

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCIÓN DE PSICOLOGÍA



TRABAJO DE GRADO:

RASGOS DE PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL
ÁREA DE ENFERMERÍA, DEL HOSPITAL NACIONAL DE LA UNIÓN, LA UNIÓN,
DURANTE LOS MESES DE FEBRERO A AGOSTO DEL AÑO 2019

PRESENTADO POR:

MILAGRO DE LA PAZ HERNÁNDEZ GONZÁLEZ

SARA YOLIBETH VILLATORO BENÍTEZ

MIGUEL ÁNGEL SERPAS CABRERA

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

DOCENTE DIRECTOR

LIC. JIMMY ESTIMINSON LÓPEZ JIMÉNEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA ORIENTAL, OCTUBRE DE 2019.

SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTRO AMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

RECTOR

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA ÁBREGO

VICE-RECTOR ACADÉMICO

ING. AGRON. NELSON BERNABÉ GRANADOS ALVARADO

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

LIC. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

SECRETARIO GENERAL

LIC. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

FISCAL GENERAL

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

AUTORIDADES

ING. ROGER ARMANDO ARIAS

DECANO

LIC. JORGE ALBERTO ORTEZ HERNÁNDEZ

SECRETARIO GENERAL

MTRO: JORGE PASTOR FUENTES CABRERA

DIRECTOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADUACIÓN

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

AUTORIDADES

DRA. NORMA AZUCENA FLORES RETANA

JEFA DEL DEPARTAMENTO

LIC. NAHÚM VÁSQUEZ NAVARRO

COORDINADOR DE LA SECCIÓN DE PSICOLOGÍA

LIC. RENÉ CAMPOS QUINTANILLA

**COORDINADOR DE PROCESO DE GRADUACIÓN DE LA SECCIÓN DE
PSICOLOGÍA**

DOCENTE DIRECTOR

LIC. JIMMY ESTIMINSON LÓPEZ JIMÉNEZ

TRIBUNAL CALIFICADOR

PRESIDENTE

LICDA. EVA DE JESÚS CALDERÓN MATA

VOCAL

LIC. RUBÉN ELÍAS CAMPOS MEJÍA

SECRETARIO

LIC. JIMMY ESTIMINSON LÓPEZ JIMÉNEZ

AGRADECIMIENTOS

Principalmente a Dios y a la Virgencita por cuidarme, guiarme en todo este gran recorrido desde que inicie mis estudios y por brindarme la sabiduría necesaria para lograr esta meta que me propuse, ya que sin ellos no hubiese sido posible.

A mis padres Emeterio Villatoro y Marcelina Benítez, por su apoyo incondicional, tanto económicamente, como emocionalmente, guiándome por el mejor camino a través de sus consejos, presencia y orientación al momento de tomar una decisión importante, por impulsarme a salir adelante de la mejor manera, por su cariño, y por ser unos padres muy responsables. Gracias.

A mis hermanos Immar Villatoro y Javier Villatoro por su apoyo, motivación al momento de elegir mi carrera de estudio y su ayuda al facilitarme el material de estudio.

A mi Novio Marvin Juárez, por su apoyo incondicional, por estar siempre ahí cuando más lo he necesitado, por motivarme en momentos donde me he desanimado, por su comprensión y perseverancia a lado mío durante todo este transcurso de mi carrera. Gracias.

A mí persona y a mí de grupo de trabajo por el esfuerzo y dedicación en realizar este trabajo de la mejor manera posible, así como también le agradezco el Lic. Jimmy Estiminson López Jiménez por ser muy buen asesor de tesis y por su dedicación durante este proceso de grado.

Sara Yolibeth Villatoro Benítez
Agosto 2019

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Índice de tabla | viii |
| Índice de Gráfico..... | xi |
| RESUMEN..... | xii |
| INTRODUCCIÓN | xiii |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 15 |
| 1.1. Antecedentes del problema | 15 |
| 1.2. Situación problemática..... | 17 |
| 1.3. Preguntas de Investigación..... | 19 |
| 1.3.1. Pregunta General | 19 |
| 1.3.2. Preguntas Específica | 19 |
| 1.4. Justificación | 20 |
| 1.5. Objetivos..... | 21 |
| 1.5.1. Objetivo General..... | 21 |
| 1.5.2. Objetivos Específicos | 21 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO..... | 22 |
| 2.1. Base Teórica | 22 |
| 2.1.1. Personalidad | 22 |
| 2.1.2. Rasgos..... | 24 |
| 2.2. Desempeño Laboral | 30 |
| 2.2.1. Consideraciones del Desempeño Laboral | 31 |
| 2.2.2. Evaluación del Desempeño | 33 |
| 2.2.3. Propósito de la evaluación de desempeño | 36 |
| 2.2.4. ¿Qué se evalúa? | 36 |
| 2.2.5. Métodos de evaluación del desempeño..... | 38 |
| 2.2.6. Satisfacción y Compromiso Laboral | 40 |
| 2.2.7. Rasgos de Personalidad y Desempeño Laboral | 41 |
| CAPÍTULO III: SISTEMA DE HIPÓTESIS | 46 |
| 3.1. Hipótesis..... | 46 |
| 3.1.1. Hipótesis General | 46 |
| 3.1.2. Hipótesis Específicas..... | 46 |
| 3.2. Operacionalización de Variables | 47 |
| CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO..... | 48 |
| 4.1. Diseño de investigación..... | 48 |
| 4.2. Población..... | 48 |
| 4.3. Selección de la muestra..... | 49 |
| 4.4. Instrumentos utilizados | 50 |
| 4.5. Procedimiento..... | 51 |

| | |
|---|-----------|
| 4.6. Manejo de Datos..... | 53 |
| CAPÍTULO V: RESULTADOS | 54 |
| 5.1. Resultados Estadísticos Descriptivos..... | 54 |
| 5.1.1. Resultados Estadísticos Descriptivos de Rasgos de Personalidad | 54 |
| 5.1.2 Resultados Estadísticos Descriptivos de Evaluación de Desempeño | 62 |
| 5.2. Resultados Estadísticos Inferenciales..... | 70 |
| 5.3. Discusión..... | 74 |
| CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 78 |
| 6.1. Conclusiones | 78 |
| 6.2. Recomendaciones | 80 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 81 |
| ANEXOS..... | 83 |
| Anexo 1: Cuestionario Big Five de Caprara, Barbaranelli y Borgogni | 83 |
| BFQ | 83 |
| ANEXO 2: Formulario de Evaluación de Desempeño..... | 89 |
| ANEXO 3: Solicitud de Aprobación de Tema de Investigación y Designación de Docente Asesor | 93 |
| ANEXO 4: Solicitud de Modificación de Tema de Investigación | 94 |
| ANEXO 5: Comprobante de autorización para realización de trabajo de Graduación en la Institución | 95 |

ÍNDICE DE TABLA

| | |
|---|-----------|
| Tabla 1 Selección de la muestra por género | 49 |
| Tabla 2 Energía y Género | 54 |
| Tabla 3 Afabilidad y Género..... | 55 |
| Tabla 4 Género y Tesón..... | 57 |
| Tabla 5 Género y Estabilidad Emocional | 58 |
| Tabla 6 Género y Apertura Mental..... | 60 |
| Tabla 7 Género y Desempeño Laboral | 62 |
| Tabla 8 Desempeño Laboral y Energía | 63 |
| Tabla 9 Desempeño Laboral y Afabilidad | 64 |
| Tabla 10 Desempeño Laboral y Tesón | 65 |
| Tabla 11 Desempeño Laboral y Estabilidad Emocional | 67 |
| Tabla 12 Desempeño Laboral y Apertura Mental..... | 68 |
| Tabla 13 Normalidad | 70 |
| Tabla 14 Correlación de Rasgos de Personalidad y Desempeño Laboral | 73 |

ÍNDICE DE GRÁFICO

| | |
|---|-----------|
| Gráfico 1 Género y Energía | 54 |
| Gráfico 2 Género y Afabilidad | 56 |
| Gráfico 3 Género y Tesón..... | 57 |
| Gráfico 4 Género y Estabilidad Emocional | 59 |
| Gráfico 5 Género y Apertura Mental..... | 60 |
| Gráfico 6 Género y Desempeño Laboral | 62 |
| Gráfico 7 Desempeño Laboral y Energía..... | 63 |
| Gráfico 8 Desempeño Laboral y Afabilidad | 64 |
| Gráfico 9 Desempeño Laboral y Tesón | 66 |
| Gráfico 10 Desempeño Laboral y Estabilidad Emocional | 67 |
| Gráfico 11 Desempeño Laboral y Apertura Mental..... | 69 |

RESUMEN

Se presenta la investigación en la cual el objetivo general ha sido establecer si existe relación significativa entre los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral, en los empleados del área de enfermería del Hospital Nacional La Unión, de La Unión. La población que se tomó en cuenta fue una muestra de 63 participantes de esta área. Se realizó la Investigación a través de la evaluación de los rasgos de personalidad y el desempeño laboral, mediante la aplicación de dos instrumentos, se utilizó el cuestionario del Modelo de los Cinco Grandes de los Autores: Caprava; Barbaranelli y Borgogni, el cual consta de 132 Ítems, cuya finalidad es la evaluación de cinco Dimensiones de la Personalidad, siendo estas Energía (E), Afabilidad (A), Tesón (T), Estabilidad Emocional (EE) y Apertura Mental (AM). Para la evaluación del Desempeño se utilizó el Formulario de Evaluación del Desempeño para Personal Médico y Enfermería, y el Formulario de Evaluación del Desempeño para Personal Jefatura, del Ministerio de Salud. Así mismo se presentan los rasgos más sobresalientes en el desempeño laboral de dichos empleados. La investigación es de tipo no experimental, transversal ya que los datos son tomados en un tiempo determinado y donde se pudo identificar que no hay relación significativa entre las variables objeto de estudio. El manejo de Datos se realizó mediante el programa Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, (por sus siglas en ingles SPSS).

Palabras claves: Rasgos, Personalidad, Desempeño Laboral, Evaluación, Relación, Energía, Afabilidad, Tesón, Estabilidad Emocional, Apertura Mental.

INTRODUCCIÓN

El ámbito laboral o el lugar de trabajo ocupan una parte fundamental en la vida de los seres humanos. La mayoría de personas, están presente más tiempo en sus lugares de trabajo que en sus propias casas. Al ver esto las organizaciones ponen interés en cómo se desenvuelve el empleado y el resultado final de su trabajo, están conscientes que necesitan de los trabajadores para desarrollar adecuadamente las funciones, las cuales las impulsan y según su desempeño, las llevan al éxito o al fracaso.

La presente investigación se realizó con el propósito de encontrar si existe relación entre los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral de los empleados del área de Enfermería de Hospital Nacional de La Unión. Para ello, se tiene una muestra conformada de 63 empleados en el área de enfermería.

Dentro de esta investigación en el Capítulo I se puede encontrar el fenómeno a estudiar, el cual está representado en el planteamiento del problema, donde se establece una descripción más detallada de la situación problemática, dentro de esta también se encuentra el enunciado del problema en el cual se establece la pregunta de investigación, la que consiste en dar una dirección en la búsqueda de información.

En el Capítulo II se presenta el marco teórico, con información de la problemática de investigación, dicha información fundamenta los planteamientos de autores en cuanto al tema, así como los conocimientos personales como grupo investigador, de esta forma se va conociendo mejor sobre el tema, detallando definiciones de personalidad, rasgos de personalidad, desempeño laboral y la posible relación entre ambas variables.

Como parte del Capítulo III Se presenta el sistema de hipótesis, en donde se plantean las hipótesis de investigación General, las tres hipótesis específicas, posteriormente se realiza la operacionalización de las variables del estudio.

En el Capítulo IV se detalla el diseño metodológico, aquí se muestra el tipo y diseño de nuestra investigación, de igual forma la población y muestra que es parte en la realización de los instrumentos, también se encuentra detalladamente las tres fases del procedimiento que se realizó en nuestra investigación y como última parte importante de este capítulo encontramos como se realizó el manejo de datos

En el capítulo V se presentan los resultados de nuestra Investigación los que fueron obtenidos mediante los Resultados Estadísticos Descriptivos y los Resultados Estadísticos Inferencial haciendo uso del programa Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, (por sus siglas en ingles SPSS).

En el capítulo VI se encuentran las conclusiones a las que llego el grupo de investigación según los datos obtenidos en esta, de igual manera se plantean las recomendaciones que se proponen, como estrategias para contribuir al mejoramiento en la contratación del talento humano, y a mantener los Rasgos de Personalidad que les permite desempeñarse mejor.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema

La personalidad y el desempeño laboral son variables que han sido frecuentemente estudiadas en diversas investigaciones, pero de manera individual, en la actualidad existen algunos documentos internacionales donde se han estudiado estas dos variables, investigando la relación que existen entre ellas, estudiando la influencia de diferentes características humanas (competencias o factores de personalidad) sobre el alto desempeño en diferentes tipos de ocupaciones, también se encuentran ciertos artículos nacionales en los que se expresan con referencia a este tema.

Como información nacional sobre este tema es muy poco los datos que se pueden encontrar, sin embargo se dice que: Diversos estudios psicológicos buscan encontrar una relación entre personalidad y desempeño profesional, por lo tanto, es válido preguntarse si nuestra personalidad realmente influye en el trabajo que desempeñamos, la respuesta a esta interrogante sería de gran ayuda a las organizaciones a fin de encontrar personal idóneo a los puestos, esto puede implicar un mejor desarrollo de habilidades y conocimientos del empleado. Pero esto también puede ser parte importante en el desarrollo de actividades en las áreas ya establecida a los empleados, de forma que no se tengan objeciones en cuanto a desempeñar su trabajo de forma eficiente. Aspectos relacionados a esta variable de personalidad, son evaluados en procesos de selección con el fin de determinar elementos que no están directamente relacionados con la formación académica o profesional. Por lo tanto los estudios reflejan que la personalidad está relacionada con el desempeño en tu trabajo además de estar ligada a la profesión que decides estudiar. (Blog Tecoloco El Salvador, 2018)

Al revisar la documentación internacional con respecto a la relación de Rasgos de Personalidad y Desempeño Laboral, se puede encontrar más información, debido a que se han realizado más investigaciones con respecto al tema, esto podría decir que en comparación a nuestro país y otros países se ve que le toman mayor importancia al desarrollo adecuado del trabajo, entre estas investigaciones se encuentra que en el año 2013 se realizó una investigación, sobre el tema "Relación entre los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la asociación comunidad Esperanza Cobán, alta Verapaz". El objetivo de dicha investigación fue establecer la correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación, y de esta manera obtener información suficientes con respecto a características de sus empleados que influyen en su desempeño.

Al final se pueden establecer los resultados siguientes "No existe correlación estadísticamente significativa entre los diferentes rasgo de personalidad y el desempeño laboral y No necesariamente las personas que presentan algún rasgo de personalidad, según esta investigación, desarrollan altos niveles de desempeño laboral" (Pop Castro, 2013).

Se encontró una investigación en la cual se hace referencia a la relación de los rasgos de personalidad y el momento de la elección de empleados donde se dice que las dimensiones de Escrupulosidad y Estabilidad Emocional eran factores de predicción confiables del desempeño laboral en una amplia variedad de escenarios ocupacionales (Ones, Viswesvaran y Schmidt, 1993 citado en Morris & Maisto Albert, 2005). Además, la investigación ha demostrado que el ausentismo en el lugar de trabajo se relaciona con la escrupulosidad, la extroversión y las escalas de neuroticismo (Conte y Jacobs, 2003 citado en Morris & Maisto Albert, 2005).

A partir de esto las dimensiones de personalidad pueden tomarse en cuenta como una forma de predecir las conductas que los empleados tendrán en determinadas situaciones, sirviendo esto

como una guía al momento de la elección de personal de una organización, lo cual es de gran importancia para obtener un buen desempeño por parte del personal seleccionado o contratado, considerando que las características, como ser organizado con sus cosas y su trabajo, así como también tener el control de sus emociones, son aspectos que pueden permitir un buen desempeño.

1.2. Situación problemática

Los rasgos son la forma que se utilizan para describir a una persona, constituyen la diferencia en cada individuo, que engloba un conjunto de pensamientos, sentimientos y por ende conductas, es por ello que en las instituciones en las que el personal mantiene un contacto directo con los usuarios, es importante tratar a sus empleados como personas dotadas de características propias de personalidad e individualidad, de aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos individuales y no solo como recursos dotados de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea.

Se puede ver en nuestra realidad Salvadoreña, las competencias, aptitudes, habilidades y destrezas que las personas poseen son muy importantes en el ámbito laboral, y de ahí se toma la idea que tan importante es adecuar estas características en un determinado puesto de trabajo. Como miembros activos de una sociedad podemos observar que el mayor número de quejas presentadas por los usuarios del sector de salud se debe a que reciben una mala atención, lo cual en algún sentido el usuario se siente en vulneración de sus derechos como persona.

Si bien es cierto que no todos los empleados presentan este problema, por ello se ha considerado el personal que está directamente relacionado en brindar una mayor atención, en la mayoría de ocasiones los comentarios y opiniones en respecto a la atención se ven reflejados como saldo negativo, algunas de las causas asociadas a este problema es la sobrecarga laboral que mantienen

los empleados, en especial de esta área de la salud , pero, es ahí donde se manifiesta la importancia de las competencias, debido que no todos poseen características personales esenciales para brindar una buena atención como la empatía, autocontrol, estabilidad emocional que le ayuden a sobrellevar de la mejor manera la situación, presentando deficiencia para mantener el control de sus emociones.

Cuando se trata de excelencia en salud, debe considerarse que técnica y humanidad constituyen elementos importantes e imprescindibles en los servicios de salud, debe darse especial atención a la competencia relacional y la sensibilidad con que debe trabajar y esforzarse toda persona que labora en los servicios de salud para lograr las metas y propósitos previstos relacionados a la prevención, curación y rehabilitación, y directrices generales de la atención.

Los rasgos de personalidad en el área laboral son influyentes en el proceso de selección de personal, ya que teniendo un conocimiento de ciertos rasgos que una persona posee, se puede considerar con cierto grado de exactitud la conducta o respuesta que puede dar una persona ante una situación determinada, siendo esta una herramienta de filtro al momento de la selección, así mismo en la evaluación del desempeño, donde se evalúan las conductas que están relacionadas con la realización de la tarea.

Tomando en cuenta lo que Robbins & Judge (2009) mencionan que “en el pasado, la mayoría de organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban la tareas de un puesto de trabajo, y que en la actualidad las compañías menos jerárquicas y más orientadas al servicio requieren de más información”, es aquí donde entra en juego la personalidad, en la cual en el caso del área de enfermería en la evaluación de desempeño es importante que se toma en cuenta aspectos de la conducta, rasgos que son esenciales para brindar una atención más humanista a los pacientes, tal como los rasgos que están dentro de la estabilidad emocional, afabilidad, entre otros.

El tomar en cuenta la personalidad en el desempeño laboral permite detectar problemas en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, problemas de motivación, de atención etc.

1.3. Preguntas de Investigación

1.3.1. Pregunta General

¿Existe relación significativa entre los Rasgos de Personalidad y el desempeño laboral en los empleados del área de enfermería del Hospital Nacional La Unión, de la Ciudad de La Unión?

1.3.2. Preguntas Específica

¿Existe relación significativa entre la dimensión Energía de los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral?

¿Existe relación significativa entre la dimensión Afabilidad de los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral?

¿Existe relación significativa entre la dimensión de Tesón los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral?

¿Existe relación significativa entre la dimensión Estabilidad Emocional de los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral?

¿Existe relación significativa entre la dimensión Apertura Mental de los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral?

1.4. Justificación

Dentro del ámbito laboral se presentan desafíos a resolver por los dirigentes en las Instituciones, uno de los grandes desafíos de los líderes en las organizaciones es lograr que sus empleados se desempeñen de manera eficiente, para lograr esto establecen parámetros que debe cumplir un empleado antes de ser contratado para un puesto.

Como parte considerable se entiende la importancia del presente estudio, puesto que su área es un ámbito en el cual cada persona se encuentra inmersa en ella en algún momento de la vida y ya que en la edad adulta se pasa un mayor porcentaje del tiempo realizando un trabajo. El desempeño laboral es el producto de ciertas competencias, habilidades o capacidades que posee el trabajador, como también del tipo de personalidad que este tiene, los cuales en conjunto darán como producto el cumplimiento o no de los requerimientos de la empresa.

Se ha tomado a bien establecer los rasgos de personalidad y el desempeño laboral que presentan los empleados del Hospital Nacional de la ciudad de La Unión, del área de enfermería debido a la demanda que su trabajo les exige, a las cuales se adaptan según sus aptitudes vocacionales y características de personalidad, permitiéndoles eficiencia y calidad en su desempeño.

El desempeño laboral correlacionado con la personalidad del empleado es un tema poco estudiado, por ello el aporte que damos es el permitir conocer si las características de su personalidad influyen en su área de trabajo, proporcionando así a la psicología organizacional los conocimientos de la relación de determinados rasgos de la personalidad que permiten tener un buen desempeño laboral, o que no son determinantes para ello.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

- Establecer la relación significativa entre los rasgos de personalidad y desempeño laboral en los empleados del área de enfermería del Hospital Nacional de La Unión, de la Ciudad de La Unión.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar los Rasgos de Personalidad de los empleados del área de enfermería del Hospital Nacional de La Unión.
- Conocer el Desempeño Laboral de los empleados del área de enfermería del Hospital Nacional de La Unión.
- Analizar la relación entre los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral de los empleados del área de enfermería del Hospital Nacional de La Unión.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Base Teórica

2.1.1. Personalidad

La personalidad se ha definido como un conjunto de características con las cuales el ser humano se desarrolla a lo largo de su vida, una definición más precisa es la que ofrecen Charles Morris y Albert Maisto (2005), donde por lo general definen la personalidad como “un patrón único de pensamientos, sentimientos y conductas del individuo que persisten a través del tiempo y de las situaciones”.

Se puede decir que todas las características que nos ayudan a desarrollarnos como parte de la personalidad se refieren a diferencias únicas, en otras palabras a aquellos aspectos que distinguen a una persona de todas las demás. Además se puede mencionar que aparte de ser únicas y diferenciadas, estas distinciones también persisten a través del tiempo y de las situaciones, es decir, la personalidad es estable y duradera.

Costa y McCrae (1994) citados en (Bermúdez, Pérez, Ruíz, Sanjúan, & Beatriz, 2011) plantearon una definición de personalidad que abarca diferentes aspectos, siendo de un punto de vista más completa para poder explicar mejor lo que es la personalidad, considerando lo siguiente:

- A) Una organización dinámica o conjunto de procesos que integran el flujo de la experiencia y la conducta;
- B) Sistemas psicofísicos, que representan tendencias y capacidades básicas del individuo;

- C) Forma característica de pensar y comportarse, como hábitos, actitudes, o en general, adaptación peculiar del individuo a su entorno;
- D) Influencias externas, incluyendo tanto la situación inmediata como las influencias sociales, culturales e históricas;
- E) La biografía objetiva, o cada acontecimiento significativo en la vida de cada uno; y
- F) El autoconcepto, o el sentido del individuo de quién es él.

Por lo tanto se comprende que la personalidad es compleja por lo que influyen diferentes aspectos que son importantes, en donde cada uno debe ser tomado en cuenta, al describir la personalidad, por su aporte importante en ella, ya que no solo depende del ambiente ni solo de lo innato, es preciso tomar en cuenta lo objetivo como lo subjetivo y establecer en un conjunto todo lo que la conforma.

Tomando en cuenta lo antes mencionado puede decirse que la personalidad es un conjunto de procesos que dirigen el funcionamiento conductual de las personas, lo cual en parte es obtenido biológicamente y completándose con la interacción en el ambiente, conlleva una serie de aspectos relevantes en el modo de pensar, dirigir y ejecutar una conducta. Por ello puede decirse que la personalidad es lo que define a un ser dentro de una sociedad, mediante la interacción de este en el medio en el que se desenvuelve.

Dentro de los aspectos básicos de personalidad que se pueden experimentar esta una motivación positiva y así progresamos hacia niveles superiores de funcionamiento, las personas mejoran su actitud y comportamiento para sentirse mejor desarrolladas dentro del ambiente, no se limita a manejar conflictos ocultos, con el fin de no interferir en sus actividades. Se puede destacar el

potencial de las personas para el crecimiento y el cambio, dadas ciertas condiciones razonables de la vida, la gente se desarrollará en direcciones deseables.

Se tiene en cuenta la importancia de las experiencias de la niñez temprana en el desarrollo de la personalidad. Algunos teóricos de la personalidad adoptan un enfoque diferente. Se concentran en el presente, describiendo las maneras en que difieren entre sí las personalidades adultas ya desarrolladas. Teóricos de los rasgos Gordon Allport y H. S. Odbert. 1937, citados en (Cloninger, 2003), afirman que las personas difieren de acuerdo al grado en que poseen ciertos rasgos de personalidad, como la dependencia, ansiedad, agresividad y sociabilidad. Desarrollamos un rasgo a partir de la forma en que se comporta una persona. Aun así en la formación de la personalidad se debe considerar esas características que desde la niñez están presentes y la forma en como el medio va influyendo en el desarrollo de estas, ya que en esto es que se puede ver como las personas se enfrentan, reaccionan o se comportan ante las diferentes situaciones que se les presentan en el transcurso de su vida, y de cómo estos comportamientos se vuelven estables y continúan en su adultez siendo estos los rasgos que forman su personalidad.

2.1.2. Rasgos

Un rasgo está definido como: Un sistema neuropsíquico generalizado y focalizado peculiar al individuo, entonces un rasgo es una característica que se desarrolla de forma biológica, que nos permite tener la capacidad para hacer muchos estímulos funcionalmente equivalentes para iniciar y guiar formas consistentes (equivalentes) de conducta adaptativa y expresiva. (Allport 1937 citado en Cloninger, 2003).

Esta es la razón, de porque los Rasgos juegan un papel importante en la vida de las personas, tomando en cuenta la influencia que estos tienen en nuestra conducta, y en la manera de una posible

predicción de esta. Entonces se dice que los rasgos constituyen una fuente primordial en la manera en que cada persona actúa, de tal manera, que la forma en que los rasgos se desarrollan deben de tomarse en cuenta al momento de estudiar la conducta, dando una mejor explicación a la forma de comportarse del ser humano dentro de la sociedad.

La personalidad como un agente generador de conductas basadas en la experiencia, puede permitir hacer una predicción de lo que hará una persona en una situación dada provocada por estímulos externos. Los rasgos son la forma de la personalidad que tiene valor predictivo, en otras palabras lo que desencadena las conductas a realizar y como se mencionó antes establece las posibles formas de reaccionar.

Según Sollod; Wilson & Monte (2009), las conductas que constituyen un estilo personal son variadas porque son respuestas particulares a las características específicas de cada situación social. Pero todas las conductas comparten en común el carácter, el cual no es reflejado por instinto o sociabilidad, sino que es producto de una influencia en el medio. Con esto los rasgos se entienden como la base del comportamiento personal a través de las situaciones y no necesariamente como resultado de la experiencia.

Se han determinado los rasgos individuales y los comunes. Los rasgos individuales son los exclusivos de un individuo mientras que los rasgos comunes son los compartidos por mucha gente. Se advirtió que dos personas no pueden tener justamente el mismo rasgo. (Allport, 1937 citado en Sollod, Wilson, & Monte, 2009). Dado esto se puede decir que dos individuos poseen el rasgo de la cortesía, pero cada uno de ellos pone su estilo personal, por lo cual se expresa este rasgo al menos un poco diferente en cada uno, ya que no es posible la similitud tan exacta debido a características personales. En este sentido, cada rasgo es individual, porque se expresa de alguna manera diferente.

Con esto, también se puede decir que las personas comparten algunas similitudes de conducta. Si bien es cierto que estas no son exactamente iguales pero en alguna forma general son percibidas como iguales ante los demás.

Los rasgos han sido catalogados como conceptos específicos, herramientas conceptuales útiles para propósitos predictivos, pero que no necesariamente corresponden a una realidad física específica, la forma con la cual se definen ciertas conductas pero que no necesariamente obedecen el estímulo exterior, entonces se plantea que son efectos internos de la persona como respuesta a una situación, los cuales pueden predecir conductas de acorde a la persona. Se creía que si los rasgos describen conductas que son comunes a mucha gente, la personalidad de cada individuo comprende un número considerable y agrupado en un sistema de únicos de rasgos.

Según Cattell (1972) menciona que los rasgos también pueden ser Rasgos Comunes y Rasgos Únicos. Haciendo referencia que los rasgos comunes son aquellos que mayormente se presentan en las personas, esos que pueden tenerlos desde un niño hasta un adulto, y pueden ser notables en cualquier ambiente debido a que no existe un medio específico para poder expresarlos, en cambio los Rasgos Únicos se caracterizan por ser específicos en la persona que los posee, aquellos rasgos que no cualquier individuo los tiene, como por ejemplo, escalar una montaña, dirigir una nación, entre otros.

En 1936, Gordon Allport y H. S. Odbert encontraron 17 953 palabras que describían la personalidad, luego la redujeron a 4504 adjetivos que describían rasgos observables y relativamente permanentes. Luego en 1940, Raymond Cattell utilizó la lista de Allport y Odbert introdujo términos obtenidos de una investigación psicológica, y redujo la lista a 171 palabras, después de encestar y evaluar a diferentes personas con adjetivos de esta lista, Cattell identificó 35 rasgos de personalidad a los cuales se refirió como la "esfera de personalidad". Él y sus

colaboradores construyeron tests de personalidad para estos rasgos, y como resultado se obtuvieron 16 grandes rasgos de personalidad. (Modelo de los cinco grandes, s.f.)

Basado en el trabajo de Cattell, dos estudios de análisis de factores proporcionaron una base para lo que eventualmente se convertirían en los Cinco Grandes. Usando grupos de la lista de Cattell, Donald W. Fiske en 1949 y Ernest C. Tupes y Raymond E. Christal (1961/1992) encontraron cinco factores similares cuando se analizaron las puntuaciones de los 22 grupos. Los hallazgos de Tupes y Christal fueron interesantes ya que encontraron los cinco factores dentro de cada una de las ocho muestras que diferían de muchas maneras. (Cinco grandes rasgos de la personalidad, s.f.)

Reconociendo algunas de las limitaciones en la clasificación conceptual de Cattell de los términos de los rasgos, Warren T. Norman regresó al principio y desarrolló una nueva lista de términos descriptivos de los rasgos del diccionario, los cuales denomino como: Extraversión, Agradabilidad, Conciencia, Estabilidad Emocional y Cultura. Está representado por Caprava, Barbaranelli, & Borgogni, (1993) Este busca medir los aspectos básicos de personalidad desde todas sus perspectivas de tal forma que una de las áreas a medir no intervenga en la otra. Con ello representa factores individuales considerablemente relativos en la personalidad. Para considerarlo como rasgo debe decirse que este es bastante estable, aun cuando la situación y circunstancia pudieran llevar a una persona a comportarse de tal forma que quede fuera de referencia de su personalidad total, no presenta una conducta cambiante si no que los factores externos producen una verdadera expresión de su conducta original.

Considerando los diversos instrumentos que algunos autores crearon para poder medir la personalidad, con respecto a los modelos que defienden pocas dimensiones extremadamente generales (como los superfactores de Eysenck), y respecto de los modelos que prevén un mayor

número de dimensiones de capacidad más específica pero de menor generalidad (como los dieciséis factores de Cattell, los trece de Guilford y los ocho de Comrey). Existe un modelo que propone cinco dimensiones fundamentales para la descripción y la evaluación de la personalidad que se sitúan en un nivel de generalidad intermedio, el modelo de los cinco grandes, en adelante denominados los cinco grandes, Energía o Extraversión, Afabilidad o Agrado, Tensión, Estabilidad emocional y Apertura mental o Apertura a la experiencia.

A partir de estos supuestos, Costa y McCrae (1985) han propuesto un cuestionario (el NEO-Personality Inventory o NEO-PI) para la medida de los cinco grandes, que consta de 18 elementos en su primera versión y de 240 en la edición más reciente.

Recientemente se presenta un modelo en el que se considera la experiencia de McCrae y Costa, y que pretende aportar algunas mejoras a la comprensión y evaluación de estos cinco factores. Los cinco grandes factores así también llamado BFQ han sido denominados: Energía (E), Afabilidad (A), Tensión (T), Estabilidad Emocional (EE) y Apertura Mental (AM). el BFQ consta de 132 elementos. (Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, Cuestionario Big Five)

Según McCrae y Costa, citados en Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, (1993) el modelo de los cinco grandes incluye las siguientes características: **-Extroversión:** calidez, sociabilidad, asertividad, actividad, búsqueda de excitación, emociones positivas. Dado que es una dimensión obviamente importante de la personalidad, la extroversión predice muchas conductas sociales. Los extrovertidos a menudo parecen felices, y se ha propuesto que la experiencia emocional positiva es una característica central de la extroversión; es posible que el extrovertido sea incluso biológicamente más sensible al placer que otros. Lo que caracteriza al extrovertido típico no es una felicidad serena, sino una felicidad activa y con energía.

-Afabilidad: se encuentran características como confianza, franqueza, altruismo, conformidad, modestia, inclinación a la ternura. La afabilidad, llamada en ocasiones adaptabilidad social o agradabilidad, indica una personalidad amistosa y complaciente, que evita la hostilidad y tiende a llevarse bien con los demás. Sus amigos lo encuentran simpático y bondadoso, en contraste con quienes son poco afables, a quienes se describe como suspicaces, insensibles y poco cooperadores.

-Escrupulosidad/confiabilidad: dentro de esta se puede ver competencia, orden, conciencia de los deberes, esfuerzo por alcanzar el logro, autodisciplina, deliberación. Describe diferencias en el orden y autodisciplina de la gente, que tanto organiza sus actividades con el fin de realizarlas de una manera efectiva. Los trabajadores alcanzan metas más altas, reciben mejores evaluaciones de sus jefes, y también están satisfechos con su vida. Tiene que ver con las relaciones familiares, las personas presentan mejores conductas de comportamiento con los demás, no se le presentan conflictos de organización y orden ya que mantiene lo más posible organizado su ambiente.

-Estabilidad emocional: La persona que obtiene puntuación alta en esta dimensión tiende a describirse como poco ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable. Por el contrario, la persona que obtiene puntuación baja tiende a describirse como muy ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable. Esta dimensión se define por as subdimensiones de Control de las emociones y Control de los impulsos. La primera mide básicamente aspectos concernientes al control de los estados de tensión asociados a la experiencia emotiva. La segunda mide aspectos relativos a la capacidad de mantener el control del propio comportamiento incluso en situaciones de incomodidad, conflicto y peligro.

-Cultura/intelecto/apertura: aquí se presentan la fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas, valores. Se reconocen como artístico, curiosos, imaginativos, intuitivos, originales y de amplios intereses. Son persona que salen de lo ordinario y ven el mundo desde otra perspectiva.

Su imaginación juega a favor ya que pueden crear imágenes beneficiosas para ellos liberando cargas emocionales y desviándolas a una acción en especial, de manera que lo expresan de manera artística. Pueden ser agradables a los demás ya que se presentan como sentimentales y con valores lo que es agrado a los demás. Valoran la imaginación, la mentalidad abierta y un mundo de belleza. Las personas que son creativas, curiosas y abiertas a la experiencia tienen mayor probabilidad de encontrar soluciones inteligentes a los problemas.

2.2. Desempeño Laboral

Un factor importante que cada persona debe desarrollar dentro de un ámbito laboral, es lograr un buen desempeño laboral, esta incluye una serie de características individuales para lograr objetivos los cuales serán bien vistos dentro de su lugar de trabajo.

Según Chiavenato (2001), el desempeño constituye la estrategia individual, para lograr los objetivos deseados, cada persona es la encargada de alcanzar una meta, con lo cual desarrolla una serie de actividades con propósito que se de lo deseado por parte del empleado.

Al retomar esta idea se puede tomar en cuenta que como bien lo menciona el autor se consideran las estrategias individuales que las personas tienen para lograr sus objetivos, lo cual esto varía de una persona a otra, dependiendo de diferentes factores que son los que permiten o no un desempeño laboral adecuado. Entonces con esto podemos decir que el fin de lograr un buen desempeño es alcanzar un objetivo.

Según Serrano, (2007) la teoría de Motivación de McCLELLAND, establece la Necesidad de Logro, el cual menciona que las personas se distinguen de las demás por su deseo de hacer mejor las cosas, prefieren el reto, encargarse del problema y aceptar el éxito o fracaso, prefieren analizar y evaluar el problema, asumir la responsabilidad personal del cumplimiento de sus labores, y les

gusta trabajar por muchas horas. Teniendo esto en cuenta se puede decir que un empleado con esta necesidad de logro es el candidato perfecto para que en su evaluación pueda reflejarse un buen desempeño laboral.

De acuerdo a esto se puede establecer que las características individuales en las personas son las que las dirigen a lograr una clasificación buena o deficiente de desempeño laboral, dada esta necesidad de logro es mucho más fácil para el empleado alcanzar un nivel alto de buen desempeño, ya que todas las funciones que realiza las hace con convencimiento personal y como parte de su convicción en la búsqueda, en este caso de un objetivo personal y en conjunto con la organización en que labora, y logrando de esta manera tener mayor control de sus actos consecuencias tanto en su área personal y laboral, debido a esta necesidad de logro y de las características que este posee para obtener lo deseado.

2.2.1. Consideraciones del Desempeño Laboral

Toda organización requiere alguna finalidad, algún concepto del porqué de su existencia y de lo que va a realizar, deben definirse las metas, los objetivos y el ambiente interno que necesitan los participantes, de los que depende para alcanzar sus fines. Esto permite una adecuada organización en la ejecución de todas las actividades.

Por ejemplo, en una organización con fin comercial, se presupone una finalidad productiva de entregar un producto, la metodología utilizada por la organización será la que dará como resultado un producto final, en consecuencia sea buen o mal servicio, es en esto donde puede decirse que el desempeño laboral forma parte importante en los resultados de la organización.

En una organización debe haber Racionalidad, esto implica adecuar los medios utilizados a los fines y objetivos que se desea alcanzar. Una organización es racional si se escogen los medios más eficientes para lograr los objetivos deseados.

La racionalidad se logra mediante normas y reglamentos que rijan el comportamiento de los participantes en la búsqueda de la eficiencia. La eficiencia es el resultado de la racionalidad, puesto que una vez establecidos los objetivos, le compete descubrir los medios más adecuados para obtenerlos.

Según Chiaventao, (2001) la racionalidad está ligada a los medios, métodos y procesos con los cuáles la organización considera que alcanzará determinados fines o resultados. Por medio de estos buscan garantizar los resultados poniendo a disposición los recursos para que el empleado logre un objetivo con ayuda de la misma organización.

Existe racionalidad porque el comportamiento de la organización está planeado y dirigido hacia ciertos objetivos que desea alcanzar. Para que exista racionalidad es necesario que los medios, procedimientos, métodos, procesos, sean coherentes con el logro de los objetivos deseados.

Toda organización debe considerar la eficiencia y la eficacia de manera simultánea. La eficacia es una medida normativa del logro de resultados; la eficiencia es una medida normativa de la utilización de recursos en ese proceso.

-Eficacia: El logro de los objetivos previstos es competencia de la eficacia. Logro de los objetivos mediante los recursos disponibles. Logro de los objetivos y vuelve la atención a los aspectos externos de la organización. (Mondy, 2010)

-Eficiencia: enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera de hacer o ejecutar las tareas métodos, con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible. Utilización adecuada de los recursos disponibles. Se concentra en las operaciones y tiene puesta la atención en los aspectos internos de la organización. No se preocupa por los fines, sino por los medios. (Mondy, 2010)

Cuando el administrador se preocupa por hacer correctamente las cosas, transita la eficiencia; cuando utiliza instrumentos para evaluar el logro de los resultados, para verificar que las cosas bien hechas son las que en realidad debían hacerse, entonces marcha hacia la eficacia.

Eficiencia y eficacia no siempre van de la mano. Una organización puede ser eficiente en sus operaciones, pero no eficaz, o viceversa; puede ser ineficiente en sus operaciones y sin embargo ser eficaz, aunque sería mucho más ventajoso si la eficacia estuviese acompañada de la eficiencia. También puede ocurrir que no sea ni eficiente, ni eficaz; el ideal es una empresa eficiente y eficaz.

Algunos factores que conducen a obtener la eficacia administrativa son variables intervinientes, entre las cuales se hallan las cualidades de la organización humana, el nivel de confianza e interés, la motivación, la lealtad, el desempeño y la capacidad de la organización para comunicarse con claridad, interactuar efectivamente y tomar decisiones adecuadas. Estas variables reflejan el estado interno y la salud de la organización.

2.2.2. Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es algo que se ha venido haciendo desde hace mucho tiempo, desde antes de la segunda Guerra Mundial, ya se daba por evaluar el desempeño, por ejemplo en 1842, el Servicio Público Federal de los Estados Unidos implantó un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de los funcionarios; en 1880 el ejército estadounidense adoptó el mismo

sistema. En 1918 General Motors desarrolló un sistema de evaluación para sus ejecutivos. (Chiavenato, 2001)

El hombre era considerado como una máquina, era visto como un objeto de los cuales se obtenían los intereses de la organización y que fácilmente se podía dominar y someter, ya que se creía que estaba motivado únicamente por intereses salariales y económicos, a la organización no le interesaba que tanto el empleado se involucraba en asuntos de la empresa.

Con el paso del tiempo se consideró al hombre por su potencial humano y es a partir de ahí que en la actualidad se evalúa no solo la producción de la persona, sino además de ello, los aspectos que conllevan la ejecución de la actividad.

¿Qué es la evaluación del desempeño?

La evaluación del desempeño se constituye como los mecanismos de medición de tareas desarrolladas, las organizaciones ven necesario implementar esta serie de mediciones como formas de controlar las actividades, formas y medios para desarrollar el trabajo.

Según (Mondy, 2010) Es un sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas. Se puede precisar que no solo se quiere conocer si el empleado cumple con las tareas asignadas, si no que la forma que este utilizo para el desarrollo de dicha actividad, lo que lleva a decir que también se pone importancia a cómo se logra realizar un determinado trabajo.

Otro autor (Chiavenato, 2001) plantea que la evaluación de desempeño es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización. Según esta definición, este proceso tiene un fin, con el cual la persona tiene como conocimiento que las tareas que realiza le serán evaluadas,

sean las correctas o no, no se trata solo de encontrar aspectos negativos o que se deban cambiar, sino que también las fortalezas que esta demuestra y que obtiene como resultado un aporte positivo en su área de trabajo y como consecuente a la organización.

Al retomar estas ideas se puede mencionar que al realizar una apreciación sistemática se tomarán en cuenta cualidades de una persona, la eficiencia, la eficacia, informes de progreso, en fin todos aquellos aspectos relacionados a la ejecución de su tarea y no solo a la tarea en sí misma, de modo que se tomen en cuenta diversidad de factores en respecto a lo que se quiere evaluar.

En (Serrano, 2007) se menciona que: la evaluación del desempeño es un sistema que permite apreciar y evaluar el grado o medida en que una persona desarrolla su trabajo. Con esta definición se puede ver que no solo es importante realizar las actividades en el trabajo, sino que también como lo hace en respecto a su función, de modo que el desarrollo de estas se vea reflejado en un resultado, el cual la organización quiere conocer.

Con estas evaluaciones se dan a conocer a las organizaciones un criterio para brindar posibles beneficios al empleado, se pueden conocer las debilidades de algunos empleados de forma que se puedan establecer propuestas para mejorar la deficiencia, de la misma forma también se dejan planteamientos con los cuales se tiene un mejor control de todos los aspectos en relación al empleado y su trabajo.

En general, el esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que éstas dependan del esfuerzo. Ese esfuerzo individual está dirigido, por una parte, por las capacidades y habilidades del individuo y, por otra, por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar.

2.2.3. Propósito de la evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño tiene varios propósitos, un propósito es ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos en general, conociendo las fortalezas y debilidades de cada empleado. Al evaluar el desempeño también se obtiene información para tomar decisiones importantes tales como ascensos, transferencias y despidos.

Las evaluaciones identifican las necesidades de capacitación y desarrollo. Identifican las aptitudes y competencias de los empleados que son inadecuadas y para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos.

Las evaluaciones también cumplen con el propósito de brindar retroalimentación a los empleados acerca de cómo ve la organización su desempeño. Además, las evaluaciones de desempeño son la base para asignar recompensas.

Es frecuente que las evaluaciones del desempeño determinen decisiones tales como quién obtiene un incremento en su salario por mérito, así como otras recompensas. La meta principal de un sistema de evaluación es mejorar el desempeño individual y organizacional.

2.2.4. ¿Qué se evalúa?

Según (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2009) Cada organización decide lo que desea evaluar según su interés, pero cabe mencionar que los criterios más comunes que se toman en cuenta en la evaluación del desempeño son los resultados de la tarea individual, comportamientos y características.

Para (Mondy, 2010) los criterios más comunes de evaluación son los rasgos de personalidad, los comportamientos, las competencias, el logro de metas y el potencial de mejoramiento. Cada

uno de estos aspectos en relación de su desempeño al momento de ejecutar las actividades, y que se presente un planteamiento de evaluado de cada aspecto.

Es importante tomar en cuenta la combinación de los diferentes criterios, para poder obtener una información más amplia del desempeño que ejerce una determinada persona en su puesto de trabajo. Debido a ello pueden tomarse en cuenta:

Resultados de la tarea individual: Si el fin es importante, más que los medios, entonces la administración debe evaluar los resultados de la tarea del empleado. Si se utilizan los resultados, un gerente de planta podría ser evaluado con criterios tales como la cantidad producida, desperdicios generados y el costo por unidad de producción.

Rasgos de la Personalidad: Ciertos rasgos de personalidad de los empleados, como las actitudes, la apariencia y la iniciativa, son la base para algunas evaluaciones. Sin embargo, muchas de estas cualidades que se consideran comúnmente son subjetivas y, en ocasiones, no están relacionadas con el desempeño en el trabajo o son difíciles de definir. Al mismo tiempo, ciertos rasgos de personalidad se pueden relacionar con el desempeño en el trabajo y, si se establece esta conexión, su uso resulta apropiado.

Competencias: incluyen un amplio rango de conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad y formas de comportamiento que pueden ser de naturaleza técnica, los cuales están relacionados con las habilidades interpersonales.

Logro de las metas: Si las organizaciones consideran que los fines son más importantes que los medios, los resultados finales en cuanto al logro de las metas se convierten en un factor apropiado que debe evaluarse. Los resultados establecidos deben estar dentro del control del individuo o equipo, y deben ser aquellos resultados que conduzcan al éxito de la empresa.

2.2.5. Métodos de evaluación del desempeño

Se mencionan algunos métodos de evaluación dentro de los cuales es la organización la que opta por la forma más factible y a su alcance para evaluar a sus empleados.

Ensayos escritos: Es probable que el método más simple de evaluación sea escribir una narración de las fortalezas, debilidades, desempeño pasado, potencial, y sugerencias para mejorar, del empleado. El ensayo escrito no requiere formas complejas o mucha capacitación para efectuarse. Sin embargo, con este método una evaluación buena o mala, tal vez sea determinada por qué tan hábil sea el evaluador en cuanto a la escritura y no tanto por el nivel real de desempeño del empleado.

Incidentes críticos: Los incidentes críticos se centran en la atención del evaluador en los comportamientos clave que hacen la diferencia entre efectuar un trabajo con eficacia y sin ella. Es decir, el evaluador escribe anécdotas que narren lo que hizo el trabajador y que haya sido especialmente eficaz o ineficaz. La clave aquí es mencionar sólo comportamientos específicos y no rasgos de la personalidad definidos vagamente.

Escalas gráficas de calificación: Uno de los métodos más antiguos y populares de evaluación es el uso de escalas gráficas de calificación. En este método, un conjunto de factores de desempeño, tales como la cantidad y calidad del trabajo, profundidad de los conocimientos, cooperación, atención, asistencia, iniciativa, son listados. Después el evaluador recorre la lista y las ordena en orden incremental, las escalas especifican cinco puntos, por lo que un factor tal como conocimiento del trabajo puede calificarse con uno (“poco informado sobre los deberes de su trabajo”), a cinco (“domina completamente todas las fases del trabajo”).

La retroalimentación de 360 grados: es una técnica de evaluación del desempeño que implica información de evaluación proveniente tanto de niveles múltiples dentro de la empresa como de fuentes externas. En esta técnica, todas las personas que se encuentran alrededor del empleado que está sometido a evaluación pueden otorgar calificaciones, incluyendo a los gerentes, el empleado mismo, los supervisores, los subordinados, los compañeros de trabajo, los miembros del equipo y los clientes internos o externos. Además, al otorgar la responsabilidad por las evaluaciones a más de una persona, muchos de los errores comunes de evaluación se reducen o se eliminan.

La distribución obligatoria: es una técnica de evaluación del desempeño en la cual se requiere que el evaluador asigne a los individuos de un grupo de trabajo a un número limitado de categorías, similares a una distribución normal de frecuencias. Los sistemas de distribución obligatoria tienden a basarse en tres niveles. En el sistema de GE, los mejores empleados se ubican en el 20 por ciento más alto, el siguiente grupo en el 70 por ciento intermedio, y el grupo con un desempeño más deficiente termina en el 10 por ciento más bajo. Por lo general, a las personas con un rendimiento inferior, después de que se les da un tiempo para mejorar su desempeño, se les permite separarse de la empresa si no lo logran.

La escala de calificación basada en el comportamiento: es una técnica de evaluación del desempeño que combina los elementos de la escala tradicional de calificación y la técnica de incidentes críticos; a lo largo de una escala se muestran varios niveles de desempeño y cada uno de ellos se describe en términos del comportamiento de un empleado en un puesto específico de trabajo.

Método de elección forzada: Este método consiste en evaluar el desempeño de los individuos mediante frases descriptivas de alternativas de tipos de desempeño individual. En cada bloque o conjunto compuesto de dos, cuatro o más frases, el evaluador debe elegir por fuerza sólo una o

dos, las que más se apliquen al desempeño del empleado evaluado. De ahí la denominación "elección forzada".

Método de investigación de campo: Método de evaluación del desempeño, desarrollado con base en entrevistas de un especialista en evaluación, con el superior inmediato, mediante las cuales se evalúa el desempeño de sus subordinados, buscando las causas, los orígenes y los motivos de tal desempeño, mediante el análisis de hechos y situaciones. Es un método de evaluación más amplio que permite, además de emitir un diagnóstico del desempeño del empleado, planear junto con el superior inmediato su desarrollo en el cargo y en la organización.

2.2.6. Satisfacción y Compromiso Laboral

Se dice que son múltiples los factores determinantes de que una persona se sienta comprometida con su trabajo y así pueda realizar un buen desempeño, siendo una de ellas la actitud que esta tome en su puesto de trabajo, las facetas de la satisfacción laboral que más se han estudiado son el salario, la supervisión, los compañeros de trabajo, el trabajo y las oportunidades de ascenso. Muchas otras, como la satisfacción con el equipo, las instalaciones, el lugar de trabajo y las políticas de la compañía también son importantes. En Meyer y Allen, 1997 citados en (Aamodt, 2010) se menciona que se creó que hay tres facetas para el compromiso laboral **El compromiso afectivo** es el grado en el cual un empleado desea permanecer en la organización, le importa la misma y está dispuesto a realizar un esfuerzo por ella, por ejemplo se siente a gusto con sus compañeros de trabajo, o tiene gusto por las tareas que realiza.

El compromiso de continuidad es el grado en el que un empleado cree que debe permanecer en la organización debido al tiempo, dinero y esfuerzo que ha invertido en la misma, o a la dificultad

que tendrá para encontrar otro empleo, lo que lo hace realizar sus actividades laborales de manera cotidiana en forma eficiente.

El compromiso normativo es el grado en el cual un empleado se siente obligado con la organización y, como resultado de esta obligación, debe permanecer en ella, debido a que por ejemplo un empleado en el que haya sido su primer empleo y haya adquirido en el los conocimientos necesarios para realizar bien las funciones que se solicitan, y la empresa ha invertido como recursos tiempo y dinero en sus capacitaciones.

2.2.7. Rasgos de Personalidad y Desempeño Laboral

Los rasgos de personalidad y el desempeño laboral son temas muy interesantes estudiados en diversas organizaciones, con los propósitos de conocer características que hacen únicas a las personas y sus reacciones a diferentes situaciones, en el caso de la personalidad y el desempeño, más como propósito conocer las estrategias adecuadas para lograr un buen rendimiento en las organizaciones.

En (Morris & Maisto, 2005) se menciona que a un psicólogo contratado por la Fuerza Aérea se le pide que prediga qué aspirantes a ingresar a un programa de entrenamiento se convertirán en buenos pilotos. Como parte del estudio el psicólogo puede seleccionar varios cientos de reclutas, aplicarles una variedad de pruebas de aptitud y de personalidad y luego comparar los resultados con su desempeño en la escuela de entrenamiento, de modo que pueda obtener los resultados necesarios para establecer un resultado final en base a las pruebas.

Es de esta manera que se puede determinar si alguna característica o conjunto de características tienen una relación o correlación con el eventual éxito como piloto, si se encuentra que los reclutas más exitosos califican más alto que los reclutas no exitosos en las pruebas de aptitud mecánica y

que también son gente cautelosa a la que no le gusta correr riesgos innecesarios. Con todo esto se encontró que existe una correlación, entre esos rasgos y el éxito como piloto: debido a que las puntuaciones altas en las pruebas de aptitud mecánica y la cautela predicen el éxito como piloto entrenado, tomando en cuenta lo importante de tener estas características para el buen desempeño de esta profesión, comprendiendo el aporte esencial que es evaluar ambos aspectos, considerando lo anterior que si existe correlación en ellos, lo cual permite elegir con cierta certeza el personal idóneo para las diferentes áreas laborales.

Así como también las pruebas que se aplicaron debieron ser adecuadas a lo que se busca encontrar de tal forma que al hacer un estudio, los encargados de este seleccionan pruebas que recojan características que cumplan con lo que busca. Al comparar resultados de las pruebas se puede establecer que las características indican que los mejores resultados logran un éxito en las actividades que realizan, en este caso los miembros de la Fuerza Aérea.

Los psicólogos industriales-organizacionales consideran que hay diferencias individuales en las capacidades físicas, la personalidad, los intereses, el conocimiento y la emoción al examinar el comportamiento de las personas en los escenarios laborales. Razón por lo que los encargados de una organización tienen en cuenta cada uno de estos aspectos antes de contratar al personal, ya que buscan que logren un objetivo o metas que se establecen de manera individual como recurso humano y organizacional, considerando cada una de estas diferencias debido que serán determinante tanto en la ubicación del puesto como en la eficiencia del empleado ya una vez dentro de algún lugar de trabajo. (Pop Castro, 2013)

Se ha detectado que estas diferencias influyen en gran manera en la productividad, ausentismo, la rotación, en la satisfacción en el trabajo y el desempeño en el puesto, cada uno de estos considerados primordiales tanto para un buen desarrollo de trabajo como también para una buena

productividad final. Las diferencias que existen en las características de nuestra personalidad, las cuales no necesariamente influirán a resultados negativos, sino que deben íntegramente ajustarse bien al puesto de trabajo, para poder tener un buen desempeño, de lo contrario existen deficiencia al momento de desarrollar sus actividades correspondientes, afectando de esta manera la productividad en el trabajo, con posibles consecuencias negativas para el empleado. (Pop Castro, 2013).

Para explicar el éxito laboral y su relación con la personalidad, se encontró que los factores de neurotismo, extraversión y amabilidad permitieron un pronóstico favorable de predicción; el neurotismo se relacionó con una pérdida de adaptación al medio, ocasionando ansiedad, inseguridad y depresión, esto señalado por Judge, Higgins, Thoresen y Barrick (1999) y por Costa y McCrae (1992) mencionados en la Revista Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; además de acuerdo con Watson y Clark (1997) la extraversión se vincula con la sociabilidad, pero también con impulsividad, actividad y falta de introspección. Para Barrick y Mount (1991) el factor de amabilidad se vincula con el desempeño en el puesto, con la orientación al logro, con la responsabilidad, el cuidado, la planeación y la organización del trabajo, confirmado también por Tett, Jackson y Rothstein (1991) todos ellos citados en (Uribe, Contreras, Sánchez, & García, 2008)

Luthans 2008 citado en Artigas, 2014 expresa que no solo existen acuerdos de que los cinco grandes son el centro de los rasgos de personalidad, sino que además muchas investigaciones han mostrado que estos rasgos predicen bien el desempeño organizacional. Consecuente a esto se puede decir que se necesitan diferentes rasgos para diferentes trabajos, por lo que la clave está en encontrar la concordancia adecuada, pues las diferencias nos hacen importantes y de igual forma

son necesarias para que este conjunto de características individuales brinden una buena productividad a la organización.

En el desempeño laboral el individuo pone de manifiesto las competencias laborales que conforman los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales, rasgos y factores de personalidad, y valores que ayudan a desempeñarse bien o mal dentro de su puesto de trabajo.

En Martha Alles 2005 citado en Artigas, 2014 se define a las competencias como aquellas características o comportamientos presentes en las personas que permiten alcanzar los objetivos de una organización, por lo cual se puede considerar como una herramienta propia eficaz para lograr dichos objetivos. Como parte de esto se plantea que dichos comportamientos son primordialmente importantes y tomados en cuenta como medios que se utilizan con el fin de alcanzar algo propuesto.

Debido a la importancia de dichas características se han creado diversas clasificaciones sobre cuáles deben ser las competencias que deben tener las personas en una organización, sin embargo la mayoría de estos coinciden en tres competencias principales: conocimientos, habilidades y actitudes. Dichas competencias de ser encontradas y potenciadas en los trabajadores lograrían como resultado a personas con sentido de aporte significativamente positivo para los objetivos de las organizaciones.

Asimismo, Alles 2010, Córdoba 2009 y Durante 2012 (citado en Artigas, 2014) consideran los conocimientos como la base para las demás competencias. Entonces no solo se basa en el querer cumplir objetivos, si no que el esfuerzo por la obtención de determinado nivel de conocimiento posiblemente llamado experiencia, el cual o bien la organización lo exige desde un inicio o esta

misma es capaz de lograr potenciar al empleado con fines de registrar mejores resultados en el rendimiento y cumplimiento de actividades por parte del trabajador.

Las habilidades psicomotoras consisten en la capacidad de aplicar estos conocimientos, mientras que las habilidades psicomotrices, son las destrezas para ejecutar los procedimientos clínicos. Las actitudes son consideradas como la capacidad de relacionarse con los pacientes, familiares y el personal que forma el equipo de trabajo de los médicos. Razón por lo cual es importante considerar que dichas competencias son necesarias según el área de trabajo del empleado, conjuntamente tienen relación significativa con áreas importantes como es la medicina y atención a pacientes como resultados personal de enfermería que forma parte de un área importante en la clínica.

De acuerdo a esto un investigador puede hacer énfasis en el interés que existe en diferentes áreas laborales por conocer la relación entre estas dos variables, ya que como se ha desarrollado en lo contextual teórico se puede conocer que no solo se trata de poner un grupo de personas al azar a realizar una actividad como parte de un trabajo, cada característica personal como la adecuación correcta de esta son la clave para que una organización logre o no sus objetivos sea cual sea el fin de servicios de la misma, de esta forma también la importancia del método a utilizar para lograr el objetivo y la aplicación adecuada de este para potenciar el talento del trabajador y posteriormente medir su desempeño en relación a lo que se exige.

CAPÍTULO III: SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Los rasgos de personalidad tienen relación significativa en el desempeño laboral de los empleados del Hospital Nacional La Unión.

3.1.2. Hipótesis Específicas

1. La dimensión de Energía de los Rasgos de Personalidad tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral
2. La dimensión de Afabilidad de los Rasgos de Personalidad tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral
3. La dimensión de Tesón de los Rasgos de Personalidad tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral
4. La dimensión de Estabilidad Emocional de los Rasgos de Personalidad tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral
5. La dimensión de Apertura mental de los Rasgos de Personalidad tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral

3.2. Operacionalización de Variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES |
|------------------------------------|--|--|
| Variable 1: Rasgos de Personalidad | Dimensiones o características en que la gente difiere de maneras distintas | Se medido por medio del Cuestionario Los Cinco Grandes el cual consta de 132 interrogantes y tiene como finalidad la evaluación de cinco Dimensiones de la Personalidad: Energía, Afabilidad, Tesón, Estabilidad Emocional y Apertura Mental. Este fue aplicado a todo el personal del área de enfermería. |
| Variable 2: Desempeño Laboral | El desempeño constituye la estrategia individual, para lograr los objetivos deseados | La variable fue medida mediante el Formulario de Evaluación de Desempeño para Personal Médico, Paramédico y enfermería. Y el Formulario de Evaluación del Desempeño para Personal Jefaturas, ambos pertenecen al Ministerio de Salud. Los cuales evalúan: Calidad de trabajo, Responsabilidad, Cumplimiento de Metas, Organización de su trabajo, Cumplimiento de Normas e Instrucciones, Discreción, Relaciones Laborales, Toma de decisiones, Iniciativa y Creatividad y Capacidad de Dirección. |

CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación es de tipo no experimental debido que la investigación se realizó sin manipular ninguna de las dos variables, ya que se analizó situaciones ya existentes, las cuales son Rasgos de Personalidad y Desempeño Laboral, no hubo intervención o manipulación en la relación de estas dos variables. La Investigación es transeccional o transversal, por la razón que describimos las variables y analizamos su relación en un momento dado, por lo tanto la investigación pertenece a la clasificación Diseños transeccionales correlacionales, retomando que se describió la relaciones entre dos variables, es importante mencionar que será únicamente en términos correlacionales, debido a que nos limitaremos a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales, es por ello que la investigación entiende a limitarse a relaciones no causales.

4.2. Población

La población con la que se realizó esta investigación son todos los empleados del área de enfermería del Hospital Nacional La Unión de la Ciudad de la Unión, siendo estos un total de 81 personas, en esta cantidad se incluye las jefaturas de las diferentes áreas de servicio de esta Institución.

4.3. Selección de la muestra

El tipo de muestreo que se utilizó en la investigación es el Muestreo no probabilístico ya que los sujetos se seleccionaron con ciertas características requeridas por el equipo de investigación, tomándose diferentes criterios para los dos grupos de muestra.

Criterios para la muestra de enfermería:

- Primeramente que las personas de las que se obtendrían los datos solicitados, sean Empleados del Hospital Nacional La Unión
- Los sujetos deberían ser personas con Formación Académica en el área de Enfermería
- Que los empleados ejercieran sus labores en el área de Enfermería
- Se sometieron a la toma de datos, los empleados que decidieron colaborar, dando su autorización a través del su consentimiento.

Una vez aplicados los criterios de inclusión la muestra quedó conformada por 63 empleados del área de Enfermería del Hospital Nacional La Unión, entre ellos se incluyen jefaturas, es importante recalcar que la participación fue de manera voluntaria los cuales se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla 1
Selección de la muestra por género

| Género | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje Acumulado |
|---------------|-------------------|-------------------|------------------------------|---------------------------------|
| Mujer | 55 | 87.3 | 87.3 | 87.3 |
| Hombre | 8 | 12.7 | 12.7 | 100.0 |
| Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

4.4. Instrumentos utilizados

En esta investigación se utilizaron dos instrumentos uno de ellos es el Cuestionario “Big Five” (BFQ) para evaluar rasgos de personalidad, creado por los Autores: Caprava; Barbaranelli y Borgogni, contiene una Adaptación española hecha por Bermúdez. Este instrumento puede ser aplicado de manera individual y colectiva, a adolescentes y adultos, con un tiempo de aplicación variable entre 20 y 30 minutos. Tiene por finalidad evaluar 5 dimensiones y 19 subdimensiones de la personalidad y una escala de Distorsión, a través de 132 ítems. En que se interpreta que una puntuación de 25 a 34, pertenece a un nivel muy bajo, mientras que de 35 a 44, es un nivel bajo, una puntuación entre 45 a 54 es un nivel promedio, entre 55 a 64 es un nivel alto, y una puntuación de 65 a 75 es un nivel muy alto.

El segundo instrumento utilizado es el Formulario de evaluación de Desempeño del Ministerio de salud, es un instrumento de evaluación que abarca aspectos generales del empleado en relación a su desempeño, el cual es realizado por parte del jefe inmediato por área, consta de 2 apartados, en el primero se detallan los datos generales del empleado y en el segundo incluye las 7 áreas de evaluación. Este formulario se divide en dos modelos, en los que se toma en cuenta a Médico, Paramédico Y de Enfermería, en este las áreas de evaluación son: Calidad de Trabajo, Responsabilidad, Cumplimiento de Metas, Organización de su Trabajo, Cumplimiento de normas e instrucciones, Discreción, y por ultimo Relaciones Laborales. El segundo modelo es para Jefaturas el cual evalúa, Planificación y Organización, Logro de Metas y Objetivos, Capacidad de Dirección, Toma de Decisiones, Responsabilidad, Iniciativa y Creatividad, y Relaciones Laborales. Cada una de estas áreas consta de cuatro opciones de respuesta.

El formulario se interpreta en calificación por puntos y por rangos en donde los resultados se clasifican en: Insatisfactorio Hasta 27 puntos, Bueno de 28 a 55 puntos, Muy bueno de 56 a 72 puntos, Excelente de 73 a 84 puntos.

4.5. Procedimiento

Fase 1

Presentación del Perfil y Anteproyecto; para ello se realizó la selección y delimitación del tema, como grupo de investigación se ha tenido el interés en un tema que no sea comúnmente estudiado o investigado y principalmente que nuestra investigación sea un aporte para las personas interesadas en el área de la Psicología Organizacional así también otras áreas relacionadas a las organizaciones, se tomó en cuenta el sentir de la realidad en que diariamente se vive en la sociedad para la delimitación del tema.

Como siguiente paso se procedió a solicitar permiso a la correspondiente Institución presentando una propuesta de lineamientos a seguir durante la investigación; una vez que se brindó la autorización por parte del director de la Institución, se realizó el perfil de investigación, en la cual se detalló la forma en la que estaría encaminada la Investigación, presentando así los objetivos, parte de base teórica y la forma en la que se obtendrían los datos de interés de estudio, entre otros documentos que se presentaron para la aprobación del tema.

Posteriormente se elaboró y presento el anteproyecto en el cual se realizó hipótesis, planteamiento del problema, diseño metodológico y presentación de los Instrumentos que se utilizarían para recoger la información que sería el objeto de estudio.

Fase 2

Recolección y Análisis de datos, para la recolección de datos se realizó una entrevista con la Jefatura del Área de Enfermería, la cual brindó la información necesaria para poder llevar a cabo la toma de datos, como las diferentes áreas del Hospital en las que encontraríamos el personal de enfermería, presentación de los diferentes jefes de cada área y el número de dicha población. Se aplicaron dos Instrumentos, uno de personalidad: el Cuestionario de Los Cinco Grandes, el cual fue aplicado a cada uno del personal por medio de un consentimiento informado en el cual ellos dieron su aprobación para que realizar la aplicación del Instrumento, esto se llevó a cabo en las diferentes áreas respectivas donde se encontraban realizando sus labores, en un tiempo en el que ellos consideraban el indicado. Posteriormente se procedió a la evaluación de desempeño, con el Instrumento de evaluación propio de la Institución, el cual es el Formulario de Evaluación de Desempeño para el Personal Médico, Paramédico, y de Enfermería, así como el de Jefatura, dicha evaluación fue aplicada por cada jefe al personal que tenían a su cargo.

Para el análisis de datos primeramente se realizaron los resultados estadísticos descriptivos de cada una de las variables, tomando en cuenta los datos de cada sujeto, teniendo estos se continuó con los resultados estadísticos inferenciales, todos estos resultados se obtuvieron haciendo uso del programa de Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, (por sus siglas en ingles SPSS), en el cual se introdujeron las respuestas de cada uno de los instrumentos aplicados.

Fase 3

Para finalizar el grupo de investigación con todos los datos producidos y analizados dio paso a elaborar el informe final de investigación, para luego ser sometido a revisión, posteriormente hacer las correcciones de las observaciones obtenidas, y así presentar la última memoria final.

4.6. Manejo de Datos

El manejo de Datos se realizó mediante el programa Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, (por sus siglas en ingles SPSS)

CAPÍTULO V: RESULTADOS

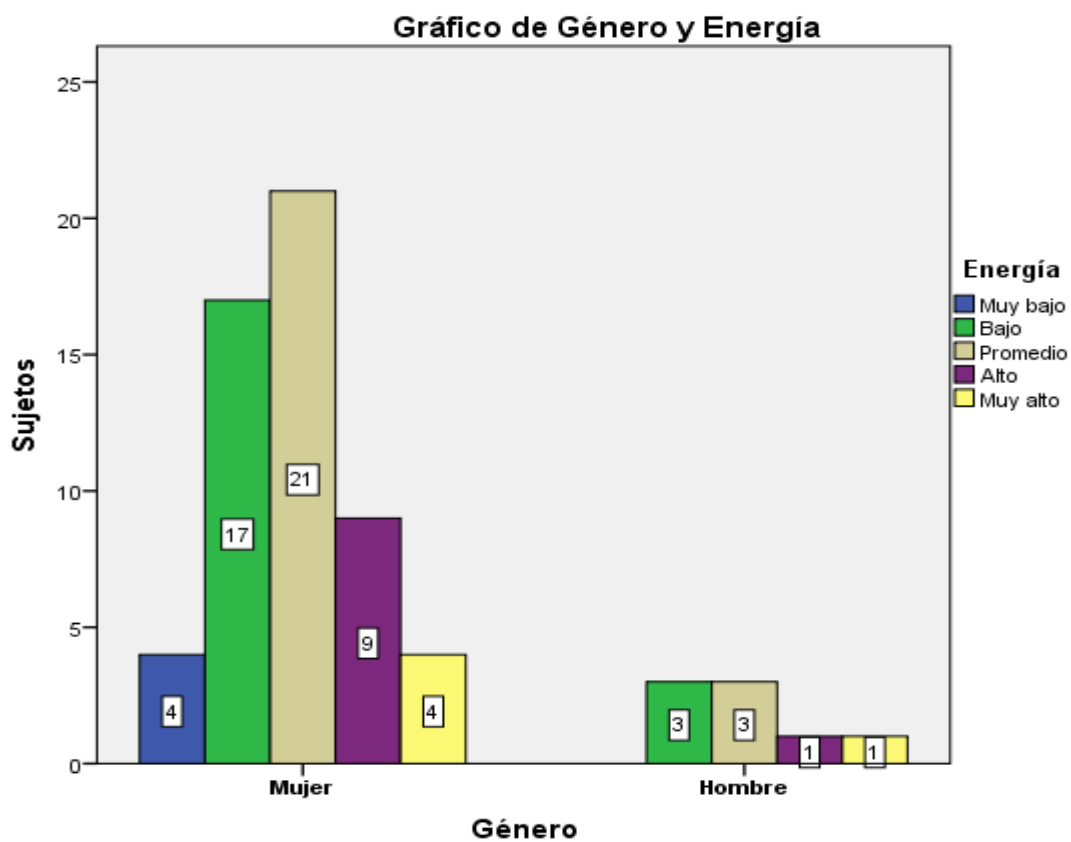
5.1. Resultados Estadísticos Descriptivos

5.1.1. Resultados Estadísticos Descriptivos de Rasgos de Personalidad

Tabla 2
Energía y Género

| Género | Energía | | | | | Total |
|--------|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | Muy bajo | Bajo | Promedio | Alto | Muy alto | |
| Mujer | 4 | 17 | 21 | 9 | 4 | 55 |
| Hombre | 0 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 |
| | 4 | 20 | 24 | 10 | 5 | 63 |

Gráfico 1
Género y Energía



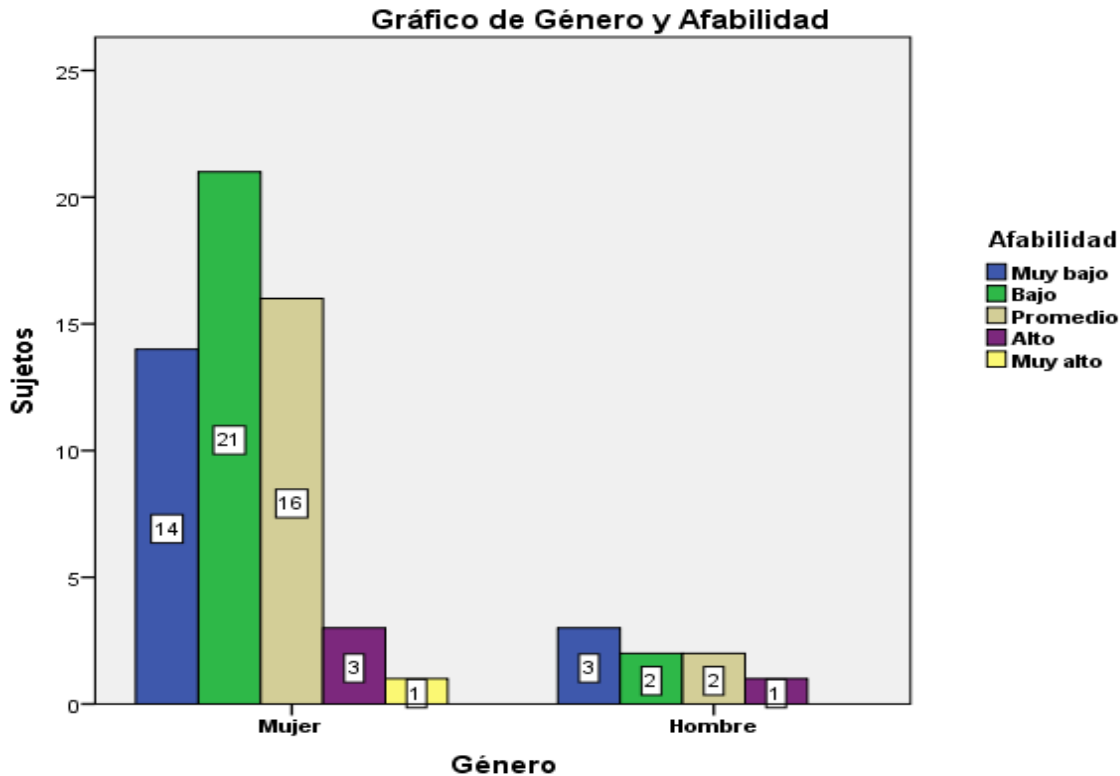
Interpretación:

Los datos muestran que de los 63 participantes, 4 mujeres y un hombre obtuvieron un nivel muy alto de energía, lo que significa que se caracterizan por ser personas muy dinámicas, activas, dominantes, razón por la que son extrovertidos, en el nivel alto se encuentran 9 mujeres y un hombre, son personas bastante dinámicas, activas, dominantes, y extrovertidas, mientras que en un nivel promedio se ubican 21 mujeres y 3 hombres, reflejando que en ocasiones pueden ser moderadamente enérgicos, y a veces mostrarse tímidos e indecisos, a la vez se puede ver que 17 mujeres y 3 hombres presentan un nivel bajo de energía, lo cual nos dice que son mayor las personas que se describen como poco activas, dinámicas y sumisas. Las personas que presentaron un nivel muy bajo de energía fueron solamente 4 mujeres no encontrándose así en esta categoría ningún hombre, a lo que hace referencia que ellas son personas no activas, ni dinámicas, caracterizándose mejor por ser personas introvertidas.

Tabla 3
Afabilidad y Género

| Género | Afabilidad | | | | | Total |
|---------------|-------------------|------|----------|------|----------|--------------|
| | Muy bajo | Bajo | Promedio | Alto | Muy alto | |
| Mujer | 14 | 21 | 16 | 3 | 1 | 55 |
| Hombre | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 8 |
| | 17 | 23 | 18 | 4 | 1 | 63 |

Gráfico 2
Género y Afabilidad



Interpretación:

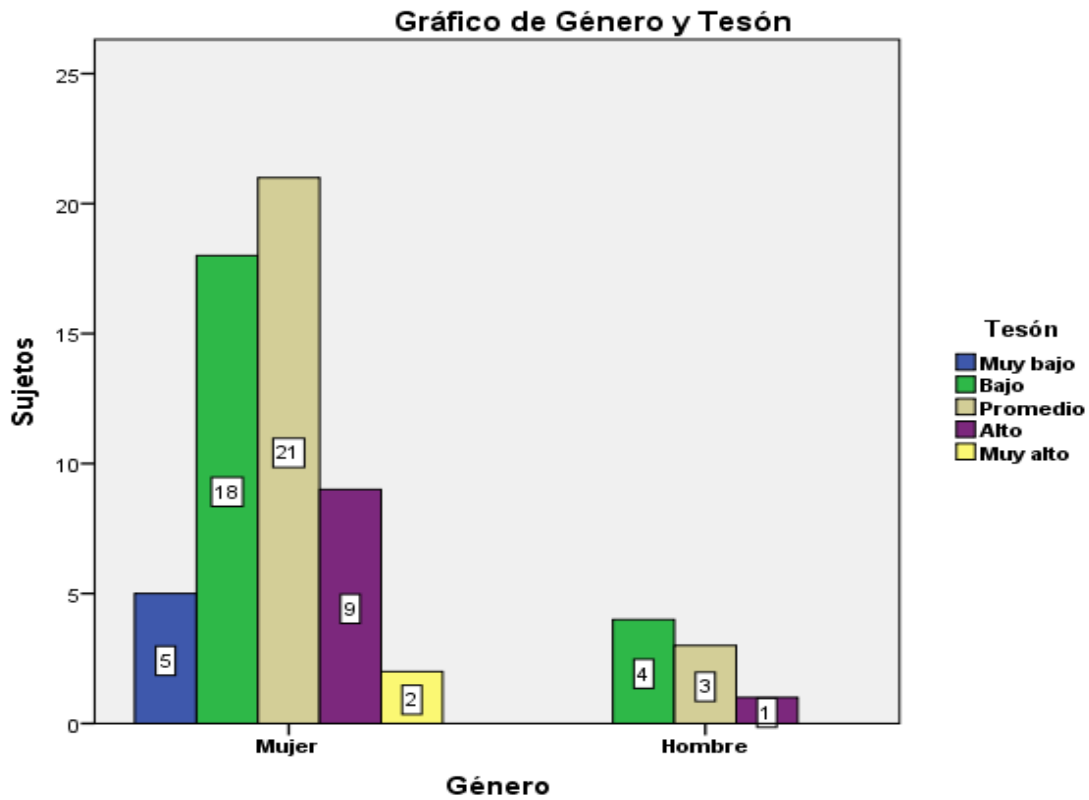
Los resultados indican que en esta dimensión de Afabilidad solamente una persona se encuentra en el nivel muy alto, siendo este el nivel con menor frecuencia, la cual es una mujer, y que se describe como muy cooperativa, cordial, altruista, amigable, generosa y empática, en el nivel alto se encuentran 3 mujeres y un hombre, lo que significa que son personas bastante cooperativa, cordial, altruista, amigable, generosa y empática, los participantes que puntuaron en el nivel promedio se encuentran 16 mujeres y 2 hombres, estas personas presentan las mismas características con la diferencia que es de manera moderada, en el nivel bajo se encuentran 21 mujeres y 2 hombres, por ello es el nivel con más frecuencia en esta dimensión, estas personas se describen como poco cooperativa, cordial, altruista, amigable, generosa y empática, de igual manera los

participantes del nivel muy bajo, que son 14 mujeres y 3 hombre se caracterizan por ser muy poco cooperativos, cordiales, altruistas, amigables, generosas y empáticas.

Tabla 4
Género y Tesón

| Género | Tesón | | | | | Total |
|--------|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | Muy bajo | Bajo | Promedio | Alto | Muy alto | |
| Mujer | 5 | 18 | 21 | 9 | 2 | 55 |
| Hombre | 0 | 4 | 3 | 1 | 0 | 9 |
| | 5 | 22 | 24 | 10 | 2 | 63 |

Gráfico 3
Género y Tesón



Interpretación:

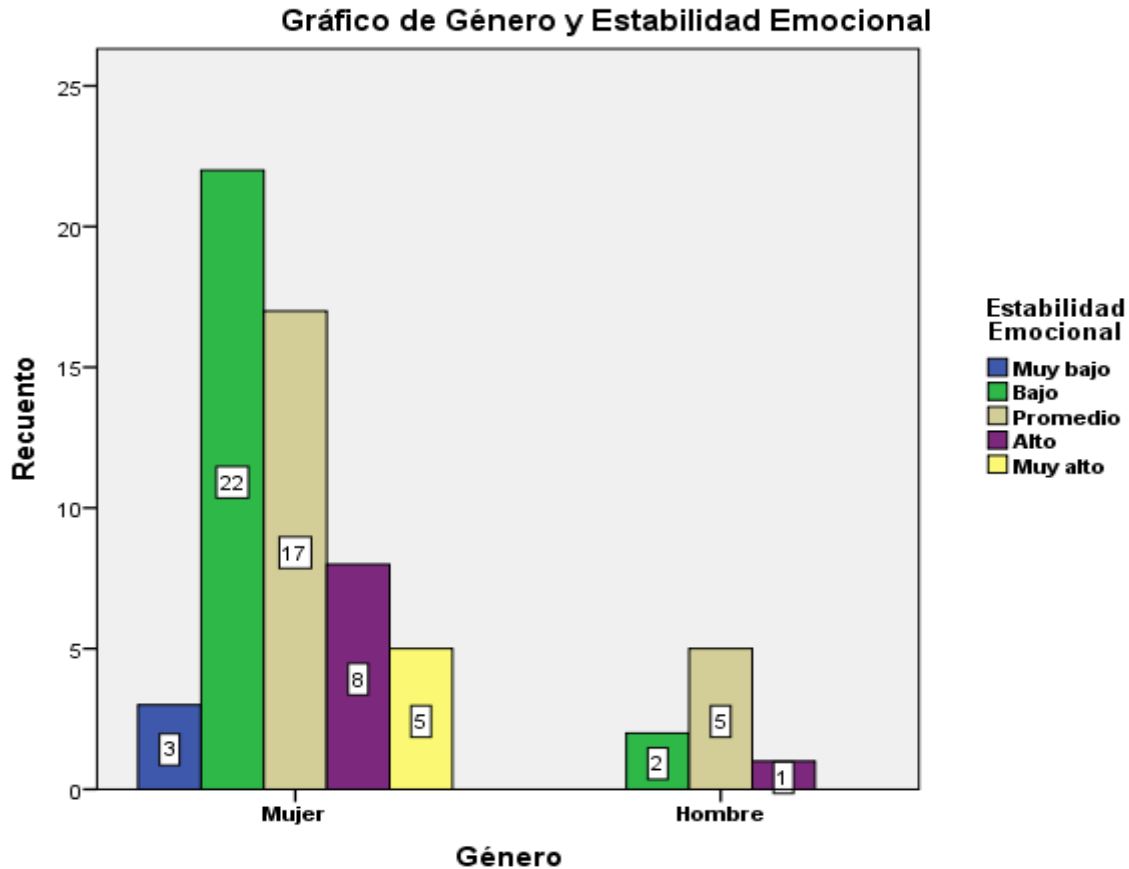
En la dimensión Tesón únicamente 2 mujeres presentan un nivel muy alto, describiéndose como personas muy reflexivas, meticulosas, diligentes y ordenadas, en el nivel alto se presentan 9 mujeres y un hombre, por lo que se comprende que son personas bastante reflexivas, meticulosas y ordenadas, 21 mujeres y 3 hombres representan el nivel promedio en esta dimensión, lo que significa que estas personas son moderadamente reflexivas y ordenadas, en el nivel bajo se obtiene como resultado 18 mujeres y 4 hombres, razón por lo que son poco reflexivas, meticulosas, diligentes y poco ordenadas, 5 mujeres se puntúan en el nivel muy bajo, las cuales tienden a describirse como muy poco reflexiva, muy poco escrupulosa, muy poco ordenada, muy poco diligente y muy poco perseverante, en lo que se puede observar que la mayoría de las personas se puntúan en el nivel promedio, y el menos puntuado es el nivel muy alto.

Tabla 5
Género y Estabilidad Emocional

| Género | Estabilidad Emocional | | | | | Total |
|--------|-----------------------|------|----------|------|----------|-------|
| | Muy bajo | Bajo | Promedio | Alto | Muy alto | |
| Mujer | 3 | 22 | 17 | 8 | 5 | 55 |
| Hombre | 0 | 2 | 5 | 1 | 0 | 8 |
| | 3 | 24 | 22 | 9 | 5 | 63 |

Gráfico 4

Género y Estabilidad Emocional



Interpretación:

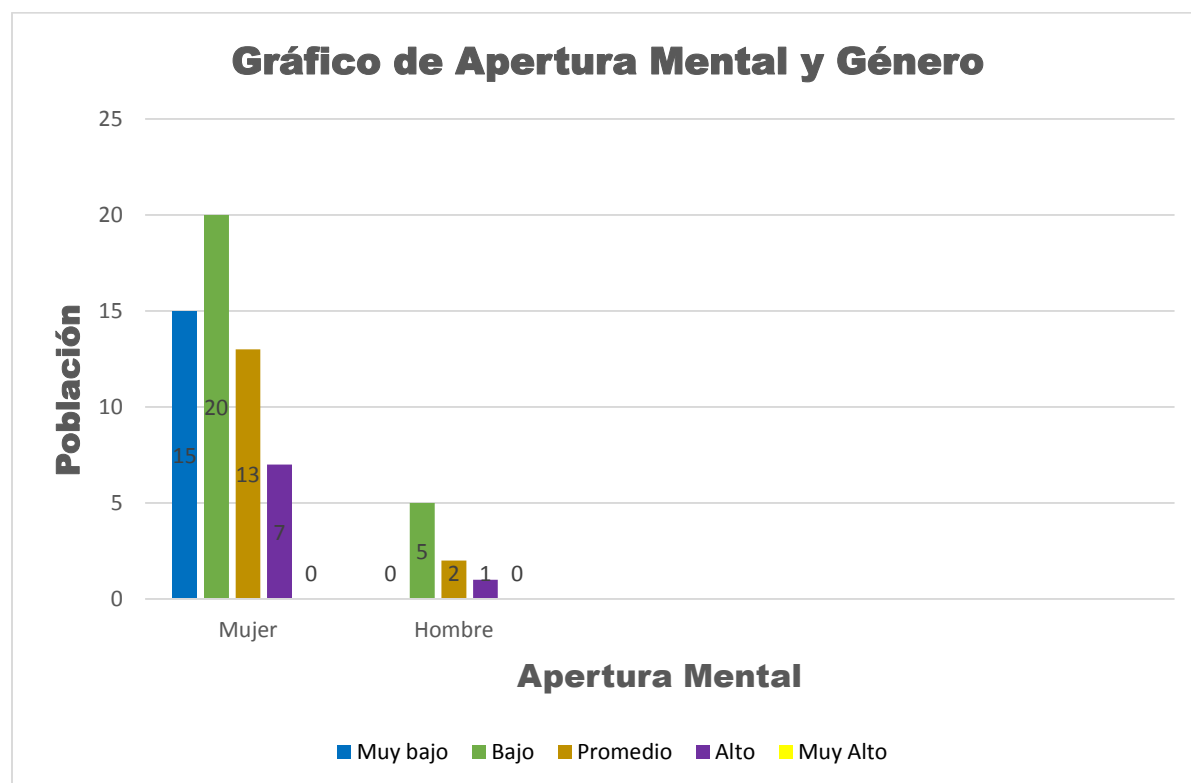
En la dimensión Estabilidad Emocional se puede observar que el nivel muy alto se presenta un resultado de 5 mujeres puntuaron y ningún hombre en este nivel, lo que demuestra que son personas muy poco ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable. En el nivel alto, se encuentra 8 mujeres y un hombre, lo que indica que son personas que se describen como poco ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable, el nivel promedio está formado por 17 mujeres y 5 hombres, son personas que presentan moderadamente características como ansiedad, vulnerabilidad, y son también moderadamente emotivas, impulsivas e irritables, en el nivel bajo, que es el nivel con mayor frecuencia en este nivel se encuentran 22 mujeres y 2 hombres, lo que muestra que son personas bastante ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva,

impaciente e irritable, el nivel que más frecuencia presenta en esta dimensión es el nivel muy bajo, con una cantidad de 3 mujeres y ningún hombre, es nivel con menor frecuencias, ellas son personas muy ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable.

Tabla 6
Género y Apertura Mental

| Género | Apertura Mental | | | | | Total |
|--------|-----------------|------|----------|------|----------|-------|
| | Muy bajo | Bajo | Promedio | Alto | Muy alto | |
| Mujer | 15 | 20 | 13 | 7 | 0 | 55 |
| Hombre | 0 | 5 | 2 | 1 | 0 | 8 |
| | 15 | 26 | 15 | 8 | 0 | 63 |

Gráfico 5
Género y Apertura Mental



Interpretación:

Los resultados muestran que en esta dimensión de Apertura Mental en el nivel muy alto los resultados son 0, es decir que ninguna persona puntuó en este nivel, razón por el que es el nivel con menor frecuencia, y mostrando así que los participantes no son personas muy cultas, informadas, interesadas por las cosas, y experiencias nuevas dispuesta al contacto con culturas y costumbres distintas, en el nivel alto se encuentra una cantidad de 7 mujeres y un hombre, lo que significa que son personas que tienden a describirse bastante cultas, informadas, interesada por las cosas, experiencias nuevas, por el contacto con culturas y costumbres distintas, el nivel promedio está formado por 13 mujeres y 2 hombres, son personas que se describen por tener un interés moderado por las nuevas experiencias, por las culturas y costumbres distintas, y son personas algo cultas. El nivel con mayor frecuencia en esta dimensión es el nivel bajo, ya que 20 mujeres y 5 hombres puntuaron en este nivel, lo que demuestra que son personas poco cultas, poco informadas y con poco interés por nuevas cosas y experiencias, el nivel muy bajo está formado por una cantidad de 15 mujeres y ningún hombre, ellas tienden a describirse como personas con muy poco interés por las nuevas experiencias y costumbres distintas.

5.1.2 Resultados Estadísticos Descriptivos de Evaluación de Desempeño

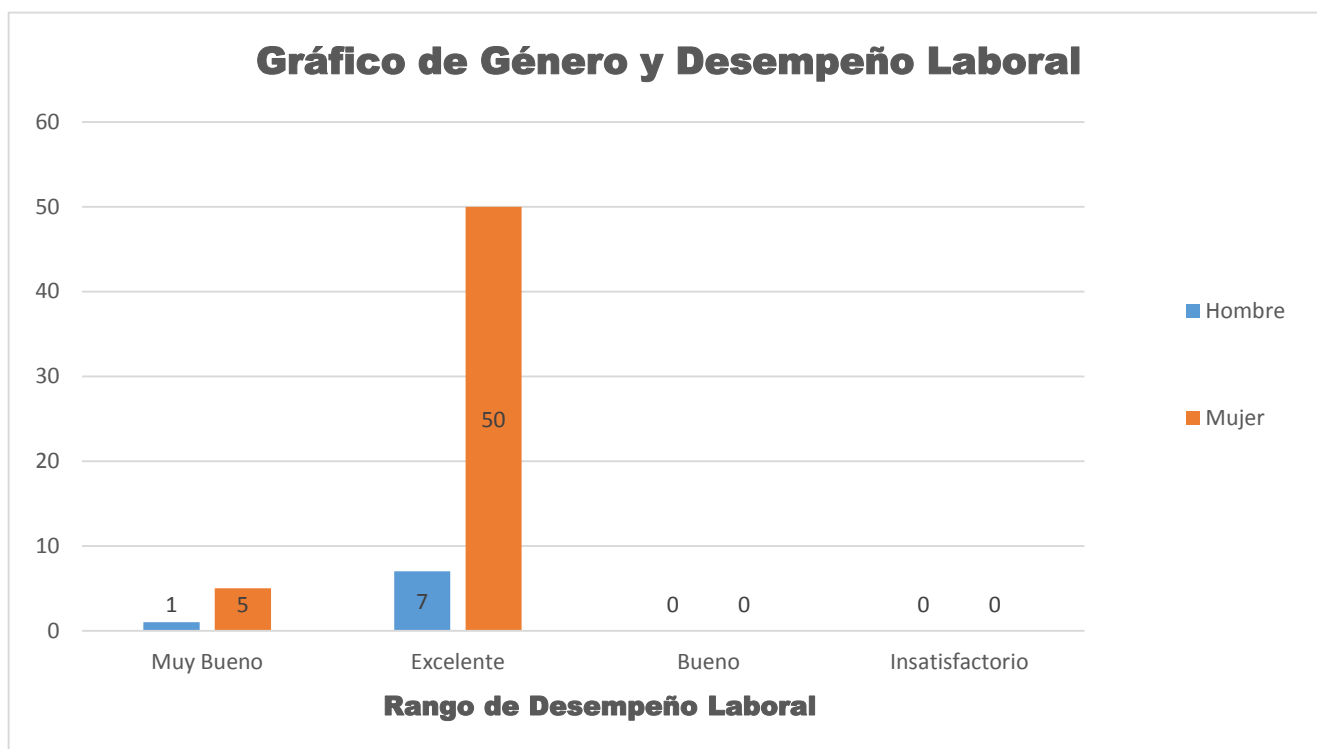
Tabla 7

Género y Desempeño Laboral

| Género | Desempeño Laboral | | | | Total |
|--------|-------------------|-----------|-------|-----------------|-------|
| | Muy Bueno | Excelente | Bueno | Insatisfactorio | |
| Mujer | 5 | 50 | 0 | 0 | 55 |
| Hombre | 1 | 7 | 0 | 0 | 8 |
| | 6 | 57 | 0 | 0 | 63 |

Gráfico 6

Género y Desempeño Laboral



Interpretación:

Los datos muestran que de los 63 participantes, 8 son hombres, de ellos 1 obtuvo un rango de desempeño laboral muy bueno y 7 con calificación excelente, mientras que el resto es un total de 55 mujeres de las cuales 5 califican como muy bueno y 50 como excelente en desempeño laboral

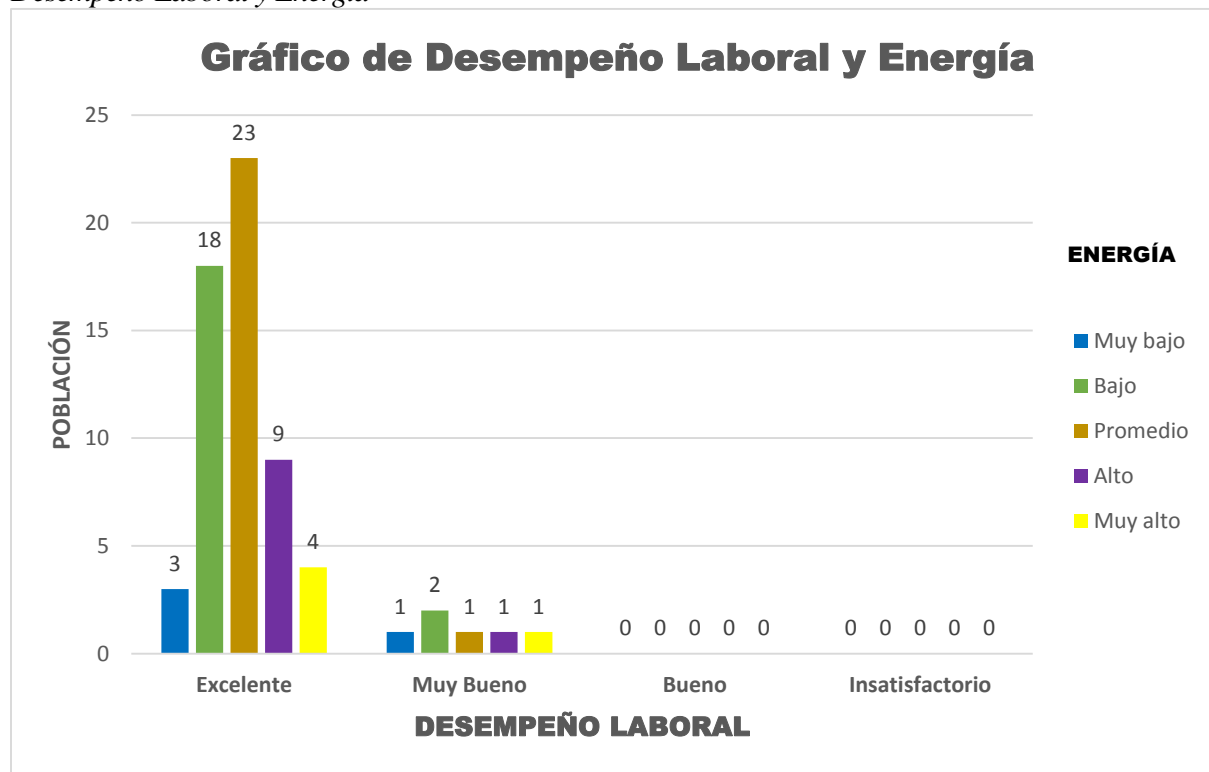
Tabla 8

Desempeño Laboral y Energía

| Energía | Desempeño Laboral | | | | Total |
|----------|-------------------|-----------|-------|-----------------|-------|
| | Muy Bueno | Excelente | Bueno | Insatisfactorio | |
| Muy Bajo | 1 | 3 | 0 | 0 | 4 |
| Bajo | 2 | 18 | 0 | 0 | 20 |
| Promedio | 1 | 23 | 0 | 0 | 24 |
| Alto | 1 | 9 | 0 | 0 | 10 |
| Muy Alto | 1 | 4 | 0 | 0 | 5 |
| Total | 6 | 57 | 0 | 0 | 63 |

Gráfico 7

Desempeño Laboral y Energía



Interpretación:

Los datos muestran que de los 63 empleados 20 se ubican en un nivel bajo de Energía de los cuales 2 obtuvieron un rango de Evaluación de Desempeño muy bueno, mientras que 18 obtuvieron un rango excelente en la evaluación. 4 obtuvieron un nivel muy bajo de energía, de los cuales 1 con calificación muy bueno y 3 con calificación excelente en desempeño laboral, en el nivel de energía

promedio se encuentran 24 empleados, ubicándose 23 personas en el nivel excelente en el desempeño laboral y una persona en el nivel muy bueno, mientras que con un nivel alto de Energía se encuentran 10 empleados de los cuales 1 de ellos tienen un rango de desempeño laboral muy bueno y 9 personas en el rango de desempeño Excelente, en el nivel muy alto de Energía se encuentra un total de 5 personas, 4 de ellas se ubican en el nivel excelente de desempeño laboral y una persona en muy bueno.

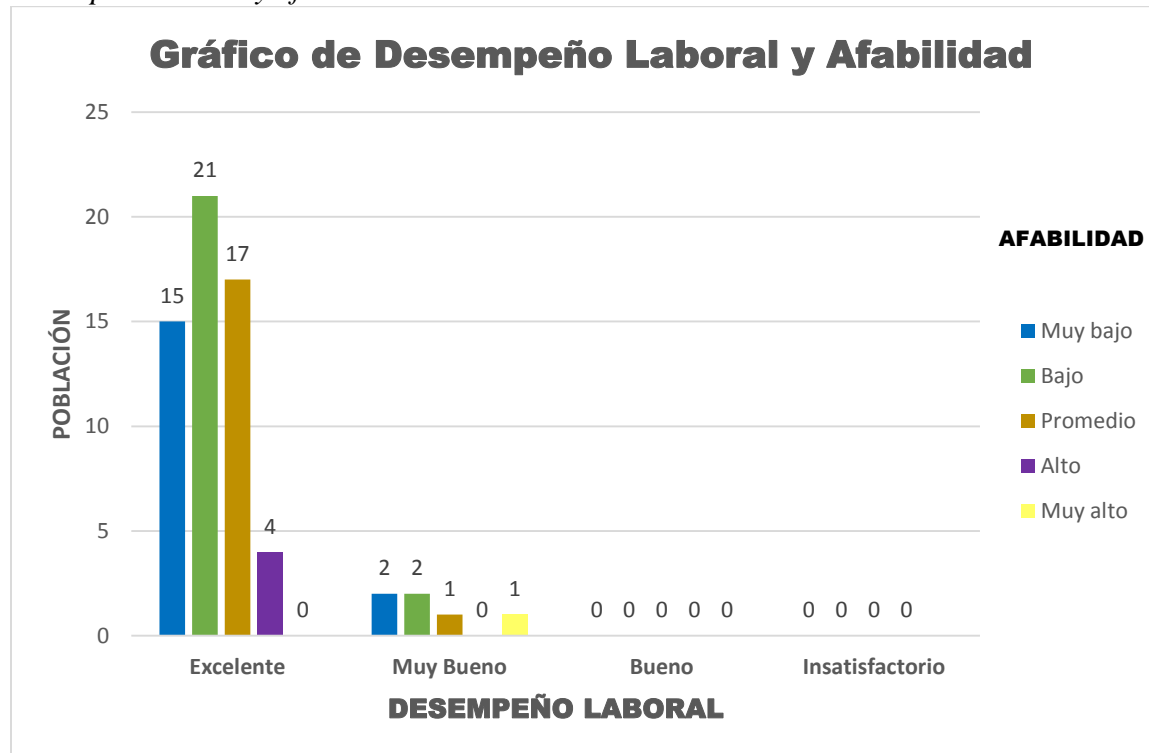
Tabla 9

Desempeño Laboral y Afabilidad

| Afabilidad | Desempeño Laboral | | | | Total |
|------------|-------------------|-----------|-------|-----------------|-------|
| | Muy Bueno | Excelente | Bueno | Insatisfactorio | |
| Muy Bajo | 2 | 15 | 0 | 0 | 17 |
| Bajo | 2 | 21 | 0 | 0 | 23 |
| Promedio | 1 | 17 | 0 | 0 | 18 |
| Alto | 0 | 4 | 0 | 0 | 4 |
| Muy Alto | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Total | 6 | 57 | 0 | 0 | 63 |

Gráfico 8

Desempeño Laboral y Afabilidad



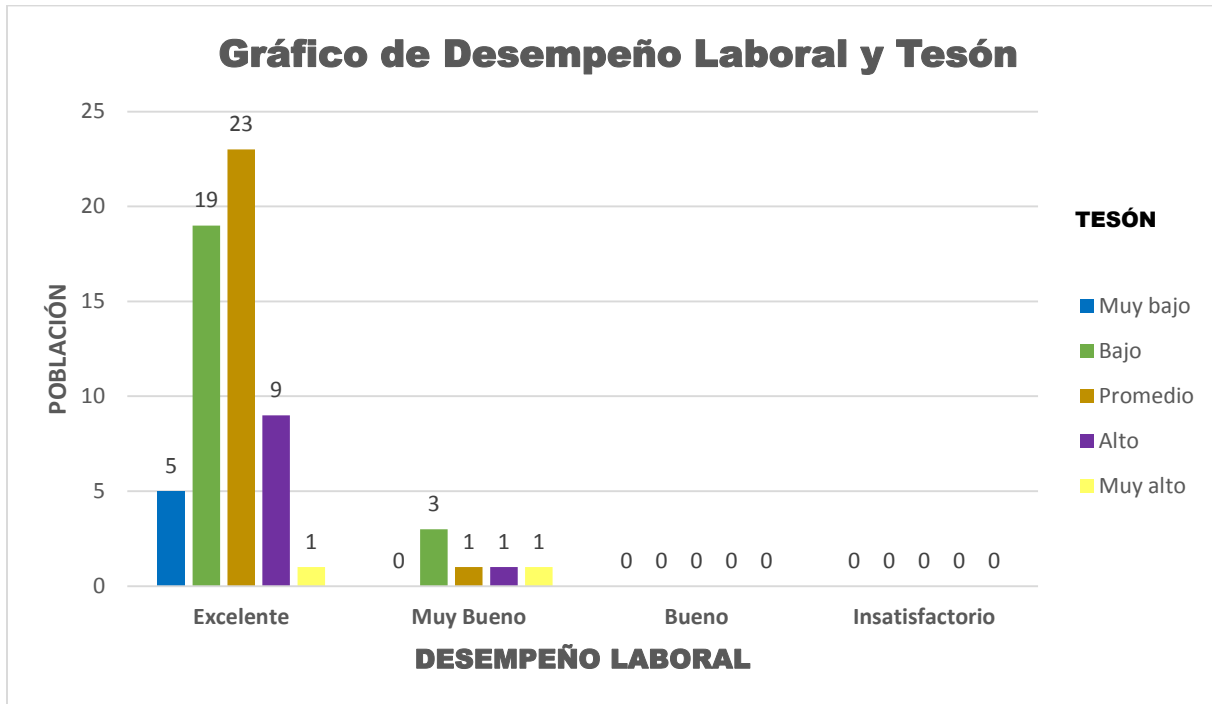
Interpretación:

Según los datos muestran que del total de empleados, 17 obtuvieron un nivel muy bajo de afabilidad, de los cuales 15 tienen un rango de desempeño laboral Excelente y 2 con calificación muy buena, la mayoría con un nivel bajo de afabilidad con un total de 24 personas de las cuales 21 se encuentra con una calificación excelente en desempeño laboral y 2 en un nivel muy bueno, de la misma forma en el nivel promedio de afabilidad, se encuentra un total de 18 empleados donde 17 de ellos obtuvieron un Excelente desempeño laboral y 1 en nivel muy bueno, y el nivel de afabilidad alto se encontraron 4 empleados con un Excelente desempeño laboral.

Tabla 10
Desempeño Laboral y Tesón

| Tesón | Desempeño Laboral | | | | Total |
|----------|-------------------|-----------|-------|-----------------|-------|
| | Muy Bueno | Excelente | Bueno | Insatisfactorio | |
| Muy Bajo | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 |
| Bajo | 3 | 19 | 0 | 0 | 22 |
| Promedio | 1 | 23 | 0 | 0 | 24 |
| Alto | 1 | 9 | 0 | 0 | 10 |
| Muy Alto | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Total | 6 | 57 | 0 | 0 | 63 |

Gráfico 9
Desempeño Laboral y Tesón

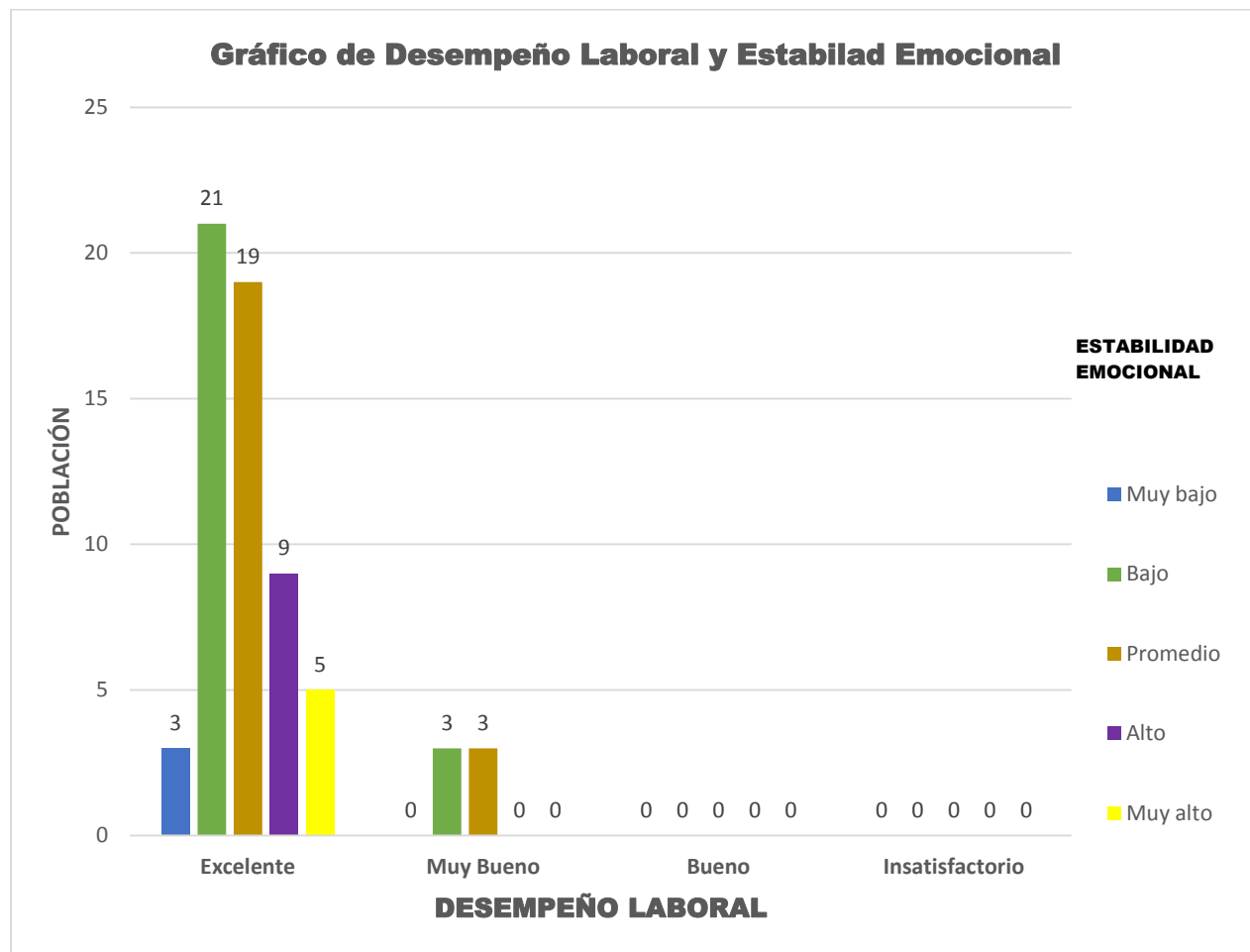


Interpretación:

Los datos muestran que de los 63 empleados 5 obtuvieron un nivel muy bajo de Tesón, de los cuales todos presentan excelente desempeño laboral, en el nivel bajo de Tesón se encontraron 22 empleados, obteniendo así en el desempeño laboral una calificación de Excelente 19 personas y una calificación muy bueno, 3 personas; ubicándose mayor cantidad de empleados en el nivel promedio de Tesón con un total de 24 personas, de los cuales 21 obtuvieron una puntuación Excelente en desempeño laboral y 1 en muy buen desempeño; el nivel alto de tesón lo conforman 10 empleados, 9 de ellos con excelente desempeño laboral y 1 con muy buen desempeño, mientras que en el nivel muy alto, únicamente se encontraron dos empleados de los cuales 1 puntúa con excelente desempeño laboral y 1 con muy buen desempeño.

Tabla 11*Desempeño Laboral y Estabilidad Emocional*

| Estabilidad Emocional | Desempeño Laboral | | | | Total |
|-----------------------|-------------------|-----------|-------|-----------------|-------|
| | Muy Bueno | Excelente | Bueno | Insatisfactorio | |
| Muy Bajo | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Bajo | 3 | 21 | 0 | 0 | 24 |
| Promedio | 3 | 19 | 0 | 0 | 22 |
| Alto | 0 | 9 | 0 | 0 | 9 |
| Muy Alto | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 |
| Total | 6 | 57 | 0 | 0 | 63 |

Gráfico 10*Desempeño Laboral y Estabilidad Emocional*

Interpretación:

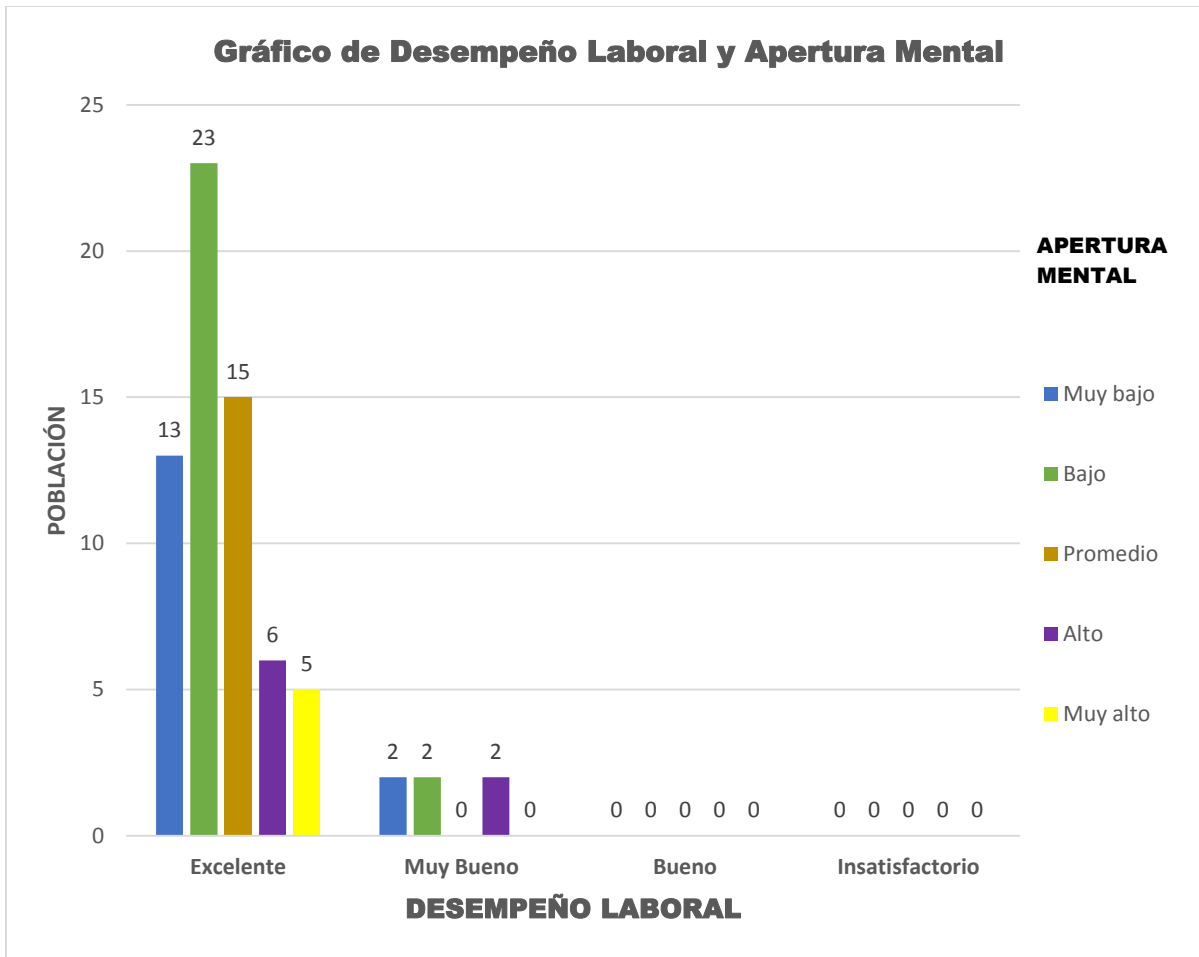
En los datos se muestran que del total de empleados 3 presentaron un nivel muy bajo de estabilidad emocional, los cuales obtuvieron una puntuación excelente de desempeño laboral, mientras que 21 empleados presentaron un nivel bajo de estabilidad emocional, de los cuales 3 con calificación muy bueno y 19 con calificación excelente en desempeño laboral, se presenta también el nivel promedio de estabilidad emocional con un total de 22 empleados en los cuales 3 con calificación muy bueno de desempeño laboral y 19 con puntuación excelente. 9 empleados se encuentran con un nivel alto de estabilidad emocional obteniendo un calificativo excelente en desempeño laboral, y 5 empleados en el nivel de estabilidad emocional muy alto de igual forma con calificativo excelente en desempeño laboral.

Tabla 12
Desempeño Laboral y Apertura Mental

| Apertura Mental | Desempeño Laboral | | | | Total |
|----------------------------|--------------------------|------------------|--------------|------------------------|--------------|
| | Muy Bueno | Excelente | Bueno | Insatisfactorio | |
| Muy Bajo | 2 | 13 | 0 | 0 | 15 |
| Bajo | 2 | 23 | 0 | 0 | 25 |
| Promedio | 0 | 15 | 0 | 0 | 15 |
| Alto | 2 | 6 | 0 | 0 | 8 |
| Muy Alto | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 6 | 56 | 0 | 0 | 63 |

Gráfico 11

Desempeño Laboral y Apertura Mental



Interpretación:

Como parte de los datos se presenta que del total de 63 empleados 15 obtuvieron un nivel muy bajo de apertura mental, de los cuales 2 con calificación muy bueno en su desempeño laboral y 13 con calificación excelente; un nivel bajo de apertura mental con un total de 25 empleados de los cuales 23 se encuentran con una calificación excelente en desempeño laboral, y 2 con puntuación muy bueno, se muestra también el nivel promedio de apertura mental con 15 empleados que obtuvieron calificativo excelente en desempeño laboral, y el nivel de apertura mental alto con 8,

de los cuales 2 presentan una puntuación de desempeño laboral muy bueno y 6 empleados con calificativo excelente en su desempeño laboral.

5.2. Resultados Estadísticos Inferenciales

Para la prueba de normalidad, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov tomando en cuenta que nuestra muestra es mayor a 50 sujetos, y así verificar si las puntuaciones que hemos obtenido de la muestra siguen o no una distribución normal, es decir, medir el grado de concordancia existente entre las variables, para ello ha sido necesario tomar en cuenta el P valor con significancia de 0.05, por lo tanto un valor menor de esta cantidad nos indica que se tiene una distribución anormal, con lo que se decide que la prueba a utilizar es de estadística no paramétrica, ya que cumple con los requisitos que esta conlleva, como lo es el hecho de tener una normalidad por debajo del valor de significancia es de 0.05 (P 0.05), por sus datos de tipo ordinal, como se muestra en la tabla número 13.

Tabla 13
Normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-------------------------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Energía | .213 | 63 | .000 |
| Afabilidad | .213 | 63 | .000 |
| Tesón | .205 | 63 | .000 |
| Estabilidad | .222 | 63 | .000 |
| Apertura Mental | .239 | 63 | .000 |
| Evaluación de Desempeño | .531 | 63 | .000 |

El equipo de investigación trabajo con un nivel de significancia de 0.05 (P 0.05), en lo que se toma en cuenta lo que Sampieri menciona que el investigador tiene 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse y sólo 5% en contra. En términos de probabilidad, 0.95 y 0.05, respectivamente; ambos suman la unidad. Este nivel es el más común en ciencias sociales, ya que esto nos dice que existe 5% de posibilidad de error al aceptar la hipótesis, estos nos indica que la puntuación mayor a esta no presenta significancia.

En la siguiente tabla se muestra la relación de las variables utilizando la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, donde podemos conocer el coeficiente de correlación el cual nos dice que en un valor de $r_s = 1$, se interpreta como una correlación positiva perfecta, mientras que un valor de $r_s = -1$ es una relación perfecta negativa, los valores de r_s 0.80 a 1 es una correlación positiva muy alta, en cambio un valor de r_s -0.80 a -1 indica una relación negativa muy alta, de igual forma el valor de r_s de 0.40 a 0.60 significa una correlación positiva moderada, de lo contrario con el valor de r_s de -0.40 a -0.60 significa una correlación negativa moderada, así como también una baja correlación positiva pertenece a los valores de r_s 0.20 a 0.40, y al tener un valor de r_s -0.20 a -0.40 indica una relación negativa baja, mientras que una relación positiva muy baja tiene los valores de r_s de 0 a 0.20, un valor negativo muy bajo tiene los valores de r_s de -0 a -0.20 a lo que el $r_s = 0$ se interpreta como una correlación nula. Lo que nos permite interpretar nuestros datos de la siguiente manera: 1. Que el nivel Desempeño Laboral con la dimensión de Energía tiene una correlación positiva muy baja debido que presenta un coeficiente de relación de r_s 0.030, con una significancia de P 0.818, el cual está por encima de nuestro valor de significancia, lo que nos lleva a decir que no existe relación significativa entre Energía y Desempeño Laboral.

2. En la dimensión de Afabilidad y Desempeño Laboral, se observa un coeficiente de relación positiva muy baja ya que muestra un valor de r_s 0.11 con una puntuación de significancia de P 0.932 lo que indica que no existe una relación significativa entre Afabilidad y Desempeño Laboral.
3. El nivel Desempeño Laboral con la dimensión de Tesón presentan una relación negativa muy baja con un valor r_s -0.050 con una significancia de P 0.696 expresando así que no existe relación significativa entre Desempeño Laboral y Tesón.
4. El nivel de Estabilidad Emocional con el Desempeño Laboral tiene una correlación positiva muy baja ya que su valor r_s es de 0.94, y muestra una significancia de P 0.463, igual superando el valor establecido de significancia, lo que significa que no existe relación significativa entre esta dimensión y el Desempeño Laboral.
5. En la dimensión de Apertura Mental con el nivel de Desempeño Laboral muestra una relación mínima positiva débil con un valor de r_s 0.03, presentando un valor de significancia de P 0.981.

Tabla 14*Correlación de Rasgos de Personalidad y Desempeño Laboral*

| | | Evaluación del Desempeño | |
|-----------------------|--------------------------|----------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Evaluación del Desempeño | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 63 |
| Energía | | Coeficiente de correlación | .030 |
| | | Sig. (bilateral) | .818 |
| | | N | 63 |
| Afabilidad | | Coeficiente de correlación | .011 |
| | | Sig. (bilateral) | .932 |
| | | N | 63 |
| Tesón | | Coeficiente de correlación | -.050 |
| | | Sig. (bilateral) | .696 |
| | | N | 63 |
| Estabilidad Emocional | | Coeficiente de correlación | .094 |
| | | Sig. (bilateral) | .463 |
| | | N | 63 |
| Apertura Mental | | Coeficiente de correlación | .003 |
| | | Sig. (bilateral) | .981 |
| | | N | 63 |

5.3. Discusión

Por medio de los datos que hemos obtenidos en el análisis estadístico, sobre los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral, se ha podido conocer lo que se pretendía al inicio de la investigación, en la cual se planteó demostrar la relación existente sobre estas dos variables, siendo estos aspectos importantes en las organizaciones, lo cual es para ellos necesario mantenerse informados sobre las actividades que se realizan y la manera en que estas son desarrolladas dentro de sus organizaciones, permitiéndoles así realizar propuestas que se adapten mejor a sus necesidades de servicios.

Considerando que la salud es importante, por ello se realizó el estudio de las variables en una Institución pública de salud, en la cual se trabajó con la población total del área de enfermería con y una muestra de 63 participantes, obteniendo de ellos rasgos de su personalidad y evaluación de su desempeño laboral lo que nos permitió obtener cada factor de las dimensiones de personalidad y la evaluación de Desempeño Laboral. Como grupo investigador podemos decir que rechazamos la Hipótesis de trabajo que nos dice que existe relación significativa entre los Rasgos de personalidad y Desempeño Laboral en los empleados del área de enfermería del Hospital Nacional de La Unión, de La Ciudad de la Unión, estableciendo que no existe relación significativa entre las variables, debido a que al conocer los datos nos muestra que están por debajo de los valores estipulados, dichos datos han sido obtenidos de los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, en donde se muestran que las dimensiones de personalidad, como Energía, en donde la mayoría de empleados que obtuvieron un nivel excelente en desempeño laboral, siendo estos 23 participantes, presentan un nivel de Energía promedio, en lo cual se puede mencionar, lo que dicen McCrae y Costa, citados en Caprava, Barbaranelli, & Borgogni, (1993) que estas personas presentan características de calidez, sociabilidad, asertividad, actividad, búsqueda de excitación,

emociones positivas, y son extrovertidos, por lo que se predice que estas personas tienen muchas conductas sociales y a menudo parecen felices, demostrando que el nivel de su energía le permite acoplarse y realizar con eficacia sus labores, en lo cual al analizarlos en los resultados estadísticos inferenciales, presenta una relación positiva muy baja con un r_s valor de 0.30 y una significancia de P 0.818, estando por encima del parámetro establecido, siendo este de 0.05 (P 0.05), lo que nos dice que Energía y Desempeño Laboral no presenta relación significativa, rechazando así la Hipótesis específica 1 que nos dice que La dimensión de Energía de los Rasgos de Personalidad tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral.

Los resultados estadísticos descriptivos de la dimensión de Afabilidad de los Rasgos de Personalidad nos dice que 21 participantes que obtuvieron un Excelente nivel de desempeño laboral se ubican en un nivel bajo de Afabilidad, siendo estas personas con características de poca confianza, franqueza, altruismo, conformidad, modestas, siendo generalmente poco amistosa y complaciente, lo cual al analizarlo en los resultados estadísticos inferencial nos dice que la relación existente entre Afabilidad y Desempeño Laboral es positiva muy baja teniendo un valor r_s 0.011 con significancia de P 0.932, en donde rechazamos la Hipótesis específica 2 que dice que La dimensión de Afabilidad de los Rasgos de Personalidad tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral, ya que no se presenta relación significativa entre estas variables.

La dimensión Tesón de los Rasgos de Personalidad muestra en los resultados estadísticos descriptivos que la mayoría de los participantes que obtuvieron una puntuación excelente en desempeño laboral, siendo estos 23 empleados, estos presentan un nivel promedio de Tesón por lo tanto estas personas presentan moderadamente competencias como el orden, conciencia de los deberes, esfuerzo por alcanzar el logro, autodisciplina, deliberación y que tanto organiza sus actividades con el fin de realizarlas de una manera efectiva, en los resultados estadísticos

inferenciales se encuentra que esta dimensión tiene una correlación negativa muy baja r_s de -0.050 y muestra una significancia de P 0.696 , lo que significa que no existe una relación significativa entre Tesón y Desempeño Laboral, por lo tanto rechazamos la Hipótesis específica 3 que dice que La dimensión de Tesón de los Rasgos de Personalidad tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral.

Los resultados descriptivos muestran que en la dimensión de Estabilidad Emocional la mayoría de los participantes que presentan Excelente Desempeño Laboral, tienen un nivel bajo de Estabilidad Emocional, en la que se encuentra un total de 21 empleados, considerando estas que las personas que obtiene puntuación baja tiende a describirse como muy ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable. Los resultados estadísticos inferenciales presentan un nivel de correlación positiva muy baja con valor r_s de 0.094 , con una significancia de P de 0.463 , sobrepasando está el valor establecido con lo cual no existe relación significativa entre esta dimensión y el desempeño laboral, de acuerdo a esto rechazamos la Hipótesis específica 4 que dice que La dimensión de Estabilidad Emocional de los Rasgos de Personalidad tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral.

En la dimensión de Apertura Mental de los rasgos de personalidad según los resultado descriptivos la mayoría de los participantes se ubican en el nivel excelente de Desempeño Laboral, y un nivel bajo de Apertura Mental, está conformado por total de 23 personas, las cuales tiende a describirse como persona poco culta, poco informada y con costumbres distintas. En los resultados estadísticos inferenciales esta dimensión muestra una correlación positiva muy baja con valor r_s 0.003 , y una significancia de P de 0.981 , por lo tanto no existe relación significativa entre esta dimensión y el desempeño laboral, razón por la cual rechazamos la Hipótesis específica 5 que dice que La dimensión de Apertura Mental de los Rasgos de Personalidad tiene una relación

significativa con el Desempeño Laboral, ya que se encuentra por arriba del parámetro de significancia.

La dimensión que más se acerca a una posible relación ha sido Estabilidad Emocional con una significancia de P de 0.46 y una correlación positiva muy baja de rs 0.94, por lo tanto con todos estos resultados podemos decir que en nuestra Hipótesis General que dice que Los rasgos de personalidad tienen relación significativa en el desempeño laboral de los empleados del Hospital Nacional La Unión, si existe relación entre las dimensiones de los Rasgos de personalidad y el Desempeño Laboral, pero la relación no es significativa por que los datos presentan valores mayores al nivel de significancia establecido.

Es importante mencionar que a pesar de que los empleados presentan niveles no altos en las dimensiones de personalidad, presentan un Excelente desempeño laboral, en lo que se puede considerar las teorías de las facetas de compromiso y satisfacción laboral mencionadas en (Aamodt, 2010) en las que se menciona que un empleado puede estar motivado ya sea por el compromiso afectivo que lo hace permanecer en una organización lo cual puede ser la relación entre compañeros, jefes, la importancia que le toma a la empresa y en el grado en que disfruta las actividades que realiza, o por el compromiso de continuidad siendo el esto lo que un empleado cree que debe permanecer en la organización debido al tiempo que tiene de permaneces en ella, el sueldo que esta le genera, el esfuerzo que ha invertido de permanecer en la misma, o a la dificultad que tendrá para encontrar otro empleo.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se identificaron los Rasgos de personalidad de los empleados del área de enfermería del Hospital Nacional La Unión, mediante el instrumento del Cuestionario de los Cinco Grandes (BFQ), obteniendo los Rasgos más sobresalientes mediante los datos estadísticos descriptivos, en los que se observa que la dimensión de Energía sobresale en la que la mayoría de los empleados presentan un nivel promedio, de igual manera en la dimensión Tesón con nivel promedio, siendo estas las dimensiones de Rasgos en las que puntúan en un mayor nivel. Todas estas características de las dos dimensiones son positivas, razón por lo que las personas que las presentan se les facilita realizar mejor las funciones laborales, y como consecuencia obtener un excelente desempeño. En las dimensiones de Afabilidad, Estabilidad Emocional y Apertura Mental, los empleados obtuvieron puntuaciones en niveles bajos.

- Se concluye que los niveles de Desempeño Laboral que presentan los empleados del área de enfermería del Hospital Nacional de La Unión, mediante la aplicación del Formulario de Evaluación del Desempeño para Personal Médico y Enfermería, y el Formulario de Evaluación del Desempeño para Personal Jefatura, del Ministerio de Salud, muestran los niveles de Desempeño Laboral entre los rangos de muy bueno y excelente.

- Para finalizar, el grupo de investigación con los datos analizados plantean que no existe una relación significativa, debido a que el nivel de significancia establecido que es de $P = 0.05$, es mayor a los niveles a los nivel de los diferentes dimensiones de los Rasgos de Personalidad y Desempeño Laboral, como se observa en la dimensión de Energía que presenta una significancia de $P 0.818$, (una relación positiva muy baja con un valor rs de 0.030), así también se muestra en la dimensión de Afabilidad en la cual se observa una significancia de $P 0.932$, (teniendo relación positiva muy baja con un valor rs 0.11), en la dimensión de Tesón con una significancia de $P 0.696$, (presenta una relación negativa muy baja con un valor rs -0.050), así también en la dimensión de Estabilidad Emocional muestra una significancia de $P 0.463$, (y una relación positiva muy baja con valor rs es de 0.94), de igual manera se observa en la dimensión de Apertura Mental, presentando un valor de significancia de $P 0.981$, (una relación mínima positiva con un valor rs de 0.03).
- Con los datos antes mencionados decimos que hay una relación mínima entre los Rasgos de Personalidad y Desempeño Laboral, pero no es significativa.

6.2.Recomendaciones

- Se sugiere a la administración de la Institución encargada del Recurso Humano, al momento de contrataciones del personal, evalúe y considere los Rasgos de Personalidad que son necesarios para que se pueda dar un desempeño laboral, en el cual la persona no se sienta presiona a rendir bien, sino sea por vocación y porque su personalidad está prevista al servicio y la atención a los demás

- Se sugiere que se realicen evaluaciones de Rasgos de Personalidad en el mismo tiempo de la evaluación del desempeño, para conocer las debilidades que se presentan en cada personal y así reforzarlas y mantener un buen equilibrio entre su salud mental, emocional y sus labores

- Se sugiere a las autoridades competentes, como lo es el Ministerio de Salud Pública, que implemente programas que fomenten y mantengan en el empleado de las diferentes Instituciones de salud, las características necesarias para que se les faciliten un buen desempeño laboral, conforme al área en que se desempeñe, como programas de Estabilidad Emocional, Apertura Mental, Afabilidad, entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional*. México: Cengage Learning Editores, S.A de C.V.
- Artigas, J. (2014). Rasgos de la personalidad y desempeño de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología en México. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 37.
- Bermúdez, J., Pérez, A., Ruíz, J., Sanjúan, P., & Beatriz, R. (2011). *Psicología de la Personalidad*. Madrid: Grafo, S.A.
- Blog Tecoloco El Salvador. (22 de Mayo de 2018). *Blog Tecoloco El Salvador*. Obtenido de <https://www.tecoloco.com.sv/blog/como-influye-tu-personalidad-en-el-trabajo.aspx>
- Caprava, Barbaranelli, & Borgogni. (1993). *BFQ Cuestionario Big Five*. Bermúdez.
- Caprava, Barbaranelli, & Borgogni. (s.f.). *Cuestionario Big Five*.
- Cattell, R. B. (1972). *El Analisis Cientifico de la Personalidad*. Barcelona: Fontanella.
- Chiavenato, I. (2001). *Admiistración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial Nomos S.A.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial Nomos S. A.
- Cinco grandes rasgos de la personalidad*. (s.f.). Obtenido de IRESEARCHNET.COM: <https://psychology.iresearchnet.com/industrial-organizational-psychology/individual-differences/big-five-traits-of-personality/>
- Cloninger, S. C. (2003). *Teorías de la Personalidad*. México: Pearson Educación.
- Jacobs, & Conte. (2003). *Introduccion a la Psicología*.
- Modelo de los cinco grandes*. (s.f.). Obtenido de wikipedia: «https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Modelo_de_los_cinco_grandes&oldid=115910516»
- Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educación.
- Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2005). *Introduccion a la Psicología*. México: Pearson Educación.
- OMS. (2013). *Prevencion y Control Integral del Cancer Cervico-uterino*.
- Pop Castro, B. E. (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, Verapaz. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>
- Robbins, P., & Judge, A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, P., & Judge, A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Serrano, A. (2007). *Administracion de Personas*. San Salvador: Talleres Graficos, UCA.

Sollod, Wilson, & Monte. (2009). *Teorias De La Personalidad Debajo de La Mascara*. Ciudad de Mexico: The McGraw-Hill Companies.

Uribe, J., Contreras, F., Sánchez, O., & García, A. (2008). Los Cinco Grandes y maquiavelismo en trabajadores mexicanos: un estudio de personalidad y manipulación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 79.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario Big Five de Caprara, Barbaranelli y Borgogni

BFQ

CUESTIONARIO “BIG FIVE”

Caprara, Barbaranelli y Borgogni

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.

| REPRESENTACIÓN DE LA HOJA DE RESPUESTAS | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| E 1 | | | | X | |
| E 2 | 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

| |
|-----------------------------------|
| 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 |

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 irrita, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello.

| |
|---|
| 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 |
|---|

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.

No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses.

47. Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás.
48. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos.
49. No suelo sentirme sólo y triste.
50. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.
51. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía.
52. A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades.
53. Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros.
54. No me interesan los programas de televisión que me exigen esfuerzo o compromiso.
55. Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias.
56. Me molesta mucho el desorden.
57. No suelo reaccionar de modo impulsivo.
58. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.
59. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia.
60. No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades.
61. Mi humor pasa por altibajos frecuentes.
62. A veces me enfado por cosas de poca importancia.
63. No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien.
64. No me gusta estar en grupos numerosos.
65. No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles.
66. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos.
67. No dudo en decir lo que pienso.
68. A menudo me noto inquieto.
69. En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás.
70. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.
71. Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras.
72. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía.
73. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo.
74. Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado.
75. No suelo perder la calma.
76. No dedico mucho tiempo a la lectura.
77. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje.
78. A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado.
79. Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado.
80. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.
81. Nunca he sido un perfeccionista.
82. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.
83. Nunca he discutido o peleado con otra persona.
84. Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca.

| |
|-----------------------------------|
| 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 |

85. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.
86. Siempre me han apasionado las ciencias.
87. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás.
88. Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.
89. No creo que conocer la historia sirva de mucho.
90. No suelo reaccionar a las provocaciones.
91. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor.
92. Creo que todas las personas tienen algo de bueno.
93. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco.

94. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros.
95. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo.
96. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.
97. A menudo me siento nervioso.
98. No soy una persona habladora.
99. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.
100. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído.
101. Siempre estoy seguro de mí mismo.
102. No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma.
103. Me molesta mucho que me interrumpen mientras estoy haciendo algo que me interesa.
104. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica.
105. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.
106. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado.
107. Si es preciso, no dudo en decir a las demás que se metan en sus asuntos.
108. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla.
109. Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles.
110. Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que compitiendo.
111. Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva.
112. Nunca he criticado a otra persona.
113. Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo.
114. Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.
115. Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones.
116. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.
117. Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques.
118. Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control.
119. A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme.
120. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños.
121. No suelo cambiar de humor bruscamente.
122. No me gustan las actividades que implican riesgo.
123. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.
124. Cuando empiezo a hacer algo, nunca sé si lo terminaré.
125. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones.
126. Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido.
127. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.

- 128. Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles.
- 129. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades
- 130. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.
- 131. No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

COMPRUEBE SI HA DADO UNA RESPUESTA A TODAS LAS FRASES

ANEXO 2: Formulario de Evaluación de Desempeño



MINISTERIO DE SALUD
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA PERSONAL

JEFATURAS

I. DATOS GENERALES

| | | | |
|---|----------|------------------------|---------|
| DEPENDENCIA: | | PERIODO DE EVALUACIÓN: | |
| NIT: | | NOMBRE DEL EMPLEADO: | |
| CARGO SEGÚN NOMBRAMIENTO: | | | |
| CARGO SEGÚN FUNCIONES: | | A PARTIR DE: | |
| FECHA DE INGRESO: | PARTIDA: | SUBNUMERO: | SUELDO: |
| NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO: | | | |
| PUESTO: | | | |
| UNIDAD ADMINISTRATIVA: (DIRECCIÓN, DIVISIÓN, DEPARTAMENTO, UNIDAD, SECCIÓN, ÁREA) | | | |
| | | | |

II. EVALUACIÓN GENERAL POR PARTE DEL JEFE INMEDIATO

| | | | |
|---|---|---|--|
| 1. PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN | | | |
| Se refiere a la capacidad de formular y desarrollar planes, así como la habilidad para coordinar y distribuir el trabajo del personal bajo su cargo. | | | |
| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
| No cuenta con un plan de trabajo definido y no sabe distribuir ni coordinar el trabajo de sus subalternos. | Si cuenta con un plan concreto de trabajo, pero se le dificulta coordinar y distribuir el trabajo del personal bajo su cargo. | Cuenta con planes bien definidos de trabajo, sabe coordinar y distribuir el trabajo del personal bajo su cargo. Pero algunas veces presenta dificultades que se rectifican fácilmente. | Cuenta con planes perfectamente definidos, coordina con precisión y exactitud el trabajo que realiza el personal bajo su cargo. |
| 2. LOGRO DE METAS Y OBJETIVOS | | | |
| Es la capacidad que tiene el jefe para formular y desarrollar metas y objetivos, la habilidad que tiene para involucrar a su personal en la consecución de los mismos. | | | |
| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
| Logra los resultados esperados en un 40%, no formula correctamente los objetivos y las metas a alcanzar, no logra que el personal se involucre en la consecución de los mismos. | Logra en un 60% los resultados esperados. A pesar de que formula correctamente los objetivos y metas, no logra que todo su personal se involucre en la consecución de las mismas, necesita integrar a todo su personal. | Formula correctamente los objetivos y metas de trabajo y consigue que su personal se involucre, pero existen dificultades superables en la ejecución de los mismos. Logra resultados mayores al 80% de lo planeado. | Formula los objetivos y metas perfectamente y su personal está totalmente integrado, logrando resultados esperados en un 100%, con exactitud y en el menor tiempo posible. |
| 3. CAPACIDAD DE DIRECCIÓN | | | |
| Es la habilidad que tiene el jefe para conducir al personal bajo su cargo en forma sistemática e integrada al logro de los resultados esperados. | | | |
| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
| El personal se siente desorientado, no logra integrarles a fin de conseguir los resultados esperados. Siempre ejerce presión en sus subalternos para realizar las tareas. | Se logran con dificultad los resultados esperados, no involucra a todo el personal en la consecución de los mismos. Generalmente somete a trabajar bajo presión al personal. | El personal está bien orientado, sabe hacia dónde va y está integrado. Ocasionalmente somete a presión a su equipo de trabajo, en pro de los resultados oportunos. | El personal sabe perfectamente hacia dónde va y como lograr los resultados esperados con agilidad y oportunidad, involucrando el mínimo de esfuerzo. |

| | | | |
|---|---|--|--|
| 4. TOMA DE DECISIONES Es la capacidad de proponer las posibles alternativas de solución y seleccionar de entre ellas la mejor; a fin de alcanzar los resultados esperados con precisión y oportunidad. | | | |
| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
| Inseguridad al momento de tomar decisiones generadas por situaciones no previstas. Lo que conlleva al entorpecimiento de los resultados esperados. | En algunas ocasiones delega la toma de decisiones, aunque alcanza los objetivos no es oportuno. | Siempre se responsabiliza de la toma de decisiones y propone alternativas que facilitan el logro de los resultados. Algunas veces comete errores que puede rectificar. | No se equivoca en la toma de decisiones, siempre propone la mejor alternativa de solución y se logran los resultados esperados con exactitud, precisión y oportunidad. |
| 5. RESPONSABILIDAD Es la capacidad que tiene el jefe para cumplir con los deberes y obligaciones inherentes a su cargo y el grado de compromiso que involucra en la consecución de los resultados esperados. | | | |
| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
| No cumple con las obligaciones relacionadas a su cargo, muestra apatía y desinterés. | Generalmente cumple con obligaciones relacionadas con su cargo, sin embargo a veces presenta problemas. | Cumple únicamente con las responsabilidades y exigencias de su cargo, en forma oportuna. | Altamente responsable con las actividades relacionadas con su puesto y otras que le son encomendadas, las cuales desarrolla con suma eficiencia y oportunidad. |
| 6. INICIATIVA Y CREATIVIDAD Capacidad para proponer y ejecutar nuevas metodologías de trabajo que mejoren las que ya existentes, optimicen recursos y tiempo o resuelvan problemas que se presenten en el desarrollo del trabajo. | | | |
| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
| No aporta nuevas ideas ni demuestra interés por mejorar el trabajo, se guía por la rutina. Necesita proponer nuevos métodos de trabajo e incentivar. | Algunas veces aportan nuevas ideas que contribuyen a mejorar el trabajo y optimizar los recursos, necesita incorporar mejor a los métodos ya existentes. | Generalmente aporta ideas y sugerencias que contribuyen a solucionar problemas e introducir nuevos métodos de trabajo. | Permanentemente aporta ideas y sugerencias prácticas que permiten solución de problemas e innovaciones de trabajo. Es visionario y prevé los cambios. |
| 7. RELACIONES LABORALES Es la actitud que tiene el jefe en las relaciones laborales con otros jefes, subalternos y visitantes; el grado de respeto y consideración para con ellos; así mismo, el uso que hace de los canales de comunicación, fomentando así un clima organizacional propicio y el fomento del trabajo en equipo. | | | |
| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
| Tiene actitudes negativas en sus relaciones con las demás personas, no utiliza adecuadamente los canales de comunicación y obstaculiza el trabajo en equipo. | Mantiene buenas relaciones con las demás personas, no siempre utiliza adecuadamente los canales de comunicación que le obstaculiza en alguna medida el trabajo en equipo. | Casi siempre mantiene una actitud positiva con los demás. Generalmente utiliza de manera adecuada los canales de comunicación, propicia un buen clima organizacional y el trabajo en equipo. | Siempre mantiene actitud positiva, sabe utilizar los canales de comunicación por lo que le propicia un excelente clima organizacional y de trabajo en equipo. |

TABLA DE VALORACIÓN

| FACTOR | A | B | C | D |
|---------------------------------|---|---|----|----|
| 1. Planificación y Organización | 0 | 7 | 14 | 21 |
| 2. Logro de Metas y Objetivos | 0 | 6 | 12 | 18 |
| 3. Capacidad de Dirección | 0 | 5 | 10 | 15 |
| 4. Toma de Decisiones | 0 | 4 | 8 | 12 |
| 5. Responsabilidad | 0 | 3 | 6 | 9 |
| 6. Iniciativa y Creatividad | 0 | 2 | 4 | 6 |
| 7. Relaciones Laborales | 0 | 1 | 2 | 3 |

CALIFICACIÓN POR PUNTOS Y POR RANGOS

| | |
|------------------------|-------------------|
| Excelente | De 73 a 84 puntos |
| Muy bueno | De 56 a 72 puntos |
| Bueno | De 28 a 55 puntos |
| Insatisfactorio | Hasta 27 puntos |

PUNTAJE ALCANZADO:

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA PERSONAL
MÉDICO, PARAMÉDICO Y DE ENFERMERÍA

I. DATOS GENERALES

| | | | |
|---|----------|------------------------|--------------|
| DEPENDENCIA: | | PERIODO DE EVALUACIÓN: | |
| NIT: | | NOMBRE DEL EMPLEADO: | |
| CARGO SEGÚN NOMBRAMIENTO: | | | |
| CARGO SEGÚN FUNCIONES: | | | A PARTIR DE: |
| FECHA DE INGRESO: | PARTIDA: | SUBNUMERO: | SUELDO: |
| NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO: | | | |
| PUESTO: | | | |
| UNIDAD ADMINISTRATIVA: (DIRECCIÓN, DIVISIÓN, DEPARTAMENTO, UNIDAD, SECCIÓN, ÁREA) | | | |

II. EVALUACIÓN GENERAL POR PARTE DEL JEFE INMEDIATO

1. CALIDAD DE TRABAJO

Se refiere a la forma en que aplica los procedimientos de trabajo; el grado de eficiencia con que los realiza; el seguimiento que se le da a los mismos; la atención completa que brinda al usuario en los diferentes programas de salud en un ambiente de confianza y amabilidad.

| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
|---|--|--|--|
| Es negligente en su trabajo. No se interesa en orientar al usuario sobre la atención que prestan los diferentes programas de salud. | Casi siempre aplica correctamente los procedimientos de trabajo y les da seguimiento. Se interesa en orientar al usuario sobre la atención que prestan los programas de salud. | Siempre aplica correctamente los procedimientos de trabajo, dándole seguimiento completo a los mismos. Pone mucho interés en orientar al usuario sobre la atención que prestan los programas de salud. | Aplica con precisión y exactitud los procedimientos de trabajo, aprovechando al máximo el uso de los recursos con que cuenta, siempre esta actualizado en las nuevas técnicas de su trabajo. Pone interés especial en la atención que brinda al usuario, tanto en el área de su competencia como en otras áreas. |

2. RESPONSABILIDAD

Es el grado de compromiso, dedicación, interés y preocupación que tiene el empleado en la ejecución de sus funciones y ante la institución misma.

| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
|--|---|--|---|
| Siempre evade las obligaciones de puesto de trabajo, muestra apatía y desinterés por el mismo. | Casi siempre cumple con las obligaciones de su puesto de trabajo, algunas veces no muestra interés por lo tanto, no logra concluir las oportunamente. | Cumple con las obligaciones de su puesto de trabajo con verdadero interés. Logra concluir las oportunamente. | Siempre cumple con todas las obligaciones de su puesto de trabajo y con otras que le sean encomendadas, además demuestra interés por iniciativa propia. |

3. CUMPLIMIENTO DE METAS

Es la forma metódica y sistemática de realizar el trabajo a fin de alcanzar los resultados esperados en forma oportuna.

| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
|---|---|--|---|
| Con frecuencia no alcanza a cumplir con las metas que le son asignadas, ni en el tiempo estipulado. | Generalmente cumple con las metas que le son asignadas. Presenta dificultades para lograrlo en el tiempo encomendado. | Cumple con las metas que le son encomendadas en el tiempo establecido. No presenta dificultades para lograrlo. | Cumple con exactitud las metas que le son asignadas en menos tiempo de lo estipulado, lo que le permite apoyar el trabajo de otras áreas. |

| | | | |
|--|---|--|---|
| 4. ORGANIZACIÓN DE SU TRABAJO Se refiere a la habilidad con que organiza y coordina los recursos de que dispone, a fin de obtener resultados ágiles y oportunos. | | | |
| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
| Pierde mucho tiempo por la falta de orden en su trabajo, lo cual dificulta el cumplimiento del mismo. | Distribuye el trabajo en forma adecuada pero no siempre lo hace en el tiempo oportuno. | Es organizado. Habitualmente es oportuno con su trabajo. Puede ejecutar tareas adicionales dentro de su jornada ordinaria de trabajo. | Organiza perfectamente su trabajo, aprovecha muy bien su tiempo, es oportuno. Puede disponer de tiempo para colaborar con otros. |
| 5. CUMPLIMIENTO DE NORMAS E INSTRUCCIONES Se refiere al grado de cumplimiento de leyes, reglamentos y normas de la institución e instrucciones emanadas de las jefaturas correspondientes. Así mismo de la puntualidad y en general de toda disposición aplicable al correcto desempeño. | | | |
| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
| Incurrir constantemente en faltas relacionadas con el cumplimiento de leyes, normas e instrucciones de niveles superiores. Incumple los horarios de trabajo establecidos. | Generalmente cumple con las leyes, normas, instrucciones y otras disposiciones reglamentarias. Eventualmente incumple los horarios de trabajo establecidos. | Cumple con las leyes, normas, instrucciones y otras disposiciones reglamentarias sin ninguna dificultad. No presenta problemas de disciplina. | Su acatamiento de las leyes, normas e instrucciones de niveles superiores es ejemplar, así como la disciplina (asistencia, permanencia, puntualidad y conducta) observada durante su trabajo. |
| 6. DISCRECIÓN Es el grado de reserva y confidencialidad con que maneja la información de su trabajo y de la institución en general. | | | |
| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
| No es reservado en el manejo de la información relacionada con su trabajo y con información institucional que llega a su puesto. | Mantiene la reserva necesaria en relación a la información de su trabajo y de la institución. Eventualmente comete alguna indiscreción. | Es prudente en el manejo de la información de su trabajo y de la institución para la cual labora. No comete ninguna indiscreción. | Totalmente reservado en el manejo de información de su trabajo y de la institución, lo que fortalece su ética profesional. Siempre digno de confianza. |
| 7. RELACIONES LABORALES Es la exactitud que tiene el empleado en sus relaciones laborales con jefes, compañeros y el grado de atención que se brinda al usuario de los servicios de salud. | | | |
| A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> | D <input type="checkbox"/> |
| Tiene dificultad con sus jefes y compañeros. Casi siempre existen quejas por parte de los usuarios por la mala atención de los servicios. | Las relaciones que mantiene con sus jefes y compañeros son aceptables. La atención que brinda a los usuarios es adecuada, pero en algunas ocasiones presenta actitudes negativas. | Mantiene buenas relaciones con jefes y compañeros. Casi siempre brinda la atención adecuada a los usuarios de los servicios. Rara vez existe inconformidad por parte del usuario, que puede solventarse con facilidad. | Desarrolla magníficas relaciones con sus jefes y compañeros. Brinda una esmerada atención en los servicios, inspira confianza. El usuario queda totalmente satisfecho. |

| FACTOR | A | B | C | D |
|---|---|---|----|----|
| 1. Calidad de trabajo | 0 | 7 | 14 | 21 |
| 2. Responsabilidad | 0 | 6 | 12 | 18 |
| 3. Cumplimiento de Metas | 0 | 5 | 10 | 15 |
| 4. Organización de su trabajo | 0 | 4 | 8 | 12 |
| 5. Cumplimiento de normas e instrucciones | 0 | 3 | 6 | 9 |
| 6. Discreción | 0 | 2 | 4 | 6 |
| 7. Relaciones Laborales | 0 | 1 | 2 | 3 |

| | |
|------------------------|-------------------|
| Excelente | De 73 a 84 puntos |
| Muy bueno | De 56 a 72 puntos |
| Bueno | De 28 a 55 puntos |
| Insatisfactorio | Hasta 27 puntos |

PUNTAJE ALCANZADO:

ANEXO 3: Solicitud de Aprobación de Tema de Investigación y Designación de Docente Asesor



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
SECRETARÍA**

Ciudad Universitaria de Oriente, 15 de Marzo de 2019.

ESTIMADOS SEÑORES:

Para su conocimiento y efectos legales consiguientes, transcribo a Ustedes el Acuerdo No. 169-15-19-V-23(A-8), de Junta Directiva, tomado en Sesión Ordinaria celebrada el día Veintiséis de Febrero/2019, que literalmente dice:

23. Solicitud de Aprobación de Tema de Investigación y Designación de Docente Asesor.

La Junta Directiva de la Facultad Multidisciplinaria Oriental, con fundamento en el Art. 192, 194 y 197 del Reglamento de la Gestión Académico-Administrativa de la Universidad de El Salvador y Acuerdo de Junta Directiva No. 47-15-19-V-1, por unanimidad de votos de los miembros presentes (6); ACUERDA:

A-8) Aprobar el Tema de Investigación y Designar Docente Asesor, a partir del Ciclo I-2019, a estudiantes egresados de la Carrera de Licenciatura en Psicología del Departamento de Ciencias y Humanidades de esta Facultad, según detalle:

| CARNÉ | ESTUDIANTES | TEMA DE INVESTIGACIÓN | DOCENTE ASESOR | HORARIO DE ASESORÍA |
|---------|--|--|---|---------------------------|
| HG07017 | Hernández González, Milagro de la Paz. | RASGOS DE PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL ÁREA DE ENFERMERÍA Y ADMINISTRACIÓN, DEL HOSPITAL NACIONAL REGIONAL SAN JUAN DE DIOS, DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL, DURANTE LOS MESES DE FEBRERO A AGOSTO DEL AÑO 2019 | Licenciado Jimmy Estiminson López Jiménez | Martes 9:00 am a 11:00 am |
| VB14003 | Villatoro Benítez, Sara Yolibeth. | | | |
| SC13035 | Serpas Cabrera, Miguel Ángel. | | | |

Fecha de Inicio: Veintisiete de Marzo de 2019.
 Período Mínimo de Ejecución: 6 Meses
 Período Máximo de Ejecución: 36 Meses
 Atentamente,

“HACIA LA LIBERTAD POR LA CULTURA”

**LIC. JORGE ALBERTO ORTEZ HERNÁNDEZ
SECRETARIO**



ANEXO 4: Solicitud de Modificación de Tema de Investigación

Coord. de la Carrera de Licenciatura
en Psicología



Ciudad Universitaria de Oriente, 13 de Mayo de 2019.

ESTIMADOS SEÑORES:

Para su conocimiento y efectos legales consiguientes, transcribo a Ustedes el Acuerdo No. 178-15-19-V-16(a), de Junta Directiva, tomado en Sesión Ordinaria celebrada el día Siete de Mayo/2019, que literalmente dice:

16. Solicitud de Modificación de Tema de Investigación.

La Junta Directiva de la Facultad Multidisciplinaria Oriental, con fundamento en los Artículos 192, 194 y 197 del Reglamento de la Gestión Académico-Administrativa de la Universidad de El Salvador y Acuerdo de Junta Directiva No. 47-15-19-V-1, por unanimidad de votos de los miembros presentes (6); ACUERDA:

- a) Modificar Parcialmente el nombre del Tema de Investigación, aprobado mediante acuerdo de Junta Directiva No. 169-15-19-V-23(A-8), a estudiantes egresados de la Carrera de Licenciatura en Psicología del Departamento de Ciencias y Humanidades de esta Facultad, que se detalla a continuación:

| CARNET | ESTUDIANTES | TEMA APROBADO MEDIANTE ACUERDO DE J.D. No. 169-15-19-V-23(A-8) | TEMÁTICA MODIFICADA | JUSTIFICACIÓN | DOCENTE ASESOR |
|---------|--|--|---|---|--|
| HG07017 | HERNÁNDEZ GONZÁLEZ, MILAGRO DE LA PAZ. | RASGOS DE PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL ÁREA DE ENFERMERÍA Y ADMINISTRACIÓN, DEL HOSPITAL NACIONAL REGIONAL SAN JUAN DE DIOS, DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL, DURANTE LOS MESES DE FEBRERO A AGOSTO DEL AÑO 2019 | RASGOS DE PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL ÁREA DE ENFERMERÍA, DEL HOSPITAL NACIONAL DE LA UNIÓN, LA UNIÓN, DURANTE LOS MESES DE FEBRERO A AGOSTO DEL AÑO 2019 | DEMASIADO TIEMPO PARA DAR RESPUESTA DE PERMISO PARA REALIZAR EL TRABAJO DE GRADUACIÓN EN LA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA. | LICENCIADO JIMMY ESTIMINSON LÓPEZ JIMÉNEZ. |
| VB14003 | VILLATORO BENÍTEZ, SARA YOLIBETH. | | | | |
| SC13035 | SERPAS CABRERA, MIGUEL ÁNGEL. | | | | |

Atentamente,

"HACIA LA LIBERTAD POR LA CULTURA"

LIC. JORGE ALBERTO ORTEZ HERNÁNDEZ
SECRETARIO



ANEXO 5: Comprobante de autorización para realización de trabajo de Graduación en la Institución

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DE LA UNIÓN
COMITE DE INVESTIGACIÓN


Nosotros, Lic. Sonia del Carmen Argueta de Nuñez y Dr. Carlos Roberto Mejía Clavel, miembros del Comité de Investigación de este hospital

NOTIFICAMOS: que hemos recibido la Solicitud de estudio de Tesis de Rasgos de Personalidad y Desempeño Laboral en empleados de enfermería del hospital Nacional de La Unión; de parte de los alumnos Sara Yolibeth Villatoro Benítez, Milagro de La Paz Hernández Gonzales y Miguel Angel Serpas Cabrera; de la Carrera de Licenciatura de Psicología de la Facultad Multidisciplinaria Oriental de la Universidad de El Salvador. Así mismo se ha revisado el Peril del estudio, Cuestionario a aplicar, Las Consideraciones Éticas.

POR LO ANTERIOR. consideramos que cumple los requisitos mínimos necesarios para ser aplicado dicho estudio.

Y para los efectos de regulación de Ministerio de Salud y dar continuidad al mencionado estudio, emitimos la presente nota a los veintidos días del mes de marzo del año dos mil nueve.


DR. CARLOS ROBERTO MEJÍA CLAVEL
DOCTOR EN MEDICINA
J. V. P. M. 3410


Sonia del Carmen Argueta de Nuñez
LICENCIADA EN ENFERMERIA
J.V.P.E. No. A-2076