitud.

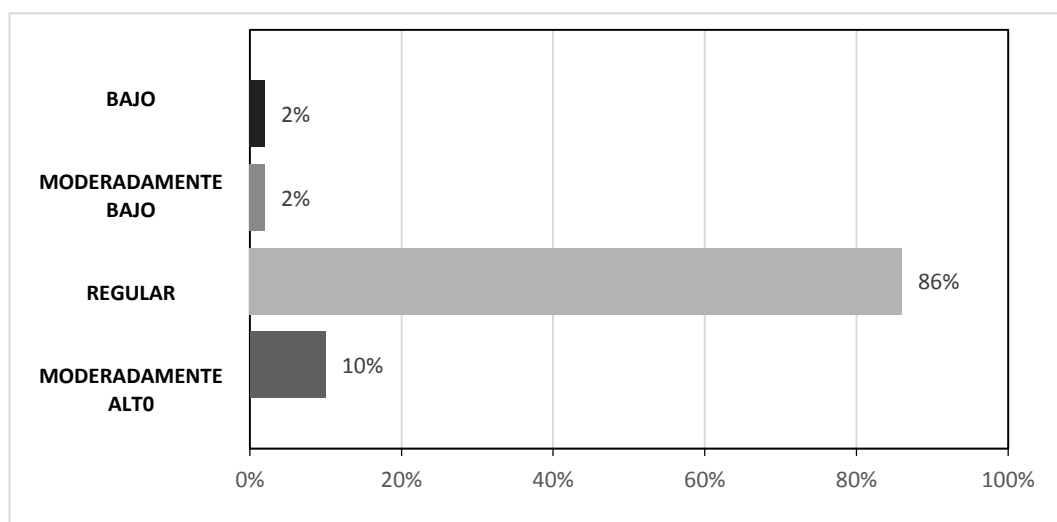


Figura 8. Nivel de afabilidad tomada de la Tabla 13.

La Tabla 14 y Figura 9 nos muestra la frecuencia y porcentaje del nivel del rasgo de personalidad predominante mostrada por los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad. Como se puede apreciar, el 56% muestra el rasgo de rectitud de la personalidad con mayor predominancia, seguidamente el 26% de docentes muestran predominancia en el rasgo de extroversión, el 4% muestra el rasgo de apertura y por último el 14% de los docentes muestran dos o más rasgos en preponderancia.

Tabla 14

Rasgo de personalidad predominante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Extroversión	13	26.0	26.0
Apertura	2	4.0	30.0
Rectitud	28	56.0	86.0
No definida	7	14.0	100.0
Total	50	100.0	

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Figura 9. Rasgo de personalidad predominante.

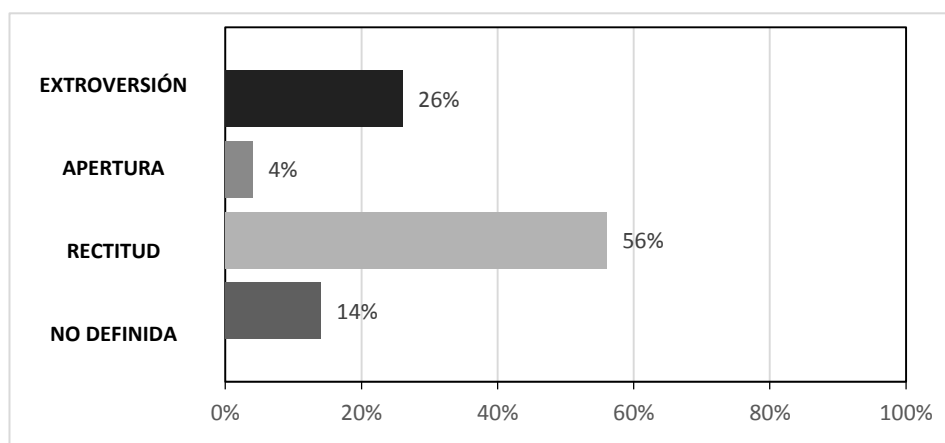


Figura 9. Nivel de afabilidad tomada de la Tabla 14.

4.1.3. Análisis descriptivo de la variable de desempeño laboral

La Tabla 15 y Figura 10 nos muestra la frecuencia y porcentaje de nivel de habilidades/capacidades/necesidades/rasgos del desempeño laboral mostrada por los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad. Como se puede apreciar, el 56% muestra las habilidades/capacidades/necesidades/rasgos del desempeño laboral en un nivel alto, el 42% lo muestra en un nivel moderadamente alto y el 2% lo muestra en un nivel regular.

Tabla 15

Nivel de habilidades/capacidades/necesidades/rasgos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	1	2.0	2.0
Moderadamente Alto	21	42.0	44.0
Alto	28	56.0	100.0
Total	50	100.0	

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Figura 10. Nivel de habilidades/capacidades/necesidades/rasgos.

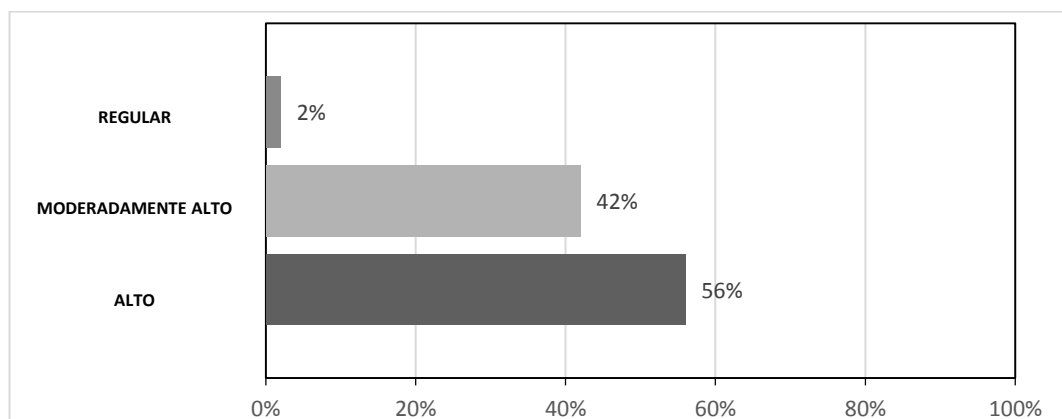


Figura 10. Nivel de afabilidad tomada de la Tabla 15.

Como se puede apreciar, el 100% muestra los comportamientos del desempeño laboral en un nivel alto.

Tabla 16

Nivel de comportamientos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	50	100.0	100.0

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Figura 11. Nivel de comportamientos.

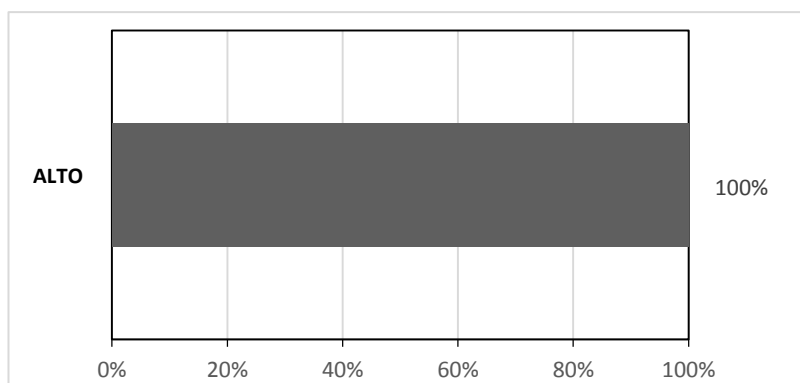


Figura 11. Nivel de comportamientos tomada de la Tabla 16.

La Tabla 17 y Figura 12 nos muestra la frecuencia y porcentaje de nivel de metas y resultados del desempeño laboral mostrada por los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad. Como se puede apreciar, el 56% muestra las metas y resultados del desempeño laboral en un nivel alto, el 42% lo muestra en un nivel moderadamente alto y el 2% lo muestra en un nivel regular.

Tabla 17

Nivel de metas y resultados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	1	2.0	2.0
Moderadamente Alto	21	42.0	44.0
Alto	28	56.0	100.0
Total	50	100.0	

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Figura 12. Nivel de metas y resultados.

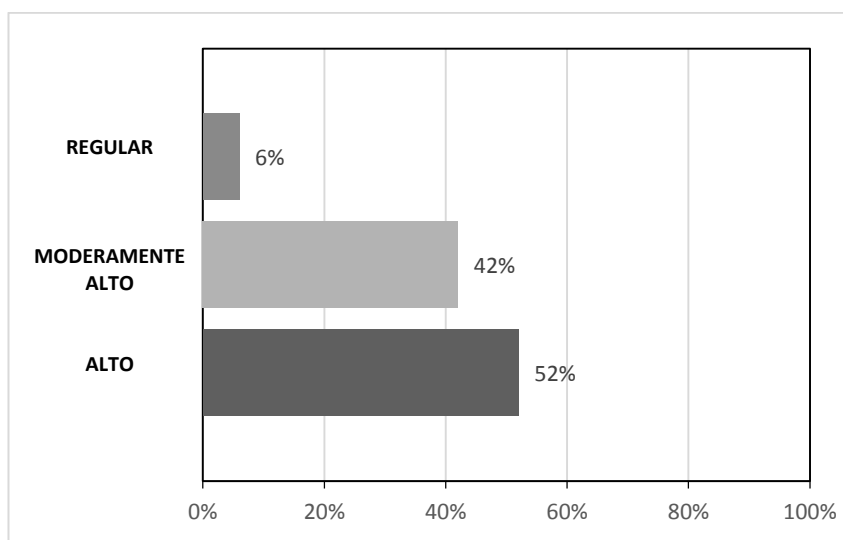


Figura 12. Nivel de comportamientos tomada de la Tabla 17.

La Tabla 18 y Figura 13 nos muestra la frecuencia y porcentaje del nivel del desempeño laboral mostrada por los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad. Como se puede apreciar, el 86% muestra el rasgo de afabilidad de la personalidad en un nivel regular, el 10% lo muestra en un nivel moderadamente alto, el 2% lo muestra en un nivel moderadamente bajo y el 2% lo muestra en un nivel bajo.

Tabla 18

Nivel de desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	9	18.0	18.0
Moderadamente Alto	41	82.0	100.0
Total	50	100.0	

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

Figura 13. Nivel de desempeño laboral.

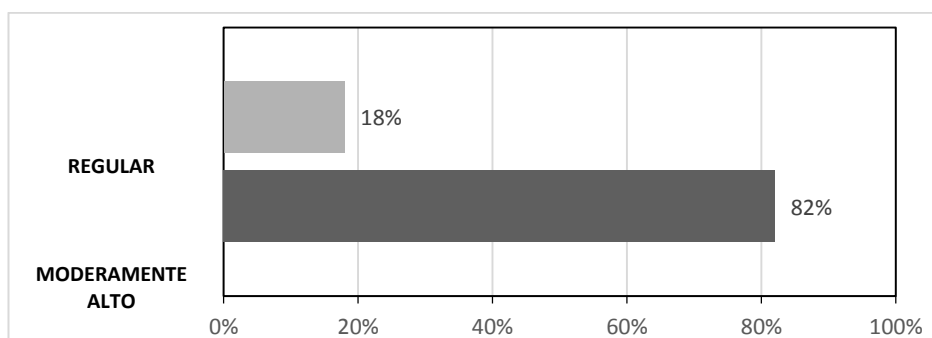


Figura 13. Nivel de comportamientos tomada de la Tabla 18.

4.1.4. Análisis inferencial

Para poder elegir el estadístico con el que se contrastó la hipótesis se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que el número de casos analizados es 50. Como se observa en la Tabla 19 el desempeño laboral tiene una distribución no normal y normal de datos, lo que indica que la prueba a utilizar para contrastar la hipótesis es la correlación de Rho Spearman y Pearson.

Tabla 19

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Neuroticismo	.129	23	,200*
Extroversión	.183	23	.044
Apertura	.125	23	,200*
Afabilidad	.097	23	,200*
Rectitud	.230	23	.003
Personalidad	.120	23	,200*
Desempeño laboral	.126	23	,200*

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

4.1.4.1. Prueba de la primera hipótesis específica

a. Formulación de hipótesis

Para poder contrastar la primera hipótesis específica se plantea la hipótesis alterna y nula:

H0: No existe una relación significativa entre el nivel de *Neuroticismo* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre el nivel de *Neuroticismo* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

b. Estadístico de prueba

Con un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, cuya fórmula es:

$$r = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dónde:

r = coeficiente de correlación de Pearson.

$\sum xy$ = sumatoria de los productos de ambas variables.

$\sum x$ = sumatoria de los valores de la variable independiente.

$\sum y$ = sumatoria de los valores de la variable dependiente.

$\sum x^2$ = sumatoria de los valores al cuadrado de la variable independiente.

$\sum y^2$ = sumatoria de los valores al cuadrado de la variable dependiente.

N = tamaño de la muestra en función de parejas.

Tabla 20

Pearson de la primera hipótesis específica.

		Desempeño laboral	
Pearson	Neuroticismo	Correlación de Pearson	-.252
		Sig. (bilateral)	.246
		N	23

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

c. Decisión

La Tabla 20 nos muestra el Pearson para la segunda hipótesis específica, como se observa, la prueba arroja un $p=,246$ con el que se afirma que las variables no están relacionadas por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la segunda hipótesis específica.

4.1.4.2. Prueba de la segunda hipótesis específica

a. Formulación de hipótesis

Para poder contrastar la primera hipótesis específica se plantea la hipótesis alterna y nula:

H0: No existe una relación significativa entre el nivel de *Extroversión* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre el nivel de *Extroversión* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

b. Estadístico de prueba

Con un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, cuya fórmula es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

n = Número de datos.

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y).

Tabla 21

Rho de Spearman de la segunda hipótesis específica.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Extroversión	Coeficiente de correlación	.037
		Sig. (bilateral)	.867
		N	23

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

c. Decisión

La Tabla 21 nos muestra el Rho de Spearman para la segunda hipótesis específica, como se observa, la prueba arroja un $p=,867$ con el que se afirma que las variables no están relacionadas por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la segunda hipótesis específica.

4.1.4.3. Prueba de la tercera hipótesis específica

a. Formulación de hipótesis

Para poder contrastar la primera hipótesis específica se plantea la hipótesis alterna y nula:

H0: No existe una relación significativa entre el nivel de *Apertura* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre el nivel de *Apertura* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

b. Estadístico de prueba

Con un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, cuya fórmula es:

$$r = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dónde:

r = coeficiente de correlación de Pearson.

$\sum xy$ = sumatoria de los productos de ambas variables.

$\sum x$ = sumatoria de los valores de la variable independiente.

$\sum y$ = sumatoria de los valores de la variable dependiente.

$\sum x^2$ = sumatoria de los valores al cuadrado de la variable independiente.

$\sum y^2$ = sumatoria de los valores al cuadrado de la variable dependiente.

N = tamaño de la muestra en función de parejas.

Tabla 22

Pearson de la tercera hipótesis específica.

		Desempeño laboral	
		Correlación de Pearson	-.257
Pearson	Apertura	Sig. (bilateral)	.237
		N	23

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

c. Decisión

La Tabla 22 nos muestra el Pearson para la segunda hipótesis específica, como se observa, la prueba arroja un $p=,237$ con el que se afirma que las variables no están relacionadas por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la segunda hipótesis específica.

4.1.4.4. Prueba de la cuarta hipótesis específica

a. Formulación de hipótesis

Para poder contrastar la primera hipótesis específica se plantea la hipótesis alterna y nula:

H0: No existe una relación significativa entre el nivel de *Afabilidad* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre el nivel de *Afabilidad* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

b. Estadístico de prueba

Con un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, cuya fórmula es:

$$r = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dónde:

r = coeficiente de correlación de Pearson.

$\sum xy$ = sumatoria de los productos de ambas variables.

$\sum x$ = sumatoria de los valores de la variable independiente.

$\sum y$ = sumatoria de los valores de la variable dependiente.

$\sum x^2$ = sumatoria de los valores al cuadrado de la variable independiente.

$\sum y^2$ = sumatoria de los valores al cuadrado de la variable dependiente.

N = tamaño de la muestra en función de parejas.

Tabla 23

Pearson de la cuarta hipótesis específica.

		Desempeño laboral	
		Correlación de Pearson	-.173
Pearson	Afabilidad	Sig. (bilateral)	.431
		N	23

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

c. Decisión

La Tabla 23 nos muestra el Pearson para la segunda hipótesis específica, como se observa, la prueba arroja un $p=.431$ con el que se afirma que las variables no están relacionadas por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la segunda hipótesis específica.

4.1.4.5. Prueba de la quinta hipótesis específica

a. Formulación de hipótesis

Para poder contrastar la primera hipótesis específica se plantea la hipótesis alterna y nula:

H0: No existe una relación significativa entre el nivel de *Rectitud* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre el nivel de *Rectitud* y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

b. Estadístico de prueba

Con un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, cuya fórmula es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

n = Número de datos.

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

Tabla 24

Rho de Spearman de la quinta hipótesis específica.

		Desempeño laboral	
		Coeficiente de correlación	.190
Rho de Spearman	Rectitud	Sig. (bilateral)	.385
		N	23

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

c. Decisión

La Tabla 24 nos muestra el Rho de Spearman para la segunda hipótesis específica, como se observa, la prueba arroja un $p=.385$ con el que se afirma que las variables no están relacionadas por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la segunda hipótesis específica.

4.1.4.6. Prueba de la hipótesis general

a. Formulación de hipótesis

Para poder contrastar la hipótesis general se plantea la hipótesis alterna y nula:

H0: No existe una relación directa entre la personalidad y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

Ha: Existe una relación directa entre la personalidad y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

b. Estadístico de prueba

Con un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, cuya fórmula es:

$$r = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dónde:

r = coeficiente de correlación de Pearson.

$\sum xy$ = sumatoria de los productos de ambas variables.

$\sum x$ = sumatoria de los valores de la variable independiente.

$\sum y$ = sumatoria de los valores de la variable dependiente.

$\sum x^2$ = sumatoria de los valores al cuadrado de la variable independiente.

$\sum y^2$ = sumatoria de los valores al cuadrado de la variable dependiente.

N = tamaño de la muestra en función de parejas.

Tabla 25

Pearson de la hipótesis general.

		Desempeño laboral	
		Correlación de Pearson	-.096
Pearson	Personalidad	Sig. (bilateral)	.662
		N	23

Nota: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad.

c. Decisión

La Tabla 25 nos muestra el Pearson para la hipótesis general, como se observa, la prueba arroja un $p=,662$ con el que se afirma que las variables no están relacionadas por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la segunda hipótesis específica.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

El levantamiento de los datos permite la discusión tanto con los objetivos específicos, la hipótesis y los antecedentes.

5.1. Discusión con los objetivos específicos

El primero objetivo específico fue:

Establecer la relación del nivel de Neuroticismo y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

Para poder establecer si el Neuroticismo de la personalidad tiene una relación significativa en el desempeño laboral de la población estudiada, se utilizó la prueba de correlación de Pearson, en vista de que los datos de la variable desempeño laboral no tuvieron una distribución normal (Ver Tabla 19). Los resultados de la prueba de correlación de Pearson (Ver Tabla 20) mostraron un $p=,246$ el cual, al ser superior a 0,05 permite establecer que no existe una relación significativa entre las variables; en cuanto a la dirección y la intensidad de la influencia, la prueba estadística mostró un Coeficiente de correlación $r=-,252$, sin embargo, al haber encontrado que una variable no tiene relación con la otra otra, este resultado pierde valor y no debe ser tomado en cuenta.

El segundo objetivo específico fue:

Determinar la relación del nivel de Extroversión y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

Para poder establecer si la extroversión de la personalidad tiene una relación significativa en el desempeño laboral de la población estudiada, se utilizó la prueba de correlación de Spearman, en vista de que los datos de la variable desempeño laboral no tuvieron una distribución normal (Ver Tabla 19). Los resultados de la prueba de correlación de Spearman (Ver Tabla 21) mostraron un $p=,867$ el cual, al ser superior a 0,05 permite establecer que no existe una relación significativa entre las variables; en cuanto a la dirección y la intensidad de la influencia, la prueba estadística mostró un Coeficiente de correlación $r_s=,037$, sin embargo, al haber encontrado que una variable no tiene relación con la otra, este resultado pierde valor y no debe ser tomado en cuenta.

El tercer objetivo específico fue:

Medir la relación del nivel de Apertura y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

Para poder determinar si la apertura de la personalidad tiene una relación significativa en el desempeño laboral de la población estudiada, se utilizó la prueba de correlación de Pearson, en vista de que los datos de la variable desempeño laboral no tuvieron una distribución normal (Ver Tabla 19). Los resultados de la prueba de correlación de Pearson (Ver Tabla 22) mostraron un $p=,237$ el cual, al ser superior a 0,05 permite establecer que no existe una relación significativa entre las variables; en cuanto a la dirección y la intensidad de la relación, la prueba estadística mostró un Coeficiente de correlación $r=-,257$, sin embargo, al haber encontrado que una variable no tiene relación con la otra, este resultado pierde valor y no debe ser tomado en cuenta.

El cuarto objetivo específico fue:

Analizar la relación del nivel de Afabilidad y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

Para poder determinar si la afabilidad de la personalidad tiene una relación significativa en el desempeño laboral de la población estudiada, se utilizó la prueba de

correlación de Pearson, en vista de que los datos de la variable desempeño laboral no tuvieron una distribución normal (Ver Tabla 19). Los resultados de la prueba de correlación de Pearson (Ver Tabla 23) mostraron un $p=,431$ el cual, al ser superior a 0,05 permite establecer que no existe una relación significativa entre las variables; en cuanto a la dirección y la intensidad de la influencia, la prueba estadística mostró un Coeficiente de correlación $r=-,173$, sin embargo, al haber encontrado que una variable no tiene relación con la otra, este resultado pierde valor y no debe ser tomado en cuenta.

El quinto objetivo específico fue:

Medir la relación del nivel de Rectitud y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

Para poder determinar si la rectitud de la personalidad tiene una relación significativa en el desempeño laboral de la población estudiada, se utilizó la prueba de correlación de Spearman, en vista de que los datos de la variable desempeño laboral no tuvieron una distribución normal (Ver Tabla 19). Los resultados de la prueba de correlación de Spearman (Ver Tabla 24) mostraron un $p=,385$ el cual, al ser superior a 0,05 permite establecer que no existe una relación significativa entre las variables; en cuanto a la dirección y la intensidad de la influencia, la prueba estadística mostró un Coeficiente de correlación $r_s=,190$, sin embargo, al haber encontrado que una variable no tiene relación con la otra, este resultado pierde valor y no debe ser tomado en cuenta.

5.2. Discusión con la hipótesis general

La hipótesis general plantea que:

Existe una relación directa entre la personalidad y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.

Para poder determinar si la personalidad tiene una relación significativa en el desempeño laboral de la población estudiada, se utilizó la prueba de correlación de

Pearson, en vista de que los datos de la variable desempeño laboral no tuvieron una distribución normal (Ver Tabla 19). Los resultados de la prueba de correlación de Pearson (Ver Tabla 25) mostraron un $p=,662$ el cual, al ser superior a $0,05$ permite establecer que no existe una relación significativa entre las variables; en cuanto a la dirección y la intensidad de la relación, la prueba estadística mostró un Coeficiente de correlación $r=-,096$, sin embargo, al haber encontrado que una variable no tiene relación con la otra, este resultado pierde valor y no debe ser tomado en cuenta.

CONCLUSIONES

Primera:

La personalidad no influye directamente en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna, año 2018. Se halló, con la prueba de correlación de Pearson mostró un $p=,662$. Esto nos indica la personalidad en los docentes no influye en el desempeño laboral de los docentes estudiados.

Segunda:

El neuroticismo no influye directamente en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna, año 2018. Se halló, con la prueba de correlación de Pearson mostró un $p=,246$; es decir el predominio del rasgo de neuroticismo en los docentes no definirá el desempeño laboral de los docentes estudiados. A nivel descriptivo se encontró que el 56% de los docentes tiene un nivel moderadamente bajo de neuroticismo y el 42% de los docentes presenta un nivel bajo de neuroticismo.

Tercera:

La extroversión no influye directamente en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna, año 2018. Se halló, con la prueba de correlación de Spearman mostraron un $p=,867$; es decir el predominio del rasgo de extroversión en los docentes no influye en el desempeño laboral de los docentes estudiados. A nivel descriptivo se encontró que el 78% de los docentes tiene un nivel regular de extroversión, el 10% de los docentes presenta un nivel moderadamente bajo y moderadamente alto de extroversión.

Cuarta:

La apertura no influye directamente en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna, año 2018. Se halló, con la prueba de correlación de Pearson mostró un $p=,237$; es decir el predominio del rasgo de apertura en los docentes no definirá el desempeño laboral de los docentes estudiados. A nivel descriptivo se encontró que el 58% de los docentes tiene un nivel regular de apertura y el 40% de los docentes presenta un nivel moderadamente bajo de apertura.

Quinta:

La afabilidad no influye directamente en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna, año 2018. Se halló, con la prueba de correlación de Pearson mostró un $p=,431$; es decir el predominio del rasgo de afabilidad en los docentes no definirá el desempeño laboral de los docentes estudiados. A nivel descriptivo se encontró que el 58% de los docentes tiene un nivel moderadamente bajo de afabilidad y el 32% de los docentes presenta un nivel regular de afabilidad.

Sexta:

La rectitud no influye directamente en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Tacna, año 2018. Se halló, con la prueba de correlación de Spearman mostraron un $p=,385$; es decir el predominio del rasgo de rectitud en los docentes no definirá el desempeño laboral de los docentes estudiados. A nivel descriptivo se encontró que el 86% de los docentes tiene un nivel regular de rectitud y el 10% de los docentes presenta un nivel moderadamente alto de rectitud.

RECOMENDACIONES

Primera:

Hacer del conocimiento de los docentes el bajo predominio del rasgo de apertura mostrado por los mismos, que es muy importante tener en cuenta mayor curiosidad intelectual, para poder aumentar sus conocimientos y brindar mayor información actual de calidad hacia los alumnos, así podrán mejorar más su desempeño docente, asimismo ser más tolerantes ante ideas nuevas, tomando en cuenta la importancia de este rasgo lograrán conducirse a un mejor crecimiento personal.

Segunda:

Implementar un estudio longitudinal de evaluación de personalidad del estudiante evaluándola a comienzo, mitad y final de la carrera. Al comienzo será de mucha utilidad a la plana docente para conocer el rasgo predominante en su alumnado , de esta manera podrán relacionarse e interactuar de una mejor manera al impartir su enseñanza, continuando con el estudio a mitad y final de la carrera se podrá visualizar los cambios mostrados y poder orientar la adecuada formación profesional con el perfil del egresado deseado de cada escuela profesional, con el propósito de brindar a la sociedad profesionales no solo conocimientos teóricos, también con una personalidad que se aproxime a la ideal para el desempeño de su profesión.

Tercera:

Se sugiere a los directivos de las escuelas pertenecientes a la Universidad Alas Peruanas de Tacna del Campus de Natividad, que puedan ofrecer cursos de capacitación en técnicas de enseñanza e interacción con los estudiantes universitarios, con la finalidad de mejorar el desempeño docente asimismo puedan solicitar el término de la infraestructura de la universidad para brindar a su personal de trabajo un mejor ambiente laboral, y puedan desenvolverse mejor en su trabajo.

Cuarta:

Hacer de utilización el instrumento de personalidad al momento de hacer reclutamiento de colaboradores, ayudara como filtro principal para descartar personas con neuroticismo, consecuentemente servirá de apoyo para valorar rasgos de personalidad que apoyen a la formación académica y experiencia laboral que presenten los postulantes a determinado puesto laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acsendo. (2013 - 2014). *Clima laboral en Latinoamérica*.
- Alles, M. (2005). *Desempeño por Competencias: Evaluación 360*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Alonso, J., & Castellanos, J. (2006). Por un enfoque integral de la violencia familiar. *Revista Psychosocial Intervention*.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Catedra, E., & Rodríguez, J. (2004). *El modelo de Gestión de Recursos Humanos*. Barcelona: Editorial UOC.
- Centro de Desarrollo Industrial. (26 de Setiembre de 2017). *Centro de Desarrollo Industrial*. Recuperado el 22 de 8 de 2018, de Centro de Desarrollo Industrial: <http://www.cdi.org.pe/informeglobaldecompetitividad/index.html>
- Cenzo, D. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Limusa Wiley.
- Cevallos, H. (2012). "Clima organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna 2010-2011". Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

- Chia, C. S., Chong, S. T., Lee, S. L., Tan, T. S., & Wan, B. Y. (2013). *The Effect of Big Five Personality on Job Performance: Job Autonomy as the moderator*. Perak: Universiti Tunku Abdul Rahman.
- Chiang, M. (12 de 2015). *Scielo*. Recuperado el 11 de 06 de 2017, de Scielo:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las Organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.de C.V.
- Chiavenato, I. (2007). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. México, México: Pearson Educación.
- Coanqui, A. (2014). *Habilidades Sociales y su relación con el Desempeño Laboral del Docente en las Instituciones Educativas Adventistas de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Peruana Unión.

- Corr, P., & Matthews, G. (2009). *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. New York, United State: Cambridge University Press.
- Coulter, M., & Robbins, S. (2014). *Administración Decimosegunda edicion* (12 ed.). México: Pearson Educación de México, S.A.
- Departamento Editorial del Grupo Editorial Norma. (2007). *Norma Diccionario Escolar Ilustrado*. Lima, Peru: Grupo Editorial Norma S.A.C.
- Diario Gestión. (17 de 3 de 2016). Adex: Crecimiento económico debe basarse en la productividad. *Diario Gestión*, pág. 2.
- Gan, F., & Triginé, J. (2013). *La evaluación del desempeño individual*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Ganoza, L. (2015). *Aplicación de un Plan Estrategico para la Mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- García, A. (19 de marzo de 2019). Empleados trabajan mejor cuando su jefe valora su desempeño. *RCN Radio*. Obtenido de <https://www.rcnradio.com/estilo-de-vida/empleados-trabajan-mejor-cuando-su-jefe-valora-su-desempeno>
- Gestión, D. (lunes de Agosto de 2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *Gestión*, pág. Empleo y Management. Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975>

- Gomez, L. (2015). *Rasgos de personalidad en Individuos que han pertenecido a grupos armados al margen de la ley en el municipio de yarumal*. Medellín: Universidad de Antioquía.
- Gonzales, F. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. La Habana, Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- Guevara, A., & Tupia, L. (2015). *Análisis de la Relación entre las Competencias Deseadas y el Desempeño del Docente Universitario*. Ayacucho: Universidad San Cristóbal de Huamanga.
- Jaén, M. (2010). *Predicción del Rendimiento Laboral a partir de Indicadores de Motivación, Personalidad y Percepción de Factores Psicosociales*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- John, O., Robins, R., & Pervin, L. (2008). *Handbook of Personality Theory and Research*. United States: The Guilford Press.
- Lack, C., & Rousseau, J. (2016). *Critical Thinking, Science, and Pseudoscience : Why We Can't Trust Our Brains*. New York: Springer Publishing Company.
- Maza, K., & Mendieta, A. (25 de 10 de 2015). Mercado laboral del Perú se caracteriza por la desigualdad. *Perú 21*, pág. 2.
- Mejía, Y. (2012). *Evaluación del Desempeño con enfoque en Las Competencias Laborales (Estudio Realizado Con Agentes De Servicio Telefónico en la Ciudad De Quetzaltenango)*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Monge, C., Montalvo, D., & Gómez, P. (16 de 06 de 2015). Los conocimientos sobre rasgos de la personalidad del profesorado

como facilitadores de la innovación educativa: estado del art.
Revista Fuentes, 26.

Navarro, L. (2009). *Mujeres maltratadas por su pareja en El Salvador: Características sociodemográficas y de salud*. Universidad de Granada, Granada.

OIT. (2015). *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra: Copyright Organización Internacional del Trabajo.

Oliver, J., Richard, R., & Lawrence, P. (2008). *Handbook of Personality*. Nueva York: La Prensa de Guilford.

Peña, M., & Durán, N. (enero de 2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 22.

Pereyra, K. (2015). *Rasgos de personalidad y características socio – demográficas y laborales relacionadas con el síndrome de burnout en personal médico de la microrred barranco –chorrillos – surco en enero 2015*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Pop, B. (2013). *Relación entre los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Coban, Alta Verapaz*. Alta Verapaz: Universidad Rafael Landívar.

Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen*

Alto Provincia de Huamanga Ayacucho - Perú. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Real Academia Española. (29 de 09 de 2017). *Diccionario de Lengua Española.* Obtenido de Diccionario de Lengua Española: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

Reyes, R. (2014). *Relación entre Identificación Laboral y Desempeño Laboral en un Grupo de Trabajadores del Área Operativa de una Empresa de Abarrotes.* Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional.* México: Pearson Educación de México, S.A.

Robins, R., Fraley, R., & Krueger, R. (2014). *Handbook of Research Methods in Personality Psychology.* United States of America: The Guilford Press.

Sánchez, M. (15 de abril de 2014). El Síndrome del 'Trabajador Quemado': una enfermedad silenciosa en las empresas. *Diario Gestión.* Obtenido de <http://gestión.pe/empleo-management/síndrome-trabajador-quemado-enfermedad-silenciosa-empresas-2094572>

Smith, J. (17 de 8 de 2016). 16 atractivos rasgos de personalidad que pueden ayudarle a conseguir cualquier trabajo. *Business Insider.*

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2009). *Administración.* México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.

Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral(Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona*

1 de Quetzaltenango. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

Torres, E., & Zegarra, S. (junio de 2015). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad Puno-2014 – Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 14.

Universidad Alas Peruanas. (2015). *Transparencia Universitaria*. Recuperado el 22 de 08 de 2018, de Transparencia Universitaria: <http://transparencia.uap.edu.pe/portal/index.php/reglamento-de-gradados-y-titulos/>

Viteri, A. (1 de 6 de 2016). Rasgos de Personalidad y Estrategias de Afrontamiento en los Adolescentes Estudiantes del Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa Particular Bautista de la Ciudad de Ambato. *Repositorio Interno Universidad Técnica de Ambato*.

Yeda Cirera, O., Aparecida Dias, E., Rueda Elias Spers, V., & Ferraz Filho, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas. *Invenio*, 78. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>

Zabalegui, L. (1990). *La medida de la personalidad por cuestionarios: guía práctica : MMPI, 16PF, EPI*. Madrid: Igraficas S.A.

Zarate, L. (2011). *Personalidad de estudiantes de Medicina, y su relación con el perfil del egresado de la Escuela Profesional de Medicina*.

Humana, Universidad Privada de Tacna 2011". Tacna: Universidad Privada de Tacna.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD NEO-FFI-R

Rasgo de Neuroticismo						
1	Yo no soy una persona que se preocupa mucho.	1	2	3	4	5
2	Me enfado a menudo por la forma en que me tratan los demás.	1	2	3	4	5
3	A veces me he sentido amargado/a y resentido/a.	1	2	3	4	5
4	Raramente me siento solo(a) o decaído(a).	1	2	3	4	5
5	Si estoy presionado, algunas veces me siento como si me rompiera en pedazos.	1	2	3	4	5
6	Con frecuencia me siento tenso(a) y alterado(a).	1	2	3	4	5
7	Algunas veces me siento completamente inútil.	1	2	3	4	5
8	Raramente me siento nervioso(a) o inquieto(a).	1	2	3	4	5
9	A veces me siento indefenso(a) y deseo que otros resuelvan mis problemas.	1	2	3	4	5
10	Frecuentemente y cuando las cosas van mal, me desánimo y tengo ganas de rendirme.	1	2	3	4	5
11	Casi nunca estoy triste o deprimido(a).	1	2	3	4	5
12	A veces me he sentido tan avergonzado(a) que solo quería esconderme.	1	2	3	4	5
Rasgo de Extroversión						
13	No me gusta demasiado hablar con la gente.	1	2	3	4	5
14	Me gusta tener muchas personas a mi alrededor.	1	2	3	4	5
15	Me río fácilmente.	1	2	3	4	5
16	Soy una persona muy activa.	1	2	3	4	5
17	Mi vida es muy agitada.	1	2	3	4	5
18	Preferiría seguir mi camino que ser líder de los demás.	1	2	3	4	5
19	Quiero estar donde se encuentre la acción.	1	2	3	4	5
20	Soy una persona alegre y animada.	1	2	3	4	5
21	Prefiero trabajos en solitario, sin que otros me molesten.	1	2	3	4	5
22	Verdaderamente disfruto hablando con la gente.	1	2	3	4	5
23	Frecuentemente me siento lleno de energía.	1	2	3	4	5
24	No me gustan las multitudes.	1	2	3	4	5
Apertura la Experiencia						
25	Verdaderamente disfruto concentrándome en una fantasía y en explorar todas sus posibilidades, permitiéndola crecer y desarrollarse.	1	2	3	4	5
26	Creo que es interesante aprender y desarrollar nuevas aficiones.	1	2	3	4	5
27	Escuchar conferenciantes polémicos solo confunde y engaña a los estudiantes.	1	2	3	4	5
28	La poesía me interesa poco.	1	2	3	4	5
29	Me sería difícil dejar que mi mente vagara sin control o dirección.	1	2	3	4	5
30	Raramente me doy cuenta de los estados de ánimo o emociones que producen ambientes diferentes.	1	2	3	4	5
31	Me intrigan las semejanzas que encuentro entre el arte y la naturaleza.	1	2	3	4	5
32	Experimento una gran variedad de emociones y	1	2	3	4	5

	sentimientos.					
33	Tengo poco interés en pensar sobre la naturaleza del universo y la condición humana.	1	2	3	4	5
34	Algunas veces cuando leo poesía o miro una obra de arte, siento un escalofrío o una emoción.	1	2	3	4	5
35	Tengo mucha curiosidad intelectual.	1	2	3	4	5
36	A menudo me gusta pensar en teorías o ideas abstractas.	1	2	3	4	5
Rasgo de Amabilidad						
37	Algunas personas piensan que soy interesado(a) y egoísta.	1	2	3	4	5
38	Trato de ser cortés con todo el mundo que conozco.	1	2	3	4	5
39	Tengo una actitud obstinada y terca.	1	2	3	4	5
40	Algunas personas me consideran frío(a) y calculador(a).	1	2	3	4	5
41	Pienso que soy mejor que la mayoría de personas y estoy seguro(a) de ello.	1	2	3	4	5
42	Generalmente, trato de ser atento(a) y considerado(a).	1	2	3	4	5
43	Si alguien no me gusta, se lo digo.	1	2	3	4	5
44	Si me han insultado, solo trato de perdonar y olvidar.	1	2	3	4	5
45	Si alguien comienza una pelea, esto preparado(a) para luchar.	1	2	3	4	5
46	Tiendo a suponer lo mejor sobre la gente.	1	2	3	4	5
47	Si es necesario, manipularía a la gente para conseguir lo que quisiese.	1	2	3	4	5
48	A veces intimido o adulo a la gente para que hagan lo que quiero.	1	2	3	4	5
Rasgo de Responsabilidad						
49	Soy bastante hábil para marcarme un ritmo para hacer el trabajo a tiempo.	1	2	3	4	5
50	Mantengo mis cosas ordenadas y limpias.	1	2	3	4	5
51	Algunas veces no soy tan formal ni digno de confianza como debiera.	1	2	3	4	5
52	Tengo una serie de metas y me esfuerzo por alcanzarlas de forma ordenada.	1	2	3	4	5
53	Pierdo mucho tiempo antes de ponerme a trabajar.	1	2	3	4	5
54	Soy una persona responsable que siempre cumple con el trabajo.	1	2	3	4	5
55	Me esfuerzo por hacerlo todo bien.	1	2	3	4	5
56	Con frecuencia me meto en situaciones para las que no estoy totalmente preparado(a).	1	2	3	4	5
57	Trabajo duro para conseguir mis objetivos.	1	2	3	4	5
58	Parece que nunca puedo organizarme.	1	2	3	4	5
59	Cuando me comprometo, siempre se puede esperar que lo cumpla.	1	2	3	4	5
60	Trato de hacer mi trabajo lo mejor posible.	1	2	3	4	5

FICHA TÉCNICA	
NOMBRE DE INSTRUMENTO	NEO-FFI-R versión abreviada del Inventario de personalidad NEO REVISADO(NEO PI-R)
AUTORES	Costa y Mc Crae (1992)
AÑO	1992
FORMA DE APLICACIÓN	Autoaplicable Individual Colectiva
NÚMERO DE REACTIVOS O ITEMS	60 preguntas
¿Qué MIDE? (INDICADORES)	Factor (N): Nivel de Neuroticismo Factor (E): Nivel de Extroversión Factor (A): Nivel de Apertura Factor (A): Nivel de Afabilidad Factor (C): Nivel de Rectitud
REACTIVOS	<p>1. Factor de Neuroticismo(N): 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12</p> <p>2. Factor de Extroversión (E): 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24</p> <p>3. Factor de Apertura la Experiencia (O): 25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36</p> <p>4. Factor de Amabilidad(A): 37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48</p> <p>5. Factor de Responsabilidad (C): 49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60</p>
TIEMPO DE RESOLUCIÓN	Puede variar entre 20 a 25 minutos
VALOR DE LAS ESCALAS DE INTERPRETACIÓN	El valor total de la escala es 60 puntos , de acuerdo a este puntaje se dividió en 4 niveles de desempeño laboral: <ul style="list-style-type: none"> a. De 60 a 119, bajo. b. De 120 a 179, moderadamente bajo. c. De 180 a 239, regular. d. De 240 a 300, moderadamente alto.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del Evaluado: _____

Puesto de trabajo : _____

Escuela : _____

	Cr iterios	Óptimo (=5)	Bueno (=4)	Regular (=3)	Apenas Aceptable (=2)	Deficiente (=1)
	Habilidades/capacidades/necesidades/rasgos					
1	Tiene habilidades para decidir.					
2	Acepta cambios con facilidad.					
3	Es un trabajador autónomo.					
4	Soporta la tensión y la presión en su trabajo.					
5	Conoce bien su trabajo.					
	Comportamientos					
6	Acepta la dirección de su jefe.					
7	Acepta responsabilidades.					
8	Tiene buena Actitud.					
9	Coopera en la institución.					
10	Tiene iniciativa personal.					
11	Se considera un líder.					
12	Realiza prácticas de seguridad en su ambiente laboral.					
13	Planifica y organiza su trabajo.					
	Metas y Resultados					
14	Cumple las reglas de la institución.					
15	Presta atención a los costos que presenta la universidad.					
16	Como considera la calidad de su trabajo.					
17	Como considera la cantidad de su producción.					
18	Cuida el patrimonio de la institución donde labora.					
	TOTAL					

FICHA TÉCNICA	
NOMBRE DE INSTRUMENTO	Evaluación de Desempeño
AUTORES	Chiavenato 2002
OBJETIVO	Medir el grado de desempeño laboral que presenta cada uno de los trabajadores a través de 3 indicadores que representan el desempeño laboral
FORMA DE APLICACIÓN	Auto aplicable Individual Colectiva
NÚMERO DE REACTIVOS O ITEMS	18 ítems(3 indicadores)
¿Qué MIDE? (INDICADORES)	<p>a. Habilidades/Capacidades/Necesidades/Rasgos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades: Capacidad y disposición para algo. Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza. - Capacidades: Aptitud para hacer algo. Talento o disposición para comprender las cosas. - Necesidades: Impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido. Aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir. - Rasgos: es una característica señalada del individuo capaz de distinguirlo de los demás. <p>b. Comportamientos: Manera de Comportarse.</p> <p>c. Capacidades Metas y Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metas: Fin a que se dirigen las acciones o deseos de alguien. - Resultados: efecto y consecuencia de un hecho, operación o deliberación.
TIEMPO DE RESOLUCIÓN	Puede variar entre 5 a 10 minutos
VALOR DE LAS ESCALAS DE INTERPRETACIÓN	Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta con la siguiente valoración y simbología para su interpretación, utilizando una escala tipo Likert: Óptimo:5, Bueno:4, Regular:3, Apenas aceptable:2 y Deficiente:1
	<p>General:</p> <p>El valor total de la escala es 84 puntos , de acuerdo a este puntaje se dividió en 4 niveles de desempeño laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. De 17 a 33, muy bajo b. De 34 a 50, bajo c. De 51 a 67, alto d. De 68 a 84, muy alto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (Modelo RTP)

I. DATOS GENERALES_

- 1.1. Apellidos y nombre del juez: GALVEZ MARQUINA, MARIO CESAR
 1.2. Grado académico: DOCTOR
 1.3. Autor de instrumento: Chiavenato (2002)
 1.4. Nombre del instrumento: Método de escala gráfica de evaluación del desempeño.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Muy Bajo 01-20%	Bajo 21-40%	Medio 41-60%	Alto 61-80%	Muy Alto 81-100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					✓
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					✓
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					✓
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.					✓
6.PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					✓
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					✓
8.ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables / Indicadores / medidas.					✓
9.ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de investigación.					✓
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse.					✓

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MARIO CESAR GALVEZ MARQUINA

con DNI N° 40081803, con el grado académico de DOCTOR

_____.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento: Escala gráfica de evaluación del desempeño que se aplicará en la investigación titulada: "la Personalidad y su influencia en el Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias empresariales y educación de la universidad alas peruanas - filial Tacna, año 2018".

Luego de hacer las revisiones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Muy Bajo 01-20%	Bajo 21-40%	Medio 41-60%	Alto 61-80%	Muy Alto 81-100%
				X

En Tacna, a los 28 días del mes de NOVIEMBRE del 2017



Firma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (Modelo RTP)

I. DATOS GENERALES_

- 1.1. Apellidos y nombre del juez: Sotomayor Galindo Javier
 1.2. Grado académico: Licenciado en Administración de Empresas
 1.3. Autor de instrumento: Chiavenato (2002)
 1.4. Nombre del instrumento: Método de escala gráfica de evaluación del desempeño.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Muy Bajo 01-20%	Bajo 21-40%	Medio 41-60%	Alto 61-80%	Muy Alto 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.					✓
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					✓
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					✓
8. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables / Indicadores / medidas.					✓
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de investigación.					✓
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse.					✓

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Javier Enrique Sotomayor Galindo
con DNI N° 00498732, con el grado académico de licenciado en
Administración de empresas

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento: Escala gráfica de evaluación del desempeño que se aplicará en la investigación titulada: **"la Personalidad y su influencia en el Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias empresariales y educación de la universidad alas peruanas - filial Tacna, año 2018"**.

Luego de hacer las revisiones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Muy Bajo 01-20%	Bajo 21-40%	Medio 41-60%	Alto 61-80%	Muy Alto 81-100%
				✓

En Tacna, a los 23 días del mes de Noviembre del 2017


Firma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (Modelo RTP)

I. DATOS GENERALES_

- 1.1. Apellidos y nombre del juez: Gómez Coggero Darwin
 1.2. Grado académico: Magister en Dirección y gestión de empresas
 1.3. Autor de instrumento: Chiavenato (2002)
 1.4. Nombre del instrumento: Método de escala gráfica de evaluación del desempeño.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Muy Bajo 01-20%	Bajo 21-40%	Medio 41-60%	Alto 61-80%	Muy Alto 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.				X	
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables / Indicadores / medidas.				X	
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse.					X

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ① Darwin Gómez Coopota

con DNI N° 00797581, con el grado académico de Magister en


Dirección y Gestión de Empresas

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento: Escala gráfica de evaluación del desempeño que se aplicará en la investigación titulada: **"la Personalidad y su influencia en el Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias empresariales y educación de la universidad alas peruanas - filial Tacna, año 2018"**.

Luego de hacer las revisiones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Muy Bajo 01-20%	Bajo 21-40%	Medio 41-60%	Alto 61-80%	Muy Alto 81-100%
			X	

En Tacna, a los 23 días del mes de Noviembre del 2017


Firma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (Modelo RTP)

I. DATOS GENERALES_

- 1.1. Apellidos y nombre del juez: Mendoza Quipe, Jesús José
 1.2. Grado académico: Mgr. en Psicología
 1.3. Autor de instrumento: Cósta y Mc Crae (1992)
 1.4. Nombre del instrumento: NEO-FFI-R versión abreviada del Inventario de personalidad NEO REVISADO(NEO PI-R)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Muy Bajo 01-20%	Bajo 21-40%	Medio 41-60%	Alto 61-80%	Muy Alto 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				/	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					/
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					/
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.					/
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					/
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					/
8. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables / Indicadores / medidas.					/
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de investigación.					/
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse.					/

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jesús José Mendoza Quispe
con DNI N° 00488753, con el grado académico de Mgr. en Psicología

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento: Escala gráfica de evaluación del desempeño que se aplicará en la investigación titulada: **"la Personalidad y su influencia en el Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias empresariales y educación de la universidad alas peruanas - filial Tacna, año 2018"**.

Luego de hacer las revisiones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Muy Bajo 01-20%	Bajo 21-40%	Medio 41-60%	Alto 61-80%	Muy Alto 81-100%
				X

En Tacna, a los 27 días del mes de Noviembre del 2017


Firma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (Modelo RTP)

I. DATOS GENERALES_

- 1.1. Apellidos y nombre del juez: De la Cruz Benito Ricardo
 1.2. Grado académico: Licenciado en Psicología
 1.3. Autor de instrumento: Costa y Mc Crae (1992)
 1.4. Nombre del instrumento: NEO-FFI-R versión abreviada del Inventario de personalidad NEO REVISADO(NEO PI-R)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Muy Bajo 01-20%	Bajo 21-40%	Medio 41-60%	Alto 61-80%	Muy Alto 81-100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					✓
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					✓
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					✓
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.					✓
6.PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					✓
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					✓
8.ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables / Indicadores / medidas.					✓
9.ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de investigación.					✓
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse.					✓

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ricardo De la Cruz Berríos
con DNI N° 29424812, con el grado académico de Licenciado
en Psicología.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento: Escala gráfica de evaluación del desempeño que se aplicará en la investigación titulada: "la Personalidad y su influencia en el Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias empresariales y educación de la universidad alas peruanas - filial Tacna, año 2018".

Luego de hacer las revisiones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Muy Bajo 01-20%	Bajo 21-40%	Medio 41-60%	Alto 61-80%	Muy Alto 81-100%
				100

En Tacna, a los 13 días del mes de Diciembre del 2017


Firma


CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Rafael Enrique Azócar Prod
con DNI Nº 22096520, con el grado académico de Dr. en
Ciencias de la Salud.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento: Escala gráfica de evaluación del desempeño que se aplicará en la investigación titulada: "la Personalidad y su influencia en el Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias empresariales y educación de la universidad alas peruanas - filial Tacna, año 2018".

Luego de hacer las revisiones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Muy Bajo 01-20%	Bajo 21-40%	Medio 41-60%	Alto 61-80%	Muy Alto 81-100%
				✓

En Tacna, a los 24 días del mes de Noviembre del 2017


Firma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (Modelo RTP)

I. DATOS GENERALES_

- 1.1. Apellidos y nombre del juez: Azúcar Prado Rafael Enrique
 1.2. Grado académico: Dr. en Ciencias
 1.3. Autor de instrumento: Costa y Mc Crae (1992)
 1.4. Nombre del instrumento: NEO-FFI-R versión abreviada del Inventario de personalidad NEO REVISADO (NEO PI-R)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Muy Bajo 01-20%	Bajo 21-40%	Medio 41-60%	Alto 61-80%	Muy Alto 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.					✓
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					✓
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					✓
8. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables / Indicadores / medidas.					✓
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de investigación.					✓
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse.					✓

"LA PERSONALIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS DE TACNA DEL CAMPUS DE NATIVIDAD, AÑO 2018"				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA / DISEÑO
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo se relaciona la personalidad y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación de la personalidad y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>a. Establecer la relación del nivel de <i>Neuroticismo</i> y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.</p> <p>b. Determinar la relación del nivel de <i>Extroversión</i> y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.</p> <p>c. Medir la relación del nivel de <i>Apertura</i> y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.</p> <p>d. Analizar la relación del nivel de <i>Afabilidad</i> y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.</p> <p>e. Medir la relación del nivel de <i>Rectitud</i> y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe una relación directa entre la personalidad y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a. Existe una relación significativa entre el nivel de <i>Neuroticismo</i> y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.</p> <p>b. Existe una relación significativa entre el nivel de <i>Extroversión</i> y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.</p> <p>c. Existe una relación significativa entre el nivel de <i>Apertura</i> y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.</p> <p>d. Existe una relación significativa entre el nivel de <i>Afabilidad</i> y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.</p> <p>e. Existe una relación significativa entre el nivel de <i>Rectitud</i> y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas sede-Tacna, 2018.</p>	<p>Variable 1: Personalidad Dimensiones: — Nivel de <i>Neuroticismo</i> — Nivel de <i>Extroversión</i> — Nivel de <i>Apertura</i> — Nivel de <i>Afabilidad</i> — Nivel de <i>Rectitud</i></p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral Dimensiones: — Nivel de <i>Gestión</i> — Nivel de <i>Liderazgo</i> y <i>trabajo en equipo</i> — Nivel de <i>Capacidades personales</i></p>	<p>Método: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel: Relacional Diseño: No experimental de diseño transversal de tipo relacional-causal POBLACIÓN Y MUESTRA Población: Todos los profesores que laboran en la Universidad Alas Peruanas-filial Tacna del Campus de Natividad en el segundo semestre académico del año 2018 Muestra: 50 profesores. Técnicas de recolección de datos: La encuesta Instrumento de recolección de datos: El test de NEO-FFI-R versión abreviada del Inventario de personalidad NEO REVISADO (NEO PI-R) El test de LISTA DE VERIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL, método de escala gráfica de evaluación del desempeño. Métodos de análisis de datos: Se utilizará el software IBM SPSS Statistics 22.0</p>