

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Psicología

“PERSONALIDAD Y COMPROMISO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL
CONSORCIO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA SECURITY COVIGSER CAJAMARCA
-2020”

Bachilleres:

Rodríguez Palomino, Madeleyne Natali

Sánchez López, Nelson Daniel

Asesor:

Mg. Ricardo Monzón Portilla

Cajamarca – Perú

Diciembre, 2020

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Psicología

“PERSONALIDAD Y COMPROMISO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL
CONSORCIO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA SECURITY COVIGSER CAJAMARCA
-2020”

Tesis presentada en cumplimiento parcial para requerimientos para optar el título Profesional
de licenciado en psicología

Bachilleres:

Rodríguez Palomino, Madeleyne Natali

Sánchez López, Nelson Daniel

Asesor:

Mg. Ricardo Monzón Portilla

Cajamarca – Perú

Diciembre, 2020

COPYRIGHT © 2020 by

Rodríguez Palomino, Madeleyne Natali

Sánchez López, Nelson Daniel

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL

**“PERSONALIDAD Y COMPROMISO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL
CONSORCIO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA SECURITY COVIGSER
CAJAMARCA -2020”**

Presidente: Luis Enrique Vásquez Rodríguez

Secretario: Rafael Antonio Leal Zabala

Asesor: Ricardo Monzón Portilla

DEDICATORIA

Gracias Abuelito Gerónimo Rodríguez por cuidar de mí.

Madeleyne Rodríguez.

Con mucho cariño para mi madre quien me guio a lo largo de mi vida y en especial en
formación personal y profesional

Nelson Sánchez.

AGRADECIMIENTOS

A mis docentes por su entrega de conocimientos durante toda la carrera profesional.

Madeleyne Rodríguez.

A mis familiares por su acompañamiento y durante mi proceso de aprendizaje y por estar en

los momentos más difíciles.

Nelson Sánchez.

Resolución de Aprobación de Tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Resolución N° 200-2020-PP-UPAGU.

Cajamarca, 12 de ~~Noviembre~~ Octubre del 2020

Vista, la ficha de evaluación presentada por el jurado evaluador del plan de tesis presentado por los alumnos en Psicología: **RODRIGUEZ PALOMINO, MADELEYNE NATALI Y SANCHEZ LOPEZ, NELSON DANIEL**, con el proyecto titulado: "Personalidad y compromiso laboral en los empleados de la empresa de seguridad y vigilancia Security H&W SRL Cajamarca 2020" de fecha 11 de noviembre del 2020, indicando las observaciones a considerar para la aprobación de dicho plan de tesis;

CONSIDERANDO:

Que, la Tesis es el trabajo de investigación dirigido a acreditar que los alumnos se encuentran en condiciones de planear, investigar y resolver problemas relevantes en el ámbito de su carrera profesional;

Que, el plan de tesis es la guía de trabajo debidamente sustentada que se presenta para la elaboración de la investigación, y que se han cedido a los requisitos y formatos establecidos por la facultad.

Que, los alumnos de la facultad **RODRIGUEZ PALOMINO, MADELEYNE NATALI Y SANCHEZ LOPEZ, NELSON DANIEL**, han presentado el plan de tesis titulado: "Personalidad y compromiso laboral en los empleados de la empresa de seguridad y vigilancia Security H&W SRL Cajamarca 2020", siendo aprobado el 10 de octubre del 2020.

Que, luego de haber corregido las observaciones planteadas en la ficha de evaluación, se ha constatado que el plan de tesis cumple con todos los requisitos solicitados en el artículo 29 y 30 del reglamento de Grados y Títulos de la UPAGU;

Que, estando a lo expuesto, al acuerdo del Decano de la Facultad de Psicología y en uso de las atribuciones conferidas por el estatuto y Reglamentos de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo;

SE RESUELVE:

Art.1º. APROBAR, el Plan de tesis titulado: "Personalidad y compromiso laboral en los empleados de la empresa de seguridad y vigilancia Security H&W SRL Cajamarca 2020", presentado por los alumnos en psicología **RODRIGUEZ PALOMINO, MADELEYNE NATALI Y SANCHEZ LOPEZ, NELSON DANIEL**, y declararlo expedito para desarrollarlo.

Art.2º. APROBAR, como asesor de la Tesis denominada: "Personalidad y compromiso laboral en los empleados de la empresa de seguridad y vigilancia Security H&W SRL Cajamarca 2020" al docente: Mg. Ricardo Monzón Portilla.

Art.3º. ORDENAR, la inscripción del plan de tesis en el registro de proyectos de la Facultad de Psicología de UPAGU con una vigencia de **UN AÑO** a partir de la fecha.

Art.4º. HACER, de conocimiento a la parte interesada para los fines pertinentes. Y al área de Investigación de la Facultad, para el registro oficial del plan de tesis.

Regístrase, Comuníquese y Archívese

Resolución
Iniciada
Firma
Luz

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
Facultad de Psicología

Dña. Luz Milagros Castro Suárez
DECANA

INDICE

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTOS	6
Resolución de Aprobación de Tesis	7
Lista de Tablas	10
Título:	11
Resumen:	12
Abstract:	13
1. Introducción	14
2. Problema de Investigación	15
2.1. Descripción de la Realidad Problemática	15
2.2. Formulación del Problema	20
2.3. Justificación del Problema	20
3. Objetivos de Investigación	21
3.1. General:	21
3.2. Específicos:	21
4. Marco Teórico	22
4.1. Antecedentes del Problema	22
4.1.1. Nivel Internacional	22
4.1.2. Al Nivel Nacional	26
4.1.3. Al Nivel Local	28
4.2. Bases Teóricas	28
4.2.1. Personalidad	28
4.2.2. Compromiso Laboral	36
4.2.4. REALIDAD DEL CONSORCIO DE SEGURIDAD SECURITY COVIGSER H&W SRL 44	
5. Hipótesis y Variables De La Investigación	Error! Bookmark not defined.
5.1. Hipótesis principal	Error! Bookmark not defined.
5.2. Hipótesis derivadas	Error! Bookmark not defined.
6. Operacionalización de las Variables	46
7. Marco Metodológico	50
7.1. Tipo y Nivel de Investigación	50
7.2. Diseño de Investigación	50
7.3. Población, muestra y unidad de análisis:	51
7.3.1. Población	51

7.3.2.	Muestra	52
7.4.	Unidad de Análisis	53
7.5.	Instrumentos de Recolección de Datos	53
7.5.1.	Cuestionario Big Five	53
7.5.2.	Work Engagement Scale (UWES)	55
7.6.	Técnicas del Procesamiento de la Información	58
7.7.	Análisis de Datos:	58
8.	Aspectos Éticos de la Investigación:	59
9.	Resultados	59
9.1.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO	62
9.2.	Análisis Inferencial	64
10.	Discusión	67
11.	Conclusiones	69
12.	Recomendaciones	70
13.	Referencias Bibliográficas	71
	LISTA DE ABREVIATURAS	74
	GLOSARIO	75
14.	Anexos	76

Lista de Tablas

Tabla 1: Dimensiones de Big Five.....	34
Tabla 2: Componentes del compromiso laboral	38
Tabla 3: Operacionalización de las variables.....	46
Tabla 4: Población de estudio	51
Tabla N° 5: Personalidad resultados generales	60
Tabla N° 6: Compromiso laboral resultados generales.....	61
Tabla 7: Fiabilidad De La Variable Personalidad	54
Tabla 8: Nivel de las cinco dimensiones del perfil de personalidad en el que se encuentran en los trabajadores del consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca, 2020.	62
Tabla 9: Fiabilidad De La Variable Compromiso Organizacional	57
Tabla 10: Nivel de compromiso laboral de los trabajadores del Consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca, 2020.	64
Tabla 11: Prueba de normalidad de las dimensiones de personalidad y el compromiso laboral.	64

Título:

PERSONALIDAD Y COMPROMISO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL
CONSORCIO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA SECURITY COVIGSER SRL
CAJAMARCA -2020.

Resumen:

La presente investigación está orientada en dar conocer la relación que existe entre la personalidad y compromiso laboral en los empleados del Consorcio Security Covigser Cajamarca -2020; en el cual la población está conformada por 70 empleados, varones y mujeres de 18 a 55 años. La primera variable de investigación elegida es la personalidad para la cual se ha la Prueba de los f grandes Factores (Big Five), el cual está confirmado por 5 dimensiones y 19 sub dimensiones, y el compromiso laboral, para la que se eligió la escala Uwes- 17, el cual consta de 15 ítems. El tipo de investigación es correlacional de tipo no experimental con corte transversal.

Palabras clave: Personalidad, compromiso, organización, Empresas, seguridad, vigilancia.

Abstract:

This research is aimed at making known the relationship between personality and organizational commitment in employees of the security and surveillance company Security COvigser Cajamarca -2020; in which the population is made up of 40 employees, men and women between 18 and 55 years old. The first research variable chosen is the personality for the Big Five questionnaire has been selected, which is confirmed by 5 items and 19 sub items, and the work commitment, for which the Uwes-17 scale was chosen, which consists of 15 items. The type of research is correlational of a non-experimental type with a cross section.

Keywords: Personality, commitment, organization, Companies, security, vigilance.

Capítulo I

1. Introducción

Las organizaciones en los últimos años son fuente de manifiesto en que uno de los factores más relevantes para lograr sus metas y objetivos es tener un personal comprometido, que le sea leal y más importante aún que se identifique con la organización, que le guste estar en su ambiente de trabajo y realizar sus funciones de manera apasionada, que ayude a la empresa a progresar y desarrollarse mutuamente; y para ello se requiere un personal comprometido dentro de la empresa u organización, aquel personal que este sumergido y ame su trabajo, que posea resistencia a las patologías organizacionales, mientras realizan sus tareas y cumplir sus funciones de manera oportuna dentro de la organización.

En referencia a lo anterior se encontró una investigación al nivel nacional desarrollada en el departamento de Ayacucho, respecto a la relación que existe entre las variables empleadas en esta investigación, que son la relación entre personalidad enfocado en el modelo Big Five y el compromiso organizacional referido a las variables contenidas en la escala UWES.

La presente investigación tiene que objetivo de establecer la relación entre personalidad de los empleados del consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER SRL y su compromiso organizacional. Para ello se consideró con el test de “Big Five” creado a partir de los teóricos Caprara, Barabarinelli y Borgogni, en su adaptación española por Bermúdez. Mientras que para la variable compromiso organizacional se consideró la medición del engagement con la escala Uwes (Utrecht Work Engagement Survey) de los autores Salanova y Schaufeli el cual incluye las dimensiones de vigor, dedicación y absorción.

2. Problema de Investigación

2.1. Descripción de la Realidad Problemática

En el medio organizacional la búsqueda del personal idóneo y el mantenimiento de éste, es uno de los pilares fundamentales para encaminar una empresa, ya que un alto nivel de rotación llevaría también con ello pérdidas de capital humano y a su vez mayor inversión en recursos económicos y de tiempo ;En entrevista a las personas a cargo del consorcio en el que se trabajó estos llegaron a mencionar de manera reitera que “suponían que esta problemática se daba a raíz del bajo compromiso laboral de las personas que rotaban constantemente”, es entonces que haciendo uso de en las teoría de las personalidad se puede dar pie a investigar cual sería la personalidad idónea a identificarse con el perfil necesario para evitar la alta rotación del personal de seguridad , verificando así cuáles de éstas tienen una mayor relación con el compromiso laboral cuando se trata de trabajar en empresas dedicadas a este rubro .

Según muestran las estadísticas realizadas en el año 2016 en el Perú se encontró un alto nivel de rotación de sus trabajadores; el índice promedio de rotación laboral en el Perú llega a 20,7%, mientras que en Latinoamérica es de 10,9%. Y si de rotación voluntaria se trata, esta alta proporción se mantiene: en Latinoamérica es de 5,4%, mientras que en el Perú llega a 9,8%, de acuerdo con el estudio de Indicadores Saratoga de PricewaterhouseCoopers (2016), esto lleva a pensar que este fenómeno se estaría dando por el bajo nivel de compromiso que los trabajadores muestran al realizar sus labores.

Cabe mencionar entonces que la personalidad es un conjunto de organizaciones complejas y superiores que solamente el ser humano va obteniendo a

lo largo de su crecimiento, y se solidifica en los primeros años de su vida, además está integrada tanto por estructuras como por procesos y refleja tanto la naturaleza (genes) como el aprendizaje (experiencia), dando entonces existencia a una serie de rasgos que podrían indicar cómo será su desempeño a lo largo de la vida, cabe destacar que el ser humano obtiene gran parte de sus experiencias de importancia cuando se desenvuelve y compromete en su trabajo o empleo laboral.

La personalidad está constituida por parámetros que se organizan en emociones y conductas que van a ir estableciendo y determinando cómo será la persona, así mismo la carga genética e influencia social, ira modificando y moldeando al ser humano, a través de experiencias e interpretaciones cognitivas que van influir en la manera en cómo resuelve conflictos a lo largo de toda la vida. (Cervone y Pervin, 1989). La personalidad es predecesora a muchos acontecimientos y situaciones dentro y fuera del hogar, incluyendo el ámbito laboral puesto que las características de cada ser humano serán determinante para el desempeño a nivel laboral y el sentido de pertenencia que puedan establecer.

Es por ello que, Davis y Newstrom (1991) el compromiso laboral va más allá de la simple lealtad, y generalmente se desarrolla en los empleados que tienen más tiempo en la empresa, en aquellos que han experimentado éxito personal en la organización y entre los que trabajan en un grupo de empleados comprometidos. El compromiso es desarrollado en niveles más altos según el tiempo de laborar en la organización debido a que ha compartido en la organización etapas de su vida que han sido trascendentales y etapas de la empresa donde pudo haber temporadas altas y bajas. El simple hecho crecer con la empresa, haber formado parte de los cambios, mantener el trabajo a pesar de los recortes de personal que pudieron surgir en algún tiempo y de estar en la organización acompañando en el camino hacia el futuro lo

hace tener un nivel superior de lealtad y apego en comparación con los empleados con poco tiempo de laborar. Esto alude que, el compromiso laboral, es la identificación y en parte la lealtad que adquiere el trabajador con la empresa u organización, gracias a la necesidad que lo hizo llegar allí y formar parte de la misma; cabe mencionar que un empleado comprometido es un empleado valioso ya que el trabajador está asumiendo las metas, valores y en especial la cultura organizacional; siendo beneficioso para ambos tanto para la organización como para el individuo.

Las organizaciones a nivel mundial requieren que su personal tenga las competencias y actitudes adecuadas para que su eficiencia sea continua en estas el compromiso laboral se ve reflejado en el trabajo de toda una organización siendo de especial repercusiones en las grandes cabezas empresariales del mundo que buscan continuamente mejoras que traiga estabilidad a lo largo de su crecimiento pues es esta estabilidad la que proporciona un desarrollo sustentado.

Kruse, (2013) a través de sus investigaciones, demostraron una relación entre la personalidad y el rendimiento laboral o académico, estos estudios son muy interesantes y proveen recomendaciones sobre el interés de evaluación de la personalidad en el ámbito profesional. Sin embargo, no toman en cuenta la relación que pueda existir entre personalidad y compromiso laboral, aunque se demostró una relación obvia entre compromiso laboral y rendimiento

En el ámbito internacional, la empresa Mapfre, en su expansión mundial como objetivo consideró que el compromiso de los trabajadores es clave para el éxito del mismo, al respecto la directora de recursos humanos Sanz (2013) sostuvo que la empresa necesita personas comprometidas, que participen activamente en los retos, haciendo suyos los problemas que se suscitan en la empresa, buscando soluciones

innovadoras a los problemas, que se sientan orgullosos de la compañía y sobre todo se sientan orgullosos de pertenecer a la organización.

En el Perú, García (2012) realizó una investigación con el propósito de identificar el rango de compromiso laboral que se tiene en un grupo de trabajadores de un grupo importador de vehículos de menor distribución en la región norte, donde encontró que solamente el 50.6% de trabajadores presenta un rango de compromiso con la empresa, mencionado, que los colaboradores se sienten obligados a tener lealtad a su empresa. El resultado refleja una evidente problemática que acarrea la gran mayoría de organizaciones en todo nuestro país, donde los trabajadores no se sienten identificados con la institución donde laboran, en muchos casos porque los directivos encargados de gestionar con los recursos humanos de la organización, no cumplen adecuadamente su rol.

Ante el planteamiento de este problema y revisar los antecedentes se puede notar como se menciona líneas arriba el compromiso laboral se ve afectado por múltiples variables, sin embargo se debería considerar que si es la personalidad la que se va formando a lo largo de la vida y también en el campo del trabajo también sería esta la que repercuta de forma directa en que algunas personas sean más comprometidas que otras, por lo que se cree que la causa de mayor impacto sería la tendencia de cierto grupo de personalidades manifiesta un desorden en sus responsabilidades en los diferentes ámbitos de su vida y por ende un bajo compromiso laboral.

La importancia del compromiso laboral radica según Reyes (2016) “A que los trabajadores no tomen su trabajo como un comodín ante la necesidad que se presente, y constantemente busquen cambiar de empleo sin importarles los problemas que esto

implique, dejando a un lado la oportunidad de desarrollarse y crecer profesionalmente.”

Es por ello que se considera que el conocimiento de las personalidades, dará un giro en lo que vendría a ser las contrataciones de personal comprometido con la empresa, mostrando identidad y en su menor medida lealtad con dicha organización, es por ello que es fundamental que se conozca la personalidad clave y eficaz para la realización de un trabajo comprometido.

Al revisar los antecedentes en Cajamarca, la rotación de personal y el cambio de puestos de trabajo son frecuentes, aleatorias y consecutivas, no encontrándose claro el porqué de este suceso pero si notando que existe un alto impacto para las empresas, uno de los factores más resaltantes se evidenció es el escaso conocimiento de la personalidad idónea a contratarse dependiendo del puesto a ocupar, como consecuencia de esta selección tan arbitraria se originó un desequilibrio dentro de las organizaciones, específicamente en el capital humano; dando lugar así la Rotación del Personal, uno de los problemas más grandes dentro de las organizaciones que hoy en día sigue latente en la ciudad, además encontrando que al igual que en otras empresas en general en las empresas de seguridad tampoco se toma en cuenta este factor, que podría significar un gran cambio y gran ayuda en cada empresa puesto que se podría generar un estándar bajo el cual se recomienden las personalidades más acordes según las necesidades de contratación del empleador.

En el mundo organizacional, es importante poder perfilar la personalidad adecuada para desempeñarse de la manera más óptima dentro de una organización, es por ello que se plantea la siguiente interrogante: ¿Existe relación significativa entre la

personalidad y el compromiso laboral en los trabajadores de seguridad y vigilancia del consorcio Security Covigser de Cajamarca, 2020?

2.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre la personalidad y compromiso laboral en los empleados del consorcio de seguridad y vigilancia Security Covigser SRL Cajamarca -2020?

2.3. Justificación del Problema

El motivo de interés de la investigación se basa en el poder aportar a la organización, la ayuda en la toma de decisiones gerenciales y en especial en el proceso de selección del personal del Consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER; Ayudando a generar un perfil de puesto; basado en la relación significativa de las 5 grandes dimensiones de la personalidad y la importancia que estas tienen para relacionarlas con el compromiso laboral, siendo este tema fundamental para las empresas actuales que aspiran a ser líderes en el mercado corporativo de forma competitiva, teniendo gran impacto en el comportamiento organizacional, área que se maneja en el campo de recursos humanos y en especial en el de psicología organizacional.

Desde una perspectiva teórica los resultados de esta tesis servirán como que antecedente para futuros trabajos y a su vez para permitir mejorar la organización y productividad de Security Covigser Cajamarca, la cual a su vez repercutirá en la calidad de los servicios de dicha empresa y desarrollo integral de esta.

Desde una perspectiva práctica los resultados de la investigación servirán para aportar estrategias para mejorar las practicas gerenciales de recursos humanos y de este modo ver la mejor manera de contribuir a dar solución al problema planteado.

En una perspectiva social, el trabajo de investigación servirá para contribuir a la mejora del clima organizacional y del servicio de seguridad, estos factores de estudio son entonces fundamentales para lograr un crecimiento equilibrado y propicio de la empresa Cajamarquina antes mencionada.

La línea de investigación elegida por nosotros es la de Psicología Organizacional, tomando la Teoría de Big Five o 5 grandes dimensiones que engloba de manera más amplia el estudio de la personalidad en este ámbito dentro de la facultad de Psicología de la Universidad Antonio Guillermo Urrelo – UPAGU.

3. Objetivos de Investigación

3.1. General:

Determinar la relación entre personalidad y compromiso laboral en los empleados del consorcio de seguridad y vigilancia Security Covigser SRL Cajamarca -2020.

3.2. Específicos:

- Describir las cinco dimensiones del perfil de personalidad para establecer su nivel que se encuentran en los trabajadores del consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca, 2020.
- Describir el compromiso laboral para establecer su nivel de los trabajadores del Consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca, 2020.
- Establecer la correlación que existe entre la variable personalidad y las 3 dimensiones del compromiso laboral.

Capítulo II

4. Marco Teórico

4.1. Antecedentes del Problema

4.1.1. Nivel Internacional

La recopilación de la información sobre los antecedentes internacionales nos muestra una variedad de estudios que en su mayoría se basarían en la importancia general de las variables estudiadas, siendo pocas las que relacionan la personalidad y compromiso laboral en el ámbito de la seguridad.

Gulami (2017) realizó una investigación con la finalidad de hallar rasgos individuales de los sujetos de la población portuguesa que se encuentran en etapa de actividad económica en edad de entre 15 y 64 años para identificar ¿Cuál es la relación entre la personalidad, conceptualizado en el modelo de los cinco grandes, y el compromiso de trabajo?, del cual obtuvo como resultado que cuatro de cada cinco de los rasgos individuales del modelo de cinco factores predicen el compromiso laboral del trabajador y aún más si tienen experiencia internacional aumenta el nivel de apertura a la experiencia. Este estudio contribuye a entender que el proceso de reclutamiento de personal es la base para contar en un futuro con personal comprometido con la organización y por ende compartir e interiorizar la misión, visión de la organización.

Se concluye además la importancia del uso del test psicológico del Big Five de personalidad a los potenciales trabajadores, ya que dependerá de esa selección el contar con trabajadores competentes y comprometidos

con su trabajo, el mismo que aportará al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización sin embargo es importante acotar que esta muestra no sería relevante ni significativa puesto que con relación al número poblacional del país esta no sería representativa.

Nayyar et al. (2012) Realizo un estudio de Los sujetos del estudio fueron 399 maestros, 237 hombres y 161 mujeres. Fueron seleccionados al azar de todas las universidades del sector público de Lahore.

En este estudio, Big Five Inventory (BFI) se usó para medir varias dimensiones de la personalidad (extraversión, amabilidad, escrupulosidad, neuroticismo y apertura a la experiencia) sobre los cuáles se establecieron las hipótesis H1, la extraversión está positivamente relacionado con engagement; H2, la agradabilidad está positivamente relacionado con el engagement; H3, la escrupulosidad está positivamente relacionada con el engagement; H4, neuroticismo se relaciona negativamente con el engagement; H5, la apertura a la experiencia se relacionan positivamente con el engagement.

El instrumento utilizado para medir el compromiso fue la Escala de Compromiso de Trabajo de Utrecht (UWES), que incluye tres subescalas: vigor, dedicación y absorción. Se encontró que la extraversión, la amabilidad, la escrupulosidad y la apertura a la experiencia estaban relacionadas positivamente con el compromiso laboral mientras que el neuroticismo se relacionó negativamente. El análisis mostró que los rasgos de personalidad de extraversión, amabilidad, escrupulosidad y apertura a la experiencia tienen efectos significativos sobre el compromiso

laboral; sin embargo, la fuerza de la relación entre los cinco rasgos principales y el compromiso laboral no fue muy fuerte (R-cuadrado = 0,28).

En apoyo a la hipótesis N°01 se encontró que la extraversión estaba correlacionada positivamente con el engagement ($r = 0.235$, $p < 0.01$), así mismo se observó que la amabilidad era positivamente correlacionada con el engagement ($r = 0.146$, $p < 0.01$), apoyando la hipótesis N°2. La conciencia se correlacionó positivamente con el compromiso laboral ($r = 0.305$, $p < 0.01$) apoyando la hipótesis N° 3. En apoyo de hipótesis 4, se encontró que el neuroticismo se correlacionó negativamente con el engagement ($r = - 0.07$, $p < 0.10$). Sin embargo, esta asociación fue la más débil. Por otro lado la apertura a la experiencia se correlacionó positivamente con el engagement ($r = 0.44$, $p < 0.01$); se obtuvo el mismo patrón para las tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción) por todos los cinco rasgos de personalidad (extraversión, amabilidad, escrupulosidad, neuroticismo y apertura).

Reyes (2016) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos en la costa sur y como hipótesis determinó que existía una relación moderada positiva en el compromiso laboral y compromiso laboral, para el cual se utilizó los instrumentos de 16 PF y cuestionario de compromiso laboral; arribando encuentra la conclusión los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur, sí existe relación entre compromiso laboral y personalidad, siendo esta

una relación moderada positiva en los factores de personalidad extraversión, nivel de ansiedad, don de mando, inventiva e iniciativa, así mismo se determinó que en el factor de estabilidad no existe relación con el compromiso laboral.

- ✓ El compromiso laboral en general de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur, se encuentra en un nivel alto, esto establece una ventaja ante otras organizaciones, debido a que tener un alto nivel de compromiso asegura lealtad de los colaboradores.
- ✓ El compromiso laboral según sus componentes se presenta en los siguientes niveles: afectivo nivel muy alto, mientras que el continuo y normativo en un nivel alto, el compromiso afectivo es el que el colaborador genera por sí mismo, de acuerdo a la necesidad y el lazo que lo une con la organización.

Alles (2006) realizó una investigación, el cual tuvo como objetivo analizar la incidencia de las competencias (características de personalidad) en la empleabilidad de los profesionales en el ámbito de la Capital Federal y el Gran Buenos Aires. Teniendo como hipótesis que una vez que los profesionales han alcanzado los requisitos planteados en materia de conocimientos, las competencias tienen incidencia en su empleabilidad, es instrumento que se utilizó fue el Cuestionario de Competencias; se concluye:

- ✓ La empleabilidad de los profesionales, así como su formación, son temas de preocupación e/n nuestro país y en muchos otros, como se manifestó en los primeros párrafos de este trabajo (Introducción). La

temática en cuestión es abordada tanto en naciones desarrolladas como en aquellos países que se consideran en vías de desarrollo. Es un aspecto de preocupación generalizado. Las razones son diversas. Algunos sostienen que existe una escasez de talento.

4.1.2. Al Nivel Nacional

Los estudios encontrados a nivel nacional que respaldan la relación de las variables en mención muestran que en nuestro país esta relación ha sido poco estudiada, encontrando estudios más bastos en otro tipo de empresas.

- Valero (2019) realizó una investigación que tuvo como objetivo establecer la relación entre las cinco dimensiones del perfil de personalidad de los analistas de crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, sede Ayacucho y su compromiso laboral, su hipótesis fue las cinco dimensiones del perfil de personalidad de los analistas de crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena se relaciona significativamente con su compromiso laboral, los instrumentos utilizados fueron BFQ CUESTIONARIO “BIG FIVE” 3° y ESCALA DEL UWES, concluye lo siguiente:
 - ✓ Se evidenciaron relaciones significativas entre la dimensión apertura mental de la variable perfil de personalidad y la dimensión vigor de la variable compromiso laboral con un Rho de Spearman de 0.497* que corresponde a una correlación significativa positiva de intensidad moderada, es decir que a mayor apertura mental, mayor es el vigor y entre la dimensión

apertura mental y la variable compromiso laboral a nivel general con un Rho de Spearman de 0.348* que corresponde a una correlación significativa positiva de intensidad baja, lo que significa que a mayor apertura mental, mayor es el compromiso laboral. Por lo que se aceptaron para estas variables las hipótesis alternativas (H1): existe correlación significativa entre la dimensión apertura mental de la variable personalidad y la dimensión vigor de la variable compromiso laboral en los analistas de crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena sede Ayacucho, así como (H1): existe correlación significativa entre la dimensión apertura mental de la variable personalidad y la variable compromiso laboral en los analistas de crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena sede Ayacucho, rechazando así las hipótesis nulas (H0) para éstas variables.

- Zavala (2016) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar la influencia del compromiso laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Telesup, Sede 28 de Julio. Lima. Perú. 2017, su hipótesis fue el compromiso laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores la Universidad Privada Telesup. Sede 28 de Julio. Lima. Perú. 2017, el instrumento utilizado fue la encuesta compromiso laboral (Adaptado de Meyer y Allen, 1991) y Desempeño Laboral (Adaptado de Madrigal, 2006); se concluyen lo siguiente:

- ✓ El Compromiso laboral si influye en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Privada Telesup. Sede 28 de Julio, Lima, Perú, 2017, a un nivel de significación de 0.05. Donde al contrastarse mediante el Análisis Factorial que consistió en utilizar todos los datos para su influencia pertinente mediante la rotación matricial y por el cuadro de esfericidad de Barlett y KMO que contiene a la chi-cuadrada calculada, quedo rechazada la hipótesis nula.

4.1.3. Al Nivel Local

La recopilación de las investigaciones generados a nivel local muestra escasas en el tipo de relación que se pretende estudiar, siendo que el estudio encontrado muestra otras variables que aun así es tomada como apoyo.

4.2. Bases Teóricas

4.2.1. Personalidad

4.2.1.1. Allport (1966) Nos menciona considerar a la personalidad como una organización que se forma a través de sistemas tanto físicos como psicológicos que contribuyen adaptar a este a su entorno además de mencionar que se agrupa gracias a un conjunto de rasgos.

La personalidad es entendida como una organización de tendencias reactivas, patrones de conductas y hábitos que determinan su capacidad de interacción incluyendo actitudes,

capacidad cognoscitiva. (Leal, Vidales y Vidales, 1997 citado por Montaña, Palacios y Gantiva 2009).

4.2.1.2. Catell (1977) define a la personalidad como un conglomerado de rasgos y patrones de conducta que van a permitir identificar predicciones del comportamiento del ser humano, lo cual se puede interpretar como un constructo cognitivo, social y emocional, con una estructura única de cada individuo. Todas estas características y rasgos actúan como un antecedente que va generar que se logre identificar patrones de cómo sería la posible respuesta y que el tipo de factor que está asociado a esta respuesta, estos podrían ser de tipo físico, psicológico, fisiológico y sociológico, como consecuencia de la interacción entre la herencia genética y los factores del ambiente.

4.2.1.3. Eysenck (1985) define la personalidad “como una organización que podría ser considerada estable y duradera, integrada por el carácter, el temperamento y el físico de los individuos, permitiendo estos la adaptación al ambiente”.

4.2.1.4. Otro significado sobre “la personalidad la concibe como un patrón de características psicológicas muy complejas profundamente arraigadas, que son en mayor parte inconscientes y difíciles de cambiar, que se expresan de manera automática en casi todas las áreas de funcionamiento del individuo”. (Millon, 1998)

4.2.1.5. Shultz y Shultz (2002), definieron la personalidad, “como un conjunto de características distintas que posee el individuo, que no sólo implican las cualidades físicas superficiales”. Además, el vocablo incluye un conjunto de cualidades subjetivas sociales y emocionales, las cuales no podemos apreciar a simple vista y que las personas pueden intentar ocultar de los demás e incluso nosotros mismos.

4.2.1.6. La Personalidad “es un conjunto de características y pautas del comportamiento (incluido emociones y pensamientos) estables que influyen en el individuo para un ajuste adecuado a su entorno”. (Worchel, 2005, p.25)

4.2.1.7. La personalidad ha buscado ser definida con distintos autores muchos de ellos encontrando una gran variedad de características tan propias como podrían llamarse innatas encontramos Allport y Odbert (1963) uno de los precursores en la identificación de los rasgos de la personalidad que ascendieron a 17 953, luego en este recuento también encontraríamos a Cattell (1943) que redujeron a núcleos más pequeños de rasgos llegando a 35 rasgos , a ello se sumó Fiske (1949) quién redujo a 22 rasgos siendo este el precursor en estudiar e identificar los Cinco Grandes factores de la personalidad, sin embargo hubieron muchos más estudiosos de los rasgos como Tupes y Christal (1961), Norman (1963).

4.2.1.8. Goldberg (1993) que ya fundamentaba la importancia del poder admitir que la personalidad podría explicarse mejor dentro de los 5 rasgos encontrados pero llegando a ser McCrae y Costa (1999), quienes realizaron la simplificación a cinco factores los cuales que fueron replicados por muchos estudiosos como Costa y McCrae los que dieron pase al estudio de la personalidad mencionando identificar esta con el inventario de personalidad de neurotismo, extroversión, apertura, afabilidad y escrupulosidad. (Citados por Larsen & Buss, 2005) siendo quizá uno de los respaldos más recientes de esta teoría, en la investigación a desarrollar se detallan los Cinco Factores de la Personalidad según las definiciones identificadas por Larsen y Buss (2005):

Extroversión Personas de carácter social, con habilidades para en este ambiente para tener muchos amigos, siendo locuaces, mostrando además carácter de liderazgo, con atención mucho más dirigida hacia el mundo exterior, muchas veces despreocupados, arriesgados o intrépidos en su actuar, a las personas que comparten este rasgo también se les conoce como personas de arrebatos.

Afabilidad: Rasgo de personalidad que se caracteriza por buscar resolver conflictos, mantenerse en armonía o ser agradables, personas que suele practicar la solidaridad de manera constante

además de buscar también la aceptación del grupo, el equilibrio del manejo grupal o el bienestar por el prójimo, tratando de buscar en todo momento la cooperación del grupo.

Tesón: En este grupo de personas se encuentran aquellas que se demuestran laboriosidad contante, esfuerzo de trabajo, además de encontrar facilidad para el progreso siendo responsables, confiables, con persistencia que viene estando evocada al logro en una organización, siguen reglas de forma más notoria, además de buscar relacionarse de forma más estable y con un gran sentido del deber.

Estabilidad Emocional: Rasgos, característica propia de las personas que manejan sus emociones de forma más estable, teniendo mejor manejo así de situación de estrés o problemas, sobresaliendo en situaciones de resolución de conflictos, buscando ser colaboradores y racionales, tratando de buscar una forma positiva de sobrellevar situaciones diversas, personas serenas y dispuestas a las negociaciones de carácter equitativo, personas entusiastas y también seguras de sí mismas.

Apertura Mental: Personas con características que le mueven a las nuevas experiencias de forma continua, personas creativas he imaginativas, que se encuentran muy atentas a los estímulos del exterior, muchas veces demostrando especial sensibilidad artística, llegando muchas veces a rozar lo temerario, personas flexibles en ocasiones cambiantes de acuerdo al medio.

El presente trabajo de investigación se tomó lo citado por Cloninger (2003) quien presenta a los cinco factores de la personalidad que fueron adaptados por Mcrae,1990, p.402, y McCrae,Costa y Piedmont, 1993, en el cual se mencionó a los cinco factores importantes para describir la personalidad, ello debido a que puedo investigar y profundizar de forma amplia y exhaustiva cada factor, encontrando así que cada factor o rasgo se encuentra íntimamente relacionado con alguna conducta. Es decir, podemos conocer la personalidad del individuo, en cuanto identifiquemos en qué factor se encuentra, de acuerdo a las puntuaciones que se van encontrando, sin embargo no se podrá predecir de manera exacta su actitud frente a un estímulo o situación dada por ser esto una situación que marca en una puntualidad. A continuación, se presenta los cinco factores de la personalidad adaptados por Mcrae,1990,p.402, y McCrae,Costa y Piedmont, 1993 y citados por Cloninger (2003).

Tabla 1: Dimensiones de Big Five

Los Cinco Grandes de la Personalidad

Factor	Descripción de quien obtiene una puntuación elevada	Descripción de quien obtiene una puntuación baja
Energía (E.)	Jovial Extraversión Apasionado Activo Dominante Sociable	Callado Insensible Pasivo
Afabilidad (A)	Bondadoso Bueno Confiado Consciente Trabajador	Insensible Pasivo
Tesón (T)	Ambicioso Perseverante Rectitud Responsable Escrupulosidad	Irritable Implacable Suspica Negligente Perezoso Sin propósito

		Inconstante
Estabilidad Emocional (EE)	Preocupado	Irresponsable
	Emocional	Tranquilo
	Vulnerable	No emocional
	Ansioso	Fuerte
	Sereno	Autocontrolado
		Nervioso
		Sentido de bienestar
Apertura Mental (AM)	Neuroticismo	No creativo
	Creativo	Realista
	Imaginativo	Prefiere la rutina
	Prefiere la variedad	Irreflexivo
	Intelectual	Tosco
	Refinado	

Nota. Adaptado de Larsen, R. & Buss, D. (2005). Psicología de la Personalidad., 2da ed, p.85.

4.2.2. Compromiso Laboral

El compromiso laboral se considera como una actitud hacia el trabajo que se desarrolla en el proceso de la socialización, que a su vez es el mediador por el cual los empleados aprenden los valores, normas, y patrones de comportamiento dentro de la organización (Claure, 2003; Zavaleta, 2005).

4.2.2.1. Teoría De Engagemenet

Por lo que el engagement se refiere a la implicación, vinculación, pasión, compromiso, entusiasmo, esfuerzo y energía que un colaborador tiene con sus actividades laborales en una organización.

Las definiciones antes mencionadas definen el engagement como el estado psicológico de compromiso con las relaciones laborales, ligado con el desarrollo organizacional, así convirtiéndose en una organización saludable.

4.2.2.2. Dimensiones del Engagement

Salanova y Schaufeli (2009) describen que el engagement está constituido por tres dimensiones las cuales son:

4.2.2.2.1. Vigor: se caracteriza por niveles altos de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso antes de que surjan dificultades. El colaborador

posee voluntad de dedicar un esfuerzo extra al trabajo y la firmeza ante obstáculos, teniendo una resistencia mental positiva. Salanova y Schaufeli (2009)

4.2.2.2.2. Dedicación: hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo”. Por lo que un colaborador dedicado tiende a estar involucrado fuertemente en sus actividades laborales. Un colaborador dedicado implica poseer niveles altos de reto e inspiración por su trabajo. Salanova y Schaufeli (2009)

4.2.2.2.3. Absorción: se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas”. La absorción se caracteriza porque el colaborador está completamente concentrado e inmerso en el trabajo, pasando el tiempo rápido en el área laboral y experimentando desagrado por dejar sus actividades laborales. Salanova y Schaufeli (2009)

4.2.2.2. Teoría De John Meyer & Natalie Allen

Para efectos de la investigación, este estudio se centra en la teoría del compromiso laboral propuesta por Meyer &

Allen (1991); para elaborarla, estos autores clasificaron este compromiso en tres categorías distintas, según el antecedente que lo origina.

Tabla 2: *Componentes del compromiso laboral*

Componentes de compromiso laboral

Compromiso laboral		
Continuidad	Normativo	Afectivo
Orientación basada en costos y necesidad.	Obligación o responsabilidad moral.	Orientación afectiva, deseo
Vínculo, fruto de las inversiones a lo largo del tiempo. / Pocas alternativas laborales.	Obligación moral, desarrollada por el colaborador, al ser retribuido con beneficios por la organización.	Recompensas psicológicas. Atadura emocional del empleado. Identificación e implicación a la organización.

Indican que el factor común de los tres enfoques del compromiso laboral, es la opinión de que el compromiso es más un estado psicológico que manifiesta la relación del empleado con la empresa u organización y tiene implicaciones para dar la elección de seguir con su trabajo o ser despedido o dicho de otra forma continuar

o interrumpir la permanencia en la misma. El compromiso de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados con el abandono de la organización. Los empleados, cuyo enlace principal de la organización se basa en el compromiso de continuidad, permanecen en ella porque tienen que hacerlo.

El compromiso normativo refleja un sentimiento de obligación de continuar en el empleo. Los trabajadores, con un alto nivel de este compromiso, sienten que deberían quedarse; y, en el compromiso afectivo se refleja el apego emocional de los empleados ('la identificación con') y la participación en la organización. Los colaboradores con un fuerte compromiso afectivo continúan su relación laboral porque quieren hacerlo. Los autores consideran que los estados psicológicos que caracterizan las tres formas de compromiso no son mutuamente excluyentes; por esta razón, se refiere a componentes del compromiso laboral y no tipos, ya que parece más razonable que un empleado pueda experimentar las tres formas de compromiso en grados variables. Una importante implicancia de ver el compromiso de esta manera es que podría esperarse que las diversas formas de compromiso interactúen para influenciar el comportamiento del trabajador. Meyer & Allen (1991)

4.2.2.3. Teorías De Necesidades Y Compromiso Humano

Juan Antonio Pérez

La acción directiva cobra sentido y relevancia precisamente porque la persona es un ser inacabado, sujeto de aprendizaje; esto a su vez impacta en la calidad del compromiso por parte de las personas.

Los tres tipos de necesidades que postula Juan Antonio Pérez López influyen en los tres componentes que forman parte del compromiso laboral, ya que son la base que determinan e impulsa a los colaboradores a seguir en la empresa.

4.2.2.3. 1. Necesidades materiales

En este sentido, el componente de continuidad, que forma parte del compromiso laboral, se ve afectado por las necesidades materiales, ya que menciona las inversiones que realiza el colaborador, producto de su esfuerzo, y los beneficios que le brinda la empresa por esto. De esta forma, lo que impulsa al trabajador a continuar en una organización sería la satisfacción que le genera tener un buen seguro, una jubilación o una alta remuneración para satisfacer sus necesidades de tipo material. (Ferreiro y Alcázar, 2001, p.25)

4.2.2.3.2. Necesidades cognoscitivas

Esta necesidad afecta al compromiso normativo, que hace referencia a la obligación que adquiere el individuo como resultado de ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables; este sentimiento de obligación puede deberse a que el colaborador piensa que no puede irse de la empresa porque esta ha invertido mucho en constantes capacitaciones y le ha otorgado responsabilidades que van de la mano con objetivos a largo plazo, de manera que dejar de trabajar ahí significaría renunciar a la lealtad hacia la empresa.

Además, este sentimiento de obligación, de no abandonar la empresa, también puede verse influenciado por el tiempo que lleva laborando en la organización.

(Ferreiro y Alcázar, 2001, p.26)

4.2.2.3.3. Necesidades afectivas

El componente afectivo estaría influenciado por este tipo de necesidad, ya que, como vimos anteriormente, alude a la unión emocional, identificación o implicación con la organización por parte del colaborador; sin embargo, esto no tendría lugar si la empresa no se preocupara por sus trabajadores, de manera que, para que exista un fuerte compromiso afectivo, los trabajadores necesariamente deben sentir que su organización los

tiene en cuenta y se preocupa por cómo los afectaría una mala decisión por parte de la empresa o de su superior directo. (Ferreiro y Alcázar, 2001, p.26)

En ella entonces nos habla de cómo son las necesidades que se podrían encasillar en tres tipos como son:

materiales, cognoscitivas y afectivas, las que van a generar en una organización el que exista un nivel de compromiso siendo las materiales aquellas que el ser humano como son el producto del compromiso laboral por el empeño que este pone en su organización y a su vez como esta es capaz de retribuir el esfuerzo que se va a poner en las actividades relacionadas.

4.2.3.EL COMPROMISO LABORAL Y DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD

Todos los rasgos, factores, dimensiones de la personalidad tienen relación con el compromiso tanto individual como organizacional ya que estos tienen un rol importante para la satisfacción laboral y para alcanzar los objetivos de la organización, debido a que los rasgos ofrecen información adecuada de cómo reaccionar en distintas situaciones en el ámbito profesional. (Cupani, 2013).

Las dimensiones de la personalidad van de la mano con la responsabilidad por lo tanto también con el compromiso en tres principales factores tales como: el afectivo, normativo y de

continuidad. El enfoque afectivo refleja el deseo del empleado en mantener el vínculo laboral con la empresa, es decir el empleado se siente identificado con la organización. El normativo alude a la internalización de las reglas que tiene la institución produciendo en los trabajadores lealtad hacia la empresa. El factor de continuidad se refiere a la conciencia que tiene la persona sobre el costo material si se llega a dar un abandono a la organización lo que hace tomar conciencia que se debe permanecer en la corporación. (Martínez, 2013).

Los conceptos ya mencionados como lo son el concepto de personalidad, rasgos de la personalidad y compromiso se relaciona con la cultura organizacional ya que la cultura organizacional es el sistema general en una organización la misma compuesta por leyes, costumbres y valores lo que da lugar al comportamiento organizacional, es decir, los empleados se comportan o se comprometen según las características personales que ellos poseen y según la interacción con el ambiente que ellos los rodean, además la cultura organizacional es la que va a determinar el comportamiento tanto individual como grupal de los trabajadores de una empresa. (Moya, 2012).

4.2.4. REALIDAD DEL CONSORCIO DE SEGURIDAD SECURITY COVIGSER

H& W SRL

En la actualidad el consorcio Security Covigser se encuentra conformado por dos empresas cajamarquinas, que tienen por objetivo un mutuo crecimiento y cooperación.

La empresa Security H&W SRL es una asociación de responsabilidad limitada, creada el 22 de octubre de año 2013 en la ciudad de Cajamarca, con la finalidad de poder brindar servicios de seguridad, vigilancia, resguardo, así como también capacitaciones, instructivos en manejos de armas, desactivación de explosivos, entre otros, que la empresa vio a bien de acuerdo con el rubor al que esta pertenece, la empresa cuenta como lineamientos los siguientes:

- Misión: “Tenemos por objetivo contribuir con la seguridad y vigilancia privada, asumiendo una cultura de responsabilidad social, medio ambiente, legal y plena satisfacción de necesidad de nuestros clientes y colaboradores, utilizando adecuadas técnicas de capacitación y entrenamiento con un equipo calificado de profesionales que hacen que participemos en mercados cada vez más exigentes.”
- Visión: “Ser la empresa líder en seguridad y vigilancia privada, a nivel regional y nacional, brindado un servicio de calidad y asumiendo responsabilidades que fortalezcan la fidelidad de nuestros clientes.”
- Valores: Responsabilidad, eficiencia, honradez, solidaridad, respecto a la puntualidad y lealtad. La realidad de la empresa nos muestra un alto nivel de rotación que se pudo constatar al llevar a cabo practicas

preprofesionales, así como también de información de los propios representantes de la empresa, los que coinciden en señalar que existe un bajo nivel de compromiso en el área operativa de esta.

La empresa Covigser cuenta con 12 años de tiempo de servicio en el mercado peruano, conformado por un grupo de Cajamarquinos entusiastas tienen el firme compromiso de velar, resguardar y salvaguardar la seguridad de sus clientes y sus propiedades; con un trato personalizado. Su personal está conformado por agentes empáticos, puntuales, altamente capacitados.

- Misión: Establecer alianzas estratégicas de mutuo beneficio y de largo plazo con nuestros clientes desarrollando e implementando soluciones diferenciadas y personalidad, que contribuyan a generar valor en sus empresas.
- Visión: Llegar a cubrir a nivel nacional las exigencias y requerimientos del mercado peruano siempre con calidad de servicio.
- La población de este consorcio, así como en la mayoría de empresas de seguridad está en su mayoría conformada por varones, siendo estos lo que suelen ser más solicitados en la empresa a las que se muestra prestan servicios.

5. Operacionalización de las Variables

Tabla 3: Operacionalización de las variables

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	NIVEL DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
PERSONALIDAD	Variable 1		“Organización que podría ser considerada estable y duradera,	Arrebato o Extraversión	- Dinamismo - Dominancia	BFQ
	Nominal	Nominal	integrada por el carácter, el temperamento		- Cooperación/ Empatía	CUESTIONARIO “BIG FIVE” 3° edición revisada
	Cualitativa		y el físico de los individuos, permitiendo estos la	Afabilidad	- Cordialidad/Amabilidad	versión española
				Tesón	- Escrupulosidad - Perseverancia	

adaptación al
ambiente”

Eysenck
(1985, pág.
41)

Estabilidad
Emocional

**- Control de
Emociones - Control
de Impulsos**

Apertura Mental

**Apertura a la
Cultura - Apertura a
la Experiencia**

COMPROMISO LABORAL

Variable 2	Nominal	El	VIGOR	Energía	Items: 1, 4, 8,	Escala de
		Compromiso		Fuerza	12, 15, 17.	Utrecht Work
		laboral es un		Persistencia		Engagement
		estado		Motivación		(UWES)
	Cualitativa	mental				Maslach y
		positivo,				Leiter (1997)
		satisfactorio				
	Nominal	y relacionado			Items: 2, 5, 7,	
		al trabajo,			10, 13	
		caracterizado				
		por vigor,				
		dedicación y				
		absorción.				
		Más que un				
		estado				
		especifico y	DEDICACIÓN	Entusiasmo	Items: 3, 6, 9,	
		momentáneo,		Propósito	11, 14, 16.	
		el		Retador		
		Compromiso		Orgullo		
		laboral se				
		refiere a un				
		estado				
		afectivo –				

cognitivo
más
persistente e
influyente,
que no está
enfocado
sobre un
objeto,
evento,
individuo o
conducta en
particular.
Romá y
Bakker,
(2001)

ABSORCIÓN

Concentración
Atención
Felicidad
Involucramiento

Capítulo III

6. Marco Metodológico

6.1. Tipo y Nivel de Investigación

El tipo de investigación es aplicada, ya que para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.

El tipo de investigación es exploratoria, puesto que Arias (2006) indica que la investigación exploratoria es aquella que se realiza sobre un determinado tema desconocido o poco estudiado, puesto que contribuirá a tener una visión más amplia del tema a tratar.

El método de investigación utilizado es el método científico ya que se han realizado una encuesta para poder medir las preguntas y probar las hipótesis con exactitud.

6.2. Diseño de Investigación

El diseño de estudio de la presente investigación es no experimental porque se procedió a recolectar la información sobre el compromiso laboral y Personalidad, este tipo de diseño se caracteriza porque: “No se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir, tal y como se dan en su contexto natural”. Así mismo basándose en el tipo de investigación se ha considerado de corte transversal

puesto que en los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, puesto tienen como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

6.3. Población, muestra y unidad de análisis:

6.3.1. Población

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2010) se considera como población “al conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”.

Es por ello que, en la presente investigación, se ha seleccionado la población de estudio está conformado por 70 participantes que son empleados del Consorcio Security Covigser - Cajamarca; que oscilan entre las edades de 18- 55 años y su nivel socioeconómico clase media baja; lo que los caracteriza es una formación y experiencia en la seguridad y vigilancia.

Tabla N° 4: *Población de estudio de investigación*

Población De Estudio

Información adicional

Trabajadores Cantidad	Número
Administrativos	6
Técnicos	64
Total	70

Nota: Archivos pertenecientes Security H y WSRL

De los 40 trabajadores que conforman la población de estudio, 10 trabajadores son administrativos del género masculino y femenino y de diversas edades, así mismo de los técnicos son 30 y del género masculino.

6.3.1.1. Criterio de exclusión

- Que no pertenezcan a la empresa el Consorcio Security.
- Que no estén laborando actualmente en el Consorcio Security Covigser.
- Que estén indocumentados.
- Que sean menores de 18 años de edad

6.3.1.2. Criterios de inclusión

- Que pertenezcan a el Consorcio Security Covigser.
- Que estén laborando actualmente en el Consorcio Security Covigser.
- Que estén documentados.
- Que sean mayores de 18 años de edad y menores 55 años de edad.

6.3.2. Muestra

Debido a que se trabajara con toda la población por ser relativamente pequeña, la muestra es censal. Por lo tanto, no se necesita de muestreo para seleccionar los elementos de la muestra censal y en consecuencia no existió error muestral; potencia de efecto, nivel de confianza de efecto y muestra.

Así también no se consideró una fórmula para calcular el tamaño de muestra, por la misma razón del tamaño de la población.

La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarse un número manejable de sujetos.

En este sentido Ramírez (1997) considera que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

6.4. Unidad de Análisis

La unidad de análisis está conformada por cada trabajador que se encuentren entre 18 a 55 años de edad el Consorcio Security Covigser de la ciudad de Cajamarca.

6.5. Instrumentos de Recolección de Datos

Para la evaluación de las variables de investigación se eligieron dos instrumentos que nos permita realizar el proceso de recolección de datos más eficaz.

Para la primera variable, personalidad se consideró el siguiente instrumento:

6.5.1. Cuestionario Big Five

Nombre : BFQ, Cuestionario “Big Five”

Autores : Caprara; Barbaranelli y Borgogni

Adaptación española : Bermúdez Moreno(1995)

Aplicación : Individual

Ámbito de aplicación : Adultos

Duración : Tiempo variable, entre 20 y 30 minutos

Finalidad : Evaluación de 5 dimensiones y 19 subdimensiones de la personalidad y una escala de Distorsión

Material : Manual, cuadernillo, hoja respuesta, hoja de perfil y soporte informático que facilita la obtención de resultados.

Baremación : En centiles y puntuaciones T, para cada sexo y muestra total, en adultos de la población general (candidatos de procesos de selección de una muestra con la versión en español y otra con la versión en catalán).

6.5.1.1. Fiabilidad

El cuestionario de Big Five en su versión española, muestra los siguientes rangos de α de Cronbach

Tabla N° 5: *Fiabilidad De La Variable Personalidad*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>			
Dimensión	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada	
		en elementos estandarizados	N de elementos
Energía	0,878	,875	24
Afabilidad	0,858	,861	24
Tesón	0,839	,840	24
Estabilidad emocional	0,889	,889	24
Apertura mental	0,871	,865	24
Distorsión	0,785	,781	12
General	0,974	,974	132

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación de cuestionario Big Five

Como se puede apreciar cada dimensión tiene un alfa de Cronbach superior a 0.7 lo que demuestra que todos los índices son satisfactorios. Por otro lado, también se ha

incluido la escala de distorsión que consta de 12 elementos, que tiene propósito de ofrecer un perfil falso al responder el cuestionario, pero como se puede observar en la tabla no muestra mayor inconveniente, ya que tiene el alfa más bajo de todos. Por esos motivos no es necesario aplicar la prueba otra vez

6.5.2. Work Engagement Scale (UWES)

El cuestionario fue creado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003, en Holanda y Bélgica, tiene como finalidad identificar el nivel de compromiso en los trabajos como también identificar el nivel de sus dimensiones, es de carácter psicométrico, se aplica de manera individual o colectivo

Sus reactivos son de carácter politómico, siendo sus dimensiones:

- **DIMENSIÓN DEDICACIÓN**

Para el puntaje de la dimensión se hace una suma de los 5 ítems que lo componen, que en este caso son 5 ítems: $PD (DE) = \text{ítem2} + \text{ítem5} + \text{ítem7} + \text{ítem10} + \text{ítem13}$. En la cual su valor mínimo de cada ítem sería 0 y su valor máximo 6.

- **DIMENSIÓN VIGOR**

En este factor el Puntaje Directo (PD) se obtiene del sumatorio total de los 6 ítems que lo componen, en sí sería de la siguiente manera:

$$PD (VI) = \text{ítem1} + \text{ítem4} + \text{ítem8} + \text{ítem12} + \text{ítem15} + \text{ítem17}$$

En la cual su valor mínimo de cada ítem sería 0 y su valor máximo 6.

- **DIMENSIÓN ABSORCIÓN**

Para el PD de la última escala, que se compone de 5 ítems, se hace la sumatoria siguiente: PD (AB) = ítem3 + ítem6 + ítem9 + ítem11 + ítem14 + ítem16. En la cual su valor mínimo de cada ítem sería 0 y su valor máximo 6.

Número total de reactivos: 17 ítems

Tiempo de cumplimentación: La duración es de 5 a 10 minutos máxima.

Confiabilidad de prueba total (del autor): En la base de datos internacional se incluyen dos estudios longitudinales que permiten evaluar la estabilidad del UWES a través del tiempo. El UWES fue aplicado dos veces en un intervalo de 1 año en 293 oficiales del Ejército de Salvación de Australia y en 563 Paramédicos Noruegos. Los coeficientes de estabilidad (rt) se muestran en la tabla 18. Por otro lado; validez (del autor): En relación a la validez del instrumento UWES – 17, se realizó mediante la prueba de KMO siendo adecuada en un ,72 y la esfericidad de Bartlett es de significación de ,000 ($p < ,05$) lo cual muestra validez de la escala.

Validada (si fue en el Perú): Para la validación del UWES – 17 se tomó como muestra a colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche. La muestra estuvo conformada por 317 colaboradores entre varones y mujeres de 18 a 65 años. Se realizó los índices de homogeneidad según ítem-test obteniendo valores entre .40 y .71, en el AFE se encontró cargas factoriales altas para cada factor, determinando tres factores, el AFC obtuvo evidencia estadística altamente significativa ($p < .01$), haciendo posible la formación de tres factores. De tal modo se confirma la validez de constructo propuesto por la Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

6.5.2.1. Fiabilidad

Tabla N° 6: Fiabilidad De La Variable Compromiso Organizacional

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>			
Dimensión	Alfa de Cronbach basada		
	Alfa de Cronbach	en elementos estandarizados	N de elementos
Vigor	0,710	,663	6
Dedicación	0,738	,750	5
Absorción	0,537	,535	6
General	0,870	,862	17

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación de cuestionario UWES

En la escala UWES-17, muestra un rango de alfa de Cronbach general de 0,870; lo cual indica que los índices son satisfactorios. Por otro lado, con el propósito de ser más precisos en la fiabilidad del instrumento, se aplicó el alfa de Cronbach a cada dimensión de la prueba en el programa SPSS.

- Se puede concluir que el alfa de Cronbach es confiable en el caso de los empleados del Consorcio Security Covigser en las dimensiones vigor, ya que supera el 0.7, eso indica que es aceptable.
- Se puede concluir que el alfa de Cronbach es confiable en el caso de los empleados del Consorcio Security Covigser en las dimensiones dedicación, ya que supera el 0.7, eso indica que es aceptable.

- Se puede concluir que el alfa de Cronbach es baja en el caso de los empleados del Consorcio Security Covigser en las dimensiones absorción, ya que es el 0.5, eso indica que es mínimo aceptable.

6.6. Técnicas del procesamiento de la información

El tratamiento de la información será informático con la aplicación del software IBM SPSS versión 25. Elaborada la base de datos, se diseñarán las tablas estadísticas de acuerdo con los objetivos propuestos.

Para la etapa de recolección de datos del presente estudio, se tomará en cuenta la situación actual sobre la pandemia del Covid – 19, es por este motivo que la solicitud del permiso se realizó a través de llamadas telefónicas con la persona encargada del servicio en donde se realizará la investigación.

Una vez que se logró la obtención del permiso, se coordinó con el psicólogo de la institución para que él sea el medio de contacto con los padres de familia de los alumnos y así lograr la aplicación de los instrumentos psicológicos para el análisis del tema correspondiente.

Por tal motivo se les enviará a los trabajadores por medio de un formulario el consentimiento informado en donde se explicará el objetivo de la investigación y los beneficios del mismo.

6.7. Análisis de Datos:

En cuanto a la confiabilidad de los dos instrumentos serán procesados y analizados a través del programa Software estadístico Statistical Package of Social Science (SPSS) en la versión 25 en donde se calculará la confiabilidad de estos y a la vez se analizarán los datos obtenidos, a través de un análisis descriptivo y un análisis estadístico de confiabilidad, tablas de correlación y de

normalidad. Asimismo, se utilizará el Microsoft Excel en el cual se desarrollará una base de datos, en donde se colocará los datos obtenidos de cada uno de los participantes.

Además, se analizarán los datos con la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov (K – S) para determinar la distribución de las variables de estudio y dependiendo de ello utilizaría Pearson (paramétrica) se usa para el cálculo de valor de asociación entre dos variables en la muestra, y así estimar la correlación entre dichas variables en la población. Si no fuera ese el caso se utilizaría Spearman (no paramétrica).

7. Aspectos Éticos de la Investigación:

Se tomó los principios del Código de Ética para la Investigación de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo el cual fue elaborado por Bazán (2017), entre los cuales se consideró los siguientes:

- Gestionar y adquirir el consentimiento informado de las personas que llegarán a formar parte del estudio y a la vez afirmar que estas participarán de manera voluntaria.
- Respetar la cultura, creencias y personalidad de las personas que forman parte del estudio de investigación.
- Aplicar los principios de confiabilidad y anonimato en todo momento.
- Cuidar la confidencialidad de las personas que forman parte del estudio.

Capítulo IV:

8. Resultados

El objetivo de esta tesis fue establecer la relación entre las dimensiones del perfil de personalidad de los empleados del consorcio de seguridad y vigilancia Security Covigser y el nivel de compromiso organizacional en sus tres dimensiones. Por tal efecto se aplicó a una muestra censal de 70 empleados en los empleados del consorcio de seguridad y vigilancia Security Covigser, el cuestionario Big Five, que consta de 132 ítems en escala de Likert, para las dimensiones de la personalidad y la escala del UWES-17, que consta de 17 ítems en escala de Likert, para medir el compromiso organizacional o engagement.

Tabla N° 7: Personalidad resultados generales

<i>Personalidad</i>			
Dimensión	Porcentaje	Rango	Interpretación
Energía	78,5%	Promedio	Alega que presenta el suficiente ímpetu para realizar algunas tareas
Afabilidad	88.5%	Bajo	Alega que presentan poca sensibilidad, no cooperan.
Tesón	72.5%	Bajo	Alega que presenta disminuida perseverancia
Estabilidad emocional	72,8%	Promedio	Alega que presenta momentos de control emocional
Apertura mental	72,8%	Bajo	Alega que presentan poca interpretación de nuevas cosas a su alrededor

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación de cuestionario Big Five

Tabla N° 8: Compromiso laboral resultados generales

Compromiso Organizacional

Dimensión	Porcentaje	Rango	Interpretación
Vigor	71.4%	Promedio	Alega que presenta ímpetu en ocasiones
Dedicación	64.2%	Promedio	Alega que presenta esmero en algunas ocasiones
Absorción	62.8%	Promedio	Alega que presenta inmersión en su trabajo en ocasiones

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación de cuestionario UWES

Se aplicaron la estadística descriptiva para el análisis de frecuencia de las dimensiones de las variables y la estadística correlacional como el Rho de Spearman para analizar el grado de relación entre las dos variables de la investigación.

8.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

8.1.1. Análisis de frecuencia de las dimensiones que conforman la variable personalidad.

El análisis de frecuencia se procesó mediante el software SPSS.

8.1.1.1. Análisis de frecuencia

Tabla N° 9: Nivel de las cinco dimensiones del perfil de personalidad en el que se encuentran en los trabajadores del consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca, 2020.

Nivel	E		A		T		EE		AM	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy bajo	17	24.3	17	24.3	13	18.6	27	38.6	21	30.0
Bajo	45	64.3	44	62.9	41	58.6	32	45.7	33	47.1
Promedio	8	11.4	8	11.4	13	18.6	10	14.3	10	14.3
Alto	0	0.0	1	1.4	3	4.3	1	1.4	6	8.6
Muy alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

Nota: E=energía, A= afabilidad, T=tesón, EE= estabilidad emocional, AM=apertura mental

Se muestra en las 5 dimensiones de personalidad de los trabajadores del consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca, que en todas predominó el nivel bajo, la dimensión estabilidad emocional presentó el porcentaje mayor en el nivel “muy bajo” (38,6%), seguido de la dimensión apertura emocional (30%), esta dimensión también presentó el mayor porcentaje en el nivel “alto” (8,6%), seguido de la dimensión tesón con el 4,3%, no se encontró niveles “muy alto” en ninguna de las dimensiones de personalidad.

- Los trabajadores del consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca, en la dimensión energía predominó el nivel bajo en 64,3% de los encuestados, el 11,4% presentó un nivel promedio y el 24,3% un nivel “muy bajo”.

- El 62,9% los trabajadores del consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca, presentaron una afabilidad de nivel “bajo”, el 24,3% presentó un nivel “muy bajo”, el 11,4% un nivel “promedio” y sólo el 1,4% contó un nivel “alto” para la dimensión afabilidad. Que evidencia baja cooperación, empatía y cordialidad entre los trabajadores.
- El 58,6% de los trabajadores del consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca presentaron un nivel “bajo” para la dimensión tesón, el 18,6% tuvieron un nivel “muy bajo”, también el 18,6% contó un nivel “promedio” y el 4,3% destacó en un nivel “alto”. Donde se muestra que el personal es poco ordenado, responsable y perseverante.
- El 45,7% de los trabajadores del consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca, destacaron en el nivel “bajo” de estabilidad emocional”, el 38,6% con un nivel “muy bajo”, el 14,3% destacó con el nivel “promedio” y el 1,4% con un nivel “alto”. Donde evidencia que el personal es muy ansioso, emotivo, impaciente, impulsivo y se irrita con facilidad
- El 47,1% de los trabajadores del consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca presentaron un nivel “bajo” de la dimensión apertura mental, el 30% destacó en el nivel “muy bajo”, el 14,3% en un nivel promedio y el 8,6% en un nivel “alto” de apertura mental, se evidencia en el resultado que el personal está poco informado, culto y entra en una contradicción entre las nuevas experiencias y su cultura y costumbres cuando son distintas.

8.1.2. Análisis de frecuencia de las dimensiones que conforman la variable compromiso organizacional (engagement)

8.1.2.1. Análisis de frecuencia

Tabla N° 10: Nivel de compromiso laboral de los trabajadores del Consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca, 2020.

Nivel	G		V		D		A	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy bajo	30	42.9	1	1.4	13	18.6	0	0.0
Bajo	28	40.0	10	14.3	11	15.7	6	8.6
Promedio	10	14.3	50	71.4	45	64.3	44	62.9
Alto	2	2.9	9	12.9	10	14.3	18	25.7
Muy alto	0	0.0	0	0.0	3	4.3	2	2.9
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

Nota: G=resultado general, V= vigor, D= Dedicación, A= absorción

El 42,9% de los trabajadores del Consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca, presentaron un compromiso laboral de nivel “muy bajo”, el 40% presentó un nivel “bajo” el 14,3% un nivel promedio y el 2,9% un nivel “alto” de compromiso laboral.

8.2. Análisis Inferencial

8.2.1. Análisis inferencial entre la variable personalidad y la variable compromiso organizacional

Tabla N° 11: Prueba de normalidad de las dimensiones de personalidad y el compromiso laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso laboral (CL)	.115	70	.022
Energía (E)	.120	70	.014
Afabilidad (A)	.114	70	.025
Tesón (T)	.162	70	.000
Estabilidad emocional (EE)	.123	70	.010
Apertura mental (AM)	.152	70	.000
Personalidad (P)	.182	70	.000

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov porque la muestra es mayor de 50, en las dimensiones de la personalidad, la variable compromiso organizacional y personalidad los valores del nivel significancia son menores al 5%; por lo tanto, los datos no son normales, y se utilizará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Con el propósito de evidenciar la correlación que pueda existir entre las dos variables se aplicó en Rho de Spearman mediante el programa SPSS.

Tabla N° 12: Establecer la correlación que existe entre las dimensiones de personalidad y la variable compromiso laboral de los trabajadores del Consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca, 2020.

Dimensiones de personalidad	Compromiso laboral		
	Rho	Sig. bilateral	N
Energía	.219	.069	70
Afabilidad	,249*	.038	70
Tesón	,416**	.000	70
Estabilidad emocional	.035	.773	70
Apertura mental	,393**	.001	70

- De las dimensiones de la personalidad con la variable compromiso organizacional, a un nivel de significancia $< 0,05$, se establece que sólo tres dimensiones se relacionan con el compromiso laboral; Tesón ($p=0,000$), apertura mental ($p=0,001$) y Afabilidad ($p=0,038$); no se establece relación de la dimensión energía ($p=0,069$) y la estabilidad emocional ($p=0,773$).
- Con un valor de correlación de Spearman ($Rho=0,069$), y con un nivel de significancia de $0,069 > 0,05$, se establece que no existe relación entre la dimensión energía de la personalidad y la variable compromiso laboral en los trabajadores del Consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca.
- Con un valor de correlación de Spearman ($Rho=0,249$), y con un nivel de significancia de $0,038 < 0,05$, se establece que existe relación entre la dimensión afabilidad de la personalidad y la variable compromiso laboral en los trabajadores del Consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca.

- Con un valor de correlación de Spearman ($Rho=0,416$), y con un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, se establece que existe relación entre la dimensión tesón de la personalidad y la variable compromiso laboral en los trabajadores del Consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca.
- Con un valor de correlación de Spearman ($Rho=0,035$), y con un nivel de significancia de $0,773 > 0,05$, se establece que no existe relación entre la dimensión estabilidad emocional de la personalidad y la variable compromiso laboral en los trabajadores del Consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca.
- Con un valor de correlación de Spearman ($Rho=0,393$), y con un nivel de significancia de $0,001 < 0,05$, se establece que existe relación entre la dimensión apertura mental de la personalidad y la variable compromiso laboral en los trabajadores del Consorcio de seguridad y vigilancia SECURITY COVIGSER de la ciudad de Cajamarca.

9. Discusión

El objetivo de la presente investigación fue establecer la relación entre personalidad de los empleados del consorcio de seguridad y vigilancia Security Covigser y el compromiso organizacional. En los resultados se evidencio que no existe correlación entre las dimensiones (energía, estabilidad emocional) y existe correlación significativa baja entre las dimensiones (afabilidad, tesón, apertura mental) de la variable perfil de personalidad y la variable compromiso laboral en todas sus dimensiones, esto demuestra que existe una relación significativa baja entre perfil de personalidad y compromiso laboral. Lo que coincide con trabajos de investigación anteriores que demuestran una relación significativa y positiva entre al menos cuatro de las cinco dimensiones de la variable perfil de personalidad y la variable compromiso laboral.

Los resultados obtenidos en los empleados Covigser en rasgos de personalidad, el nivel de personalidad encontrados fue de Energía en el nivel promedio, alegando que los empleados en este nivel presentan el suficiente ímpetu para realizar algunas tareas; Afabilidad están en un nivel bajo, alegando que los empleados presentan poca sensibilidad, no cooperan; Tesón están en un nivel bajo, alega que presenta disminuida perseverancia; Estabilidad emocional se encuentran en una nivel promedio alegando que presenta momentos de control emocional; Apertura mental presentan un bajo nivel alegando que presentan poca interpretación de nuevas cosas a su alrededor y por otro lado el compromiso laboral en los empleados de Covigser manifestó un nivel de vigor promedio a lo que alega que presenta ímpetu en ocasiones; dedicación en un nivel promedio lo cual alega que presenta esmero en algunas ocasiones, absorción con un nivel promedio lo cual alega que presenta inmersión en su trabajo en ocasiones.

Esto entra en contraste con la investigación de Nayyar, L. (2012), mencionaron que las dimensiones de personalidad de energía, afabilidad, tesón y apertura mental tienen efectos significativos sobre el compromiso laboral en la muestra de profesores universitarios del sector público de Lahore (Pakistán), sin embargo, la fuerza de la relación entre los cinco rasgos principales y el compromiso laboral no fue muy fuerte (R -cuadrado = 0,28), también Gulamali (2017) evidenció en la población activa de Portugal una relación significativa y positiva entre extraversión, la escrupulosidad, la apertura a la experiencia y el compromiso laboral.

En contraste con los antecedentes nacionales (Valero 2019) corresponde mencionar que se encuentra una diferencia significativa con sus resultados que se plantea posiblemente sea por la cantidad de muestra poco representativa tomada en el caso de la cooperativa lo que a su vez habría afectado los resultados haciendo que sean opuestos a las tesis internacionales, así como también a el presente trabajo de investigación.

En los resultados se evidencio entonces una validación entre los estudios de Nayyar (2012), Gulamali (2017) y Valero (2019) dan la importancia de las 5 grandes dimensiones de la personalidad, además de un apoyo a las hipótesis secundarias planteadas como son el nivel significativo bajo en los trabajadores del consorcio Security Covigser y la importancia significativa de las dimensiones de la personalidad en el compromiso de los trabajadores de la empresa en cuestión.

10. Conclusiones

- Las características que describen a la personalidad son energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional, apertura mental, estas se encuentran en un nivel, promedio, bajo, bajo, promedio, bajo respectivamente, según la percepción de los colaboradores.
- Las características que describen a la variable compromiso laboral son vigor, dedicación, absorción, estas se encuentran a un nivel promedio según la percepción de los colaboradores.
- Se concluye que al igual que en los antecedentes internacionales el impacto de las dimensiones de la personalidad va a la par con el compromiso laboral, puesto que ha mayor puntuación en los rasgos predominantes como vigor afabilidad y estabilidad emocional, mayor será el compromiso que este demuestre en su área laboral.

11. Recomendaciones

- Se encontró solo una investigación al nivel nacional, sobre estudios de las correlaciones entre las variables del cuestionario “Big Five” de Caprara, Barbaranelli y Borgogni, en su adaptación española por Bermúdez, el cual considera cinco factores dominantes los cuales son energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental, los mismos correlacionados con las variables dimensiones de vigor, dedicación y absorción de la variable compromiso organizacional-engagement de la escala Uwes (Utrecht Work Engagement Survey) de los autores Salanova y Schaufeli sin embargo es necesario más investigaciones aplicados en el Perú, específicamente en Cajamarca.
- Se recomienda realizar mayores investigaciones con muestras probabilísticas con más de 100 elementos que permita realizar estadística inferencial, para tener resultados más óptimos que puedan ayudar a profundizar en los resultados de la personalidad y el compromiso laboral.
- Es importante que se realicen investigaciones con nuevas correlaciones de la variable Big Five (energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental) con desempeño laboral o clima organizacional, o motivación intrínseca o autorrealización.
- Por otro lado, se recomienda realizar una investigación de personalidad con pruebas más cortas de personalidad, para evitar la complejidad de estas y su posible larga duración.

12. Referencias Bibliográficas

- Gulamali I. (2017). *Relación entre la personalidad y el compromiso organizacional: el papel de los rasgos individuales y experiencia internacional*. Universidad Católica Portuguesa Portugal. Recuperado de https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/22733/1/152115053_Thesis_DanishaGulamali.pdf
- Nayyar, Z., Rana, W., Farheen, B., Ghazala, B., & Mohammad, T. (2012). *The big five personality traits and their relationship with work engagement among public sector university teachers of Lahore*. Lancaster University, United Kingdom. Recuperado de http://www.academicjournals.org/app/webroot/article/article1380784840_Zaidi%20et%20al.pdf
- Alles, M. (2006). *Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales*. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: http://bibliotecadigital-old.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1181_AllesMA.pdf
- Allport, (1966) *Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición*. A psychological interpretation. Prentice Hall.
Recuperado de: <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/2410/La%20personalidad.pdf?sequence=1>
- Cattell, R. (1977). *El análisis científico de la personalidad y la motivación*. Madrid: Pirámide. Recuperado de: http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/1413/8574/8847/Articulo_3_Catell_y_cinco_factores_53-72_2.pdf
- Contreras, A (2004) *Dirección con Base en Rasgos de Personalidad para mejorar el desempeño*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>
- Cárdenas, R. (2016) *Propiedades psicométricas de la escala de Utrecht de compromiso laboral en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche*. Recuperado de: <///Users/CACSM2015/Downloads/879Texto%20del%20art%C3%ADculo-2909-2-10-20171123.pdf>

Carrión, C (2010). *Desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos de calidad de una empresa del ramo automotriz*. (Tesis de Grado). Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México.

Recuperado de:

<http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/2947/1/ri001696.pdf>

Chiavenato, I (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México, McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Cervone, D y Pervin L (1989) *Personality: Theory and Research*. Wiley, Twelfth Edition. EEUU. Recuperado de: <https://b-ok.lat/book/3410753/6e0242>

Eysenck, H. J. (1987). Cuestionario de Personalidad EPI. Madrid: TEA Ediciones

Recuperado de: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet>

<ModeloPsicobiologicoDePersonalidadDeEysenck-6161336.pdf>

García, M (2012) *Compromiso de los trabajadores de un grupo importador de vehículos menores, de la región norte*. Recuperado de:

<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/365451>

Newstrom, J (1977) *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill Educación, decimotercera edición (2011). EEUU. Recuperado de: <https://b-ok.lat/book/3621277/b26205>

Meyer y Allen en una Empresa de Telecomunicaciones. Tesis de grado. La Paz: Universidad Católica Boliviana. Pág. 25. Recuperado de:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=071126&pid=S2077-2161201100020000200036&lng=es

Pop, B. (2013) *Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación comunidad esperanza Cobán, alta Verapaz* (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>

Millon, T. (1998). Trastornos de la personalidad. Más allá del DSM-IV. Barcelona: Masson. Recuperado de:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1423269&pid=S1130-5274200700030000400015&lng=es

- Montaño, M , Palacios, J y Gantiva, C (2009) *Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición*, *Psychologia*. Avances de la disciplina, vol. 3, núm. 2, Universidad de San Buenaventura. Bogotá, Colombia. Recuperado : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225531007>
- Reyes, L. (2005). *Administración de personal*. México: Limusa. Recuperado de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Reyes, L. (2016) *Relación entre compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur* (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Reyes-Liliana.pdf>
- Robbins (2010). *Comportamiento organizacional*. México: editorial Prentice-hall. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/sanamuro/comportamiento-organizacional-robbins-stephen-p7ma-edicin>
- Salanova y Schaufeli (2009) El engagement: un constructo que promueve la calidad de vida en las organizaciones. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/47067691.pdf>
- Urteaga, L (2015) *La satisfacción laboral y su relación con la motivación y la rotación de personal en mi caja Cajamarca*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Cajamarca. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/756/T%20658%20U72%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valero, B. (2019) *Relación entre personalidad y compromiso laboral en la cooperativa de ahorro y crédito santa maría magdalena, Ayacucho, 2018* (Tesis de Grado) Universidad de Ayacucho Federico Froebel, Ayacucho, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.udaff.edu.pe/handle/20.500.11936/148>
- Zavaleta, P.B., (2005). Compromiso laboral en el personal de una compañía de seguros y reaseguros. Tesis de grado. La Paz Universidad Católica Boliviana. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=071144&pid=S2077-2161201100020000200053&lng=es

LISTA DE ABREVIATURAS

COVIGSER: Compañía de seguridad y vigilancia

BQF: Cuestionario Big Five

UWES: Work Engagement Scale

APA: Asociación de psiquiatría americana

SPSS: Statistical Package of Social Science

GLOSARIO

- Personalidad: es un constructo psicológico, que se refiere a un conjunto dinámico de características psíquicas de una persona a la organización interior que determina que los individuos actúen de manera diferente ante una determinada circunstancia.
- Compromiso laboral: es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella.
- Baremación: ordenar todas las marcas de la prueba de mayor a menor.
- Energía: inherente a una visión confiada y entusiasta de múltiples aspectos de la vida, principalmente de tipo interpersonal.
- Afabilidad: preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás.
- Tesón: propia de un comportamiento de tipo perseverante, escrupuloso y responsable.
- Estabilidad Emocional: rasgo de amplio espectro, con características tales como capacidad para afrontar los efectos negativos de la ansiedad, de la depresión, de la irritabilidad o de la frustración.
- Apertura Mental: sobre todo de tipo intelectual ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses.
- Vigor: se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades
- Absorción: se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo
- Dedicación: se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado

13. Anexos

Anexo 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Rodríguez Palomino Madeleyne y Sánchez López Nelson, de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. La meta de este estudio es, determinar el personal idóneo para desempeñar el trabajo de seguridad y vigilancia. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de las encuestas o tests. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

FIRMA

D.N.I

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Rodríguez Palomino Madeleyne y Sánchez López Nelson, de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. La meta de este estudio es, determinar el personal idóneo para desempeñar el trabajo de seguridad y vigilancia.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de las encuestas o tests. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Rodríguez Madeleyne y Sánchez Nelson. *

Sí

No

He sido informado (a) de que la meta de este estudio, determinar el personal idóneo para desempeñar el mejor trabajo de seguridad y vigilancia. *

Sí

No

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. *

Sí

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente *
confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi
consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en
cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree
perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio,
puedo contactar al teléfono 970243958 o 986131724.

Sí

No

Firma

Texto de respuesta corta

DNI *

Texto de respuesta corta

CUESTIONARIO VIRTUAL BIG FIVE QUESTIONNAIRE BFQ

preguntas respuestas

Big Five Questionnaire (BFQ)

A continuación encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar, para que las vaya leyendo atentamente y marque la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar. Para contestar utilice la HOJA DE RESPUESTAS y marque con una X el espacio de uno de los números (5 a 1) que encontrará por cada frase. Las alternativas de respuesta son:

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

Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opinión acerca de Ud. Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones.

No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", así es que seleccione el número que más cercanamente lo refleja a usted en cada declaración. Tómese su tiempo y considere cada afirmación muy cuidadosamente. Una vez que haya terminado todas sus preguntas, apriete el botón de "Enviar"

Área de trabajo *

Operativa

Administrativa

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

Completamente VERDADERO para mí

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar, para que las vaya leyendo atentamente y marque la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar.

Para contestar utilice la HOJA DE RESPUESTAS y marque con una X el espacio de uno de los números (5 a 1) que encontrará por cada frase. Las alternativas de respuesta son:

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

para mí Vea como se han contestado aquí dos frases:

E1. Me gusta pasear por el parque de la ciudad.

E2. La familia es el móvil de todos mis actos.

REPRESENTACION DE LA HOJA DE RESPUESTAS					
5	4	3	2	1	
E1			X		
5		4	3	2	1
E2	X				

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas; la persona que contestó a las dos frases anteriores consideró que la frase E1 es "bastante falsa" para ella (señaló debajo del número 2) y que la frase E2 es "completamente verdadera" para ella (señaló debajo del 5) porque pone a la familia por delante del dinero y de los amigos.

Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opinión acerca de Ud. Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones.

Al marcar su contestación en la Hoja asegúrese de que el número de la frase que Ud. contesta corresponde con el número colocado al lado del espacio que Ud. marca. Si desea cambiar alguna respuesta borre o anule la señal hecha y marque el otro espacio. No haga ninguna señal en este Cuadernillo.

ESPERE A QUE SE DE LA SEÑAL PARA COMENZAR

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa.
2. No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas.
3. Tiendo a involucrarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas.
4. No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás.
5. Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo.
6. Nunca he dicho una mentira.
7. No me gustan las actividades que exigen empeñarse y esforzarse hasta el agotamiento.
8. Tiendo a ser muy reflexivo.
9. No suelo sentirme tenso.
10. Noto fácilmente cuando las personas necesitan mi ayuda.
11. No recuerdo fácilmente los números de teléfono.
12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás.
13. Generalmente tiendo imponerme a las otras personas, más que ser complacientes con ellas.
14. Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios.
15. Soy más bien susceptible.
16. No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas.
17. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas.
18. Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado.
19. No me gustan los ambientes de trabajo en las que hay mucha competitividad.
20. Llevo a cabo las decisiones que he tomado.
21. No es fácil que algo o alguien me haga perder la paciencia.
22. Me gusta mezclarme con la gente.
23. Toda novedad me entusiasma.
24. Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave.
25. Tiendo a decidir rápidamente.
26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias.
27. No creo ser una persona ansiosa.

28. No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de mis amigos.
29. Tengo muy buena memoria.
30. Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones.
31. En mi trabajo no le doy especial importancia a rendir mejor que los demás.
32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.
33. Me siento vulnerable a las críticas de los demás.
34. Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.
35. No me atraen las situaciones en constante cambio.
36. Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño.
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.
38. No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo.
39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar.
40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen.
41. Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidos y eternos.
42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.
43. En general no me irrito, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello.
44. Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo.
45. Cuando me enfado manifiesto mi malhumor.
46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto.
47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses.
48. Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás.
49. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos.
50. No suelo sentirme sólo y triste.
51. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.
52. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me

provocan una cierta antipatía.

53. A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades.
54. Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros.
55. No me interesan los programas de televisión que me exigen esfuerzo o compromiso.
56. Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias.
57. Me molesta mucho el desorden.
58. No suelo reaccionar de modo impulsivo.
59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.
60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia.
61. No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades.
62. Mi humor pasa por altibajos frecuentes.
63. A veces me enfado por cosas de poca importancia.
64. No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien.
65. No me gusta estar en grupos numerosos.
66. No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles.
67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos.
68. No dudo en decir lo que pienso.
69. A menudo me noto inquieto.
70. En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás.
71. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.
72. Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras.
73. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía.
74. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo.
75. Dificilmente desisto de una actividad que he comenzado.
76. No suelo perder la calma.
77. No dedico mucho tiempo a la lectura.
78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje.
79. A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado.
80. Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado.

81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.
82. Nunca he sido un perfeccionista.
83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.
84. Nunca he discutido o peleado con otra persona.
85. Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca.
86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.
87. Siempre me han apasionado las ciencias.
88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás.
89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.
90. No creo que conocer la historia sirva de mucho.
91. No suelo reaccionar a las provocaciones.
92. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor.
93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno.
94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco.
95. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros.
96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo.
97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.
98. A menudo me siento nervioso.
99. No soy una persona habladora.
100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.
101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído.
102. Siempre estoy seguro de mí mismo.
103. No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma.
104. Me molesta mucho que me interrumpen mientras estoy haciendo algo que me interesa.
105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica.
106. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.
107. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado.

108. Si es preciso, no dudo en decir a las demás que se metan en sus asuntos.
109. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla.
110. Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles.
111. Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que compitiendo.
112. Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva.
113. Nunca he criticado a otra persona.
114. Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo.
115. Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.
116. Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones.
117. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.
118. Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques.
119. Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control.
120. A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme.
121. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños.
122. No suelo cambiar de humor bruscamente.
123. No me gustan las actividades que implican riesgo.
124. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.
125. Cuando empiezo a hacer algo, nunca sé si lo terminaré
126. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones
127. Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido.
128. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.
129. Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles.
130. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades
131. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.
132. No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

COMPRUEBE SI HA DADO UNA RESPUESTA A TODAS LAS FRASES

Anexo 3

CUESTIONARIO VIRTUAL UWES

CUESTIONARIO (UWES)

A continuación hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan su trabajo. Piense

Área de trabajo *

Operativa

Administrativa

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

Nunca

Esporádicamente: Pocas veces al año o menos

De vez en cuando: Una vez al mes o menos

Regularmente: algunas veces al mes

Frecuentemente: Una vez por semana

Muy frecuentemente: Varias veces por semana

Diariamente

CUESTIONARIO (UWES)

A continuación hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan la escuela o su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy frecuentemente: Varias veces por semana	Diariamente

- 1) En mi trabajo me siento lleno de energía.* (VI1)
- 2) Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. (VI2)
- 3) Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.* (VI3)
- 4) Soy muy persistente en mis responsabilidades. (VI4)
- 5) Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.* (VI5)
- 6) Mi trabajo está lleno de retos. (DE1)
- 7) Mi trabajo me inspira.* (DE2)
- 8) Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.* (DE3)
- 9) Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.* (DE4)
- 10) Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito. (DE5)
- 11) Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí. (AB1)
- 12) El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo. (AB2)
- 13) Me «dejo llevar» por mi trabajo.* (AB3)
- 14) Estoy inmerso en mi trabajo.* (AB4)
- 15) Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.* (AB5)

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors».

Nota: VI = Escala de Vigor; DE = Escala de Dedicación; AB = Escala de Absorción.

* Versión corta (Utrecht Work Engagement [UWES-9]).