



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
VICERRECTORADO ACADÉMICO
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
COORDINACIÓN DE POSTGRADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
NÚCLEO MONAGAS**

**EL COMPORTAMIENTO LABORAL FUNDAMENTADO EN EL METODO
ECOLORS EN LA GERENCIA DE PERFORACIÓN DE LA EMPRESA
MIXTA PDVSA PETRODELTA, DIVISION FAJA PETROLIFERA DEL
ORINOCO, 2019.**

Autor: Ing. Jean Jorge Achji Z.

Tutor: MSc. Betsy Betancourt R.

**Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar por al Título de
Magister Scientiarum en Ciencias Administrativas,
Mención Gerencia General**

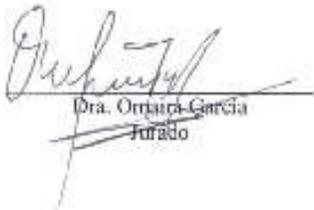
Maturín, noviembre 2020

**EL COMPORTAMIENTO LABORAL FUNDAMENTADO EN EL METODO
ECOLORS EN LA GERENCIA DE PERFORACIÓN DE LA EMPRESA MIXTA
PDVSA PETRODELTA, DIVISION FAJA PETROLIFERA DEL ORINOCO, 2019.**

"Aprobación en nombre de la Universidad de Oriente por el siguiente Jurado Examinador"



MSc. Betsy Betancourt
Asesor



Dra. Orriana García
Jurado



Dra. Carmen Sofía Rojas
Jurado

DEDICATORIA

A Dios y Nuestro Señor Jesucristo que infundieron la sabiduría, inspiración y la voluntad que permitió lograr los objetivos propuestos en este trabajo, a pesar de la situación mundial y nacional vividas en estos años 2019 -2020.

A mi padre, Tony, quien fue mi motivación para iniciar estos estudios y sé que estaría orgulloso de haber me visto culminarlos. Esta meta te la dedico a ti, Baba. Gracias por cuidarnos desde las Alturas.

A mi madre, Mariela, por su apoyo incondicional y su amor único que siempre está dispuesto para ayudar. Dios te bendiga y guarde, mamá.

A mi hijo, Anthony Mauricio, la alegría de mi vida, espero verte pronto culminar cada uno de tus logros y estar siempre para apoyarte en ello.

A mi amada patria Venezuela, para cual deseo la mayor de las bendiciones.

A mis demás familiares, amigos, compañeros y todos los que le dan color a mi existencia, con su presencia, conocimientos y vivencias.

Jean Jorge Achji

AGRADECIMIENTOS

A Dios Padre, Nuestro Señor Jesucristo, Nuestra Madre María, y los seres celestiales, por su protección y bendiciones durante toda mi vida.

A mi maravillosa familia: Papá, que fue mi ejemplo y maestro, y lo sigue siendo con su presencia espiritual. Mi mamá, quien me ha ayudado y apoyado en todos los momentos de mi vida. Mi hijo, por animarme a seguir luchando y mejorar cada día. Mis hermanas y sobrino, quienes hacen única y especial mi familia.

A Jennifer Adriana, por apoyarme y estar a mi lado gran parte de este tiempo, dándome sus consejos, atención y el afecto que bastante me motivaron en la realización de esta tesis. Muchas gracias por todo, Jenny.

A mi Casa Más Alta, la Universidad de Oriente, y a todos sus valerosos docentes por haber compartido sus conocimientos durante todos los módulos de la maestría. Muy especial agradecimiento a mi tutora MSc. Betsy Betancourt, por haberme guiado y asesorado de manera tan especial, para culminar exitosamente este trabajo de grado.

A mis compañeros de postgrado de la Cohorte XX, sección “A”; de todos me quedan gratos recuerdos y aprendizajes. Especial mención merecen Yaribel Roca y Emelys Marín, por su amistad incondicional, apoyo, soporte, orientación y tanto aprendizaje mutuo que fueron de gran valor en la realización de este trabajo.

A mis compañeros de trabajo de la Gerencia de Perforación de PDVSA Petrodelta, por participar voluntariamente en el suministro de la información

requerida para cumplir con este trabajo. Gracias a su colaboración la realización de este trabajo ha sido posible.

A todos y cada uno de los amigos, empresas, profesionales y organismos que me apoyaron, aconsejaron y brindaron información sin la cual no se hubiese podido realizar esta investigación. Gracias, Gracias Gracias

Jean Jorge Achji

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
INDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE CUADROS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	5
EL PROBLEMA	5
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.3.1 Objetivo general	10
1.3.2 Objetivos específicos	10
1.4 JUSTIFICACIÓN	11
1.5 DELIMITACIÓN Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	12
CAPÍTULO II	14
MARCO TEORICO	14
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	14
2.2 BASES TEÓRICAS	19
2.2.1 Seguridad basada en el comportamiento (SBC)	19
2.2.1.1 Antecedentes históricos del estudio y aplicación de la SBC	19
2.2.1.2 Factores psicológicos y sociales que inciden en los trabajadores	21
2.2.1.3 Factores psicológicos y sociales en el trabajo	25
2.2.1.4 Concepto de Personalidad	29
2.2.1.5 Características y temperamentos de la personalidad	30
2.2.1.6 Influencia de la personalidad en el ámbito laboral	33
2.2.1.7 Reseña de las técnicas para estudiar la personalidad	38
2.2.1.8 Importancia de la seguridad basada en el comportamiento (SBC)	44
2.2.2 Los E-Colores como método de identificación de la personalidad	46
2.2.2.1 Características de los tipos de colores	47
2.2.2.2 Claves de los EColores	53
2.3 BASES LEGALES	54
2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	54
2.3.2 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	55
2.3.3 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTT - 2012)	56

2.4 BASES INSTITUCIONALES	57
2.4.1 Reseña histórica de Petrodelta	57
2.4.1.1 Misión	59
2.4.1.2 Visión.....	59
2.4.2 Gerencia de Perforación y Rehabilitación Empresa Mixta (EM) PDVSA Petrodelta	59
2.5 SISTEMA DE VARIABLES	60
2.5.1 Conceptualización de las variables	60
2.5.2 Operacionalización de las variables	61
MARCO METODOLÓGICO	65
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	65
3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	66
3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	66
3.4 POBLACIÓN	67
3.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACION SOCIAL	68
3.5.1 Revisión documental	68
3.5.2 Observación directa	68
3.5.3 La técnica de recolección de datos	69
3.5.3.1 El cuestionario	69
3.5.3.2 El test	70
3.6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	70
3.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	73
3.8 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS	74
CAPITULO IV	76
RESULTADOS Y ANALISIS.....	76
4.1 IDENTIFICACIÓN DE LOS ASPECTOS PSICOLOGICOS Y SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE PERFORACIÓN DE LA EMPRESA MIXTA PDVSA PETRODELTA	76
4.1.1 Aspectos psicológicos y sociales de los trabajadores	76
4.1.1.1 Satisfacción laboral.....	77
4.1.1.2 Motivación laboral.....	80
4.1.1.3 Liderazgo	83
4.1.1.4 Ambiente y equipo de trabajo.....	86
4.2 PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO (SBC) EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE PERFORACIÓN DE LA EMPRESA MIXTA PETRODELTA	88
4.2.1 Temperamento, carácter y personalidad	88
4.2.1.1 Temperamento y carácter del trabajador en su entorno laboral.....	89
4.2.1.2 Conocimiento de la personalidad.....	91
4.2.1.3 Autoevaluación de la personalidad.....	94
4.3 DETERMINACIÓN DE LOS RASGOS EN EL COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR DE LA GP DE LA EMPRESA MIXTA PETRODELTA	

MEDIANTE ASIGNACIÓN DE COLORES QUE LE IDENTIFIQUEN CON EL GRUPO DE CONDUCTA AL QUE PERTENECE.....	97
4.3.1 Rasgos del comportamiento del trabajador	97
4.3.1.1 Identificación de los rasgos personales.....	97
4.3.1.2 Comportamientos presentes en cada equipo de trabajo	100
CAPITULO V.....	104
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	104
5.1 CONCLUSIONES	104
5.1.1 Con respecto a los aspectos psicológicos y sociales de los trabajadores .	104
5.1.2 Con respecto a la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC).....	105
5.1.3 Con respecto a la evaluación del comportamiento basado en el método EColors	106
5.2. RECOMENDACIONES	107
CAPITULO VI.....	109
PROPUESTA	109
6.1 TITULO	109
6.2 PRESENTACIÓN	109
6.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	110
6.3.1 Objetivo general	110
6.3.2 Objetivos específicos.....	110
6.4 ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES BASADAS EN EL COMPORTAMIENTO LABORAL IDENTIFICADO A TRAVÉS DEL METODO ECOLORS EN LA GERENCIA DE PERFORACIÓN DE LA EMPRESA MIXTA PETRODELTA.....	111
BIBLIOGRAFIA.....	117
ANEXOS.....	120
HOJAS METADATOS.....	135

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Rasgos resaltantes de las personas de color rojo predominante en combinación con los otros EColores	49
Cuadro 2. Rasgos resaltantes de las personas de color azul predominante en combinación con los otros EColores	50
Cuadro 3. Rasgos resaltantes de las personas de color verde predominante en combinación con los otros EColores (Fuente: obc).....	51
Cuadro 4. Rasgos resaltantes de las personas de color amarillo predominante en combinación con los otros EColores	52
Cuadro 5. Conceptualización de las variables.....	61
Cuadro 6. Operacionalización de las variables	62
Cuadro 7. Estructura de la Población de la Gerencia de la EM Petrodelta.....	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Logo de la Jornada JUST PROGRAM, de la empresa PETREVEN	19
Figura 2. Cuadro comparativo de los tipos de colores estudiados en el método EColors (Fuente – Petreven)	47
Figura 3. Características más resaltantes de las cuatro personalidades estudiadas por el Método EColors (Fuente – Petreven)	48
Figura 4. Organigrama de la Gerencia de Perforación de la Empresa Mixta PDVSA Petrodelta. Fuente Equipo de Gestión - Gerencia de Perforación.	60
Figura 5. Modelo de Test con los Rasgos de personalidades.....	71
Figura 6. Grafico para Identificar color de la Personalidad basado en la diferencia de selecciones	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de la satisfacción laboral en la GP de Petrodelta	78
Gráfico 2. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de la motivación laboral en la GP de Petrodelta	81
Gráfico 3. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de los elementos de la organización con respecto al liderazgo en la GP Petrodelta	84
Gráfico 4. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de los aspectos psicosociales que afectan el comportamiento respecto al contexto ambiente de trabajo de la GP, Petrodelta	87
Gráfico 5. Distribución de frecuencia porcentual del carácter y temperamento de los trabajadores de la GP, Petrodelta	90
Gráfico 6. Distribución de frecuencia porcentual del conocimiento de la personalidad de los trabajadores de la GP Petrodelta.	92
Gráfico 7. Distribución de la frecuencia porcentual de la autoevaluación de personalidad de los trabajadores de la GP Petrodelta.....	95
Gráfico 8. Distribución de la frecuencia porcentual de los colores de comportamientos presentes en la GP Petrodelta.	98
Gráfico 9. Distribución de frecuencia porcentual por EColor predominante de los trabajadores de la GP Petrodelta respecto al equipo de trabajo del que forman parte	101
Gráfico 10. Distribución de la frecuencia absoluta por EColor predominante de los trabajadores según su equipo de trabajo dentro de la GP Petrodelta.....	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de la satisfacción laboral con respecto a los factores psicológicos que afectan a los trabajadores de la GP de Petrodelta.....	78
Tabla 2. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de las opiniones respecto a la motivación laboral expresadas por los trabajadores de la Gerencia de Perforación de Petrodelta.	81
Tabla 3. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de las opiniones con respecto al liderazgo organizacional en la GP en Petrodelta.....	84
Tabla 4. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de los aspectos psicosociales que afectan el comportamiento respecto al contexto ambiente de trabajo de la GP, Petrodelta	86
Tabla 5. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual del carácter y temperamento de los trabajadores de la GP, Petrodelta	89
Tabla 6. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual del conocimiento de la personalidad de los trabajadores de la GP Petrodelta.....	92
Tabla 7. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de la autoevaluación de personalidad de los trabajadores de la GP Petrodelta.....	95
Tabla 8. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de los colores de comportamientos presentes en la GP Petrodelta.	98
Tabla 9. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual por EColor predominante de los trabajadores de la GP Petrodelta respecto al equipo de trabajo del que forman parte	101
Tabla 10. Actividades para implementar estrategia organizacional 1.....	112
Tabla 11. Actividades para implementar estrategia organizacional 2.....	112
Tabla 12. Actividades para implementar estrategia organizacional 3.....	114
Tabla 13. Actividades para implementar estrategia organizacional 4.....	115
Tabla 14. Equipos recomendados de acuerdo al EColor del trabajador	116



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
VICERRECTORADO ACADÉMICO
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
COORDINACIÓN DE POSTGRADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
NÚCLEO MONAGAS**

**EL COMPORTAMIENTO LABORAL FUNDAMENTADO EN EL METODO
ECOLORS EN LA GERENCIA DE PERFORACIÓN DE LA EMPRESA
MIXTA PDVSA PETRODELTA, DIVISION FAJA PETROLIFERA DEL
ORINOCO, 2019**

Autor: Ing. Jean Jorge Achji

Tutor: MSc. Betsy Betancourt

Fecha: abril 2020

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo la promoción de “estrategias para el mejoramiento del comportamiento organizacional en la Gerencia de Perforación de la Empresa Mixta PDVSA Petrodelta basado en el Método EColors”; dirigido al estudio de la diversidad conductual presente en la organización, mediante un test donde los trabajadores de la organización se identificaran así mismos con los diversos patrones de comportamiento, así como la influencia que los factores externos han tenido sobre estos. Con esto, se busca que la organización conozca los mecanismos de reacción de sus miembros y se tome en cuenta para la asignación de responsabilidades y la prevención de situaciones indeseadas aplicando la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC). Esta investigación fue de campo, no experimental y de nivel descriptiva, cuya información se recopiló por observación directa, revisión de material bibliográfico disponible y los datos aportados por 22 trabajadores de la Gerencia de Perforación de Petrodelta a través de un cuestionario de escala de Likert y la autoevaluación con el test del Método EColors. Con ello se analizaron los datos y se presentaron en forma de gráficas estadísticas, donde se identificó la presencia de una notable diversidad de personalidades, coincidiendo todos en que la situación económica y social actual ha afectado notablemente su motivación y satisfacción laboral, aunque continúan conservando su entusiasmo y pertenencia con el grupo. Por lo cual se propone como estrategia aprovechar las fortalezas para promover la formación de equipos de alto desempeño mejorando las condiciones que eleven la motivación del grupo.

Palabras claves: Comportamiento, Seguridad Basada en el Comportamiento, estrategias.

INTRODUCCIÓN

El comportamiento de cada individuo dentro de su organización puede influir de manera significativa en el rendimiento de la misma. No solo si se habla de que la conducta de los trabajadores tenga que ver en el éxito del colectivo, sino también que puede afectar las condiciones de seguridad del equipo en sí. Por ello, ya muchas empresas e instituciones han optado por prestarle mayor atención a esta situación entre su personal, tanto contratado como supervisorio.

Desde hace un tiempo, se ha venido hablando de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC), como el componente de seguridad de la conducta humana, cuyo efecto es capaz de establecer, mantener y aumentar comportamientos seguros en el área de trabajo. Conociendo el temperamento y personalidad de un trabajador se puede incluso prevenir situaciones inseguras si se le ubica o se le otorgan responsabilidades acordes con su personalidad.

En este orden de ideas, ya desde la antigüedad los filósofos han tratado de estudiar los distintos modos en los que actúa un ser humano. Las influencias externas y las características propias de un individuo establecen en él lo que será su personalidad visible y con la que sus semejantes le conocerán y se desenvolverán. Hipócrates y Galeno, médicos de la Grecia Clásica, distinguían estos temperamentos en Sanguíneo, colérico, flemático y melancólico. Lo cierto es que todos los seres humanos tienen algo de cada temperamento, pero siempre hay dos modos que son los que predominan en la personalidad del individuo.

Más tarde, entre fines del siglo XIX e inicios del siglo XX, estudios realizados por prominentes científicos como Ivan Pavlov y Sigmund Freud, se centraron en la caracterización e identificación de los distintos rasgos de personalidad. Siendo que

algunos de estos rasgos provienen de la herencia genética del individuo, otras son adquiridas en base al entorno en el que se desenvuelve y las experiencias que va adquiriendo a lo largo de su vida.

Ya entrado el siglo XX comienza a hablarse de Conductismo, siendo uno de sus mayores promotores el norteamericano Burhus Skinner; este propuso que el actuar de los seres humanos dentro de cierto ambiente producirá consecuencias sobre su comportamiento. Si estas consecuencias son positivas, el comportamiento se reforzará, de lo contrario habrá una desestimulación del mismo.

Con el desarrollo de la Ingeniería de Seguridad, el estudio de las conductas del personal se intensificó en dirección a la prevención de accidentes. El hecho de que parte de los eventos no deseados estén directamente relacionados con actos inseguros realizados por trabajadores de acuerdo a su comportamiento, llamó mucho la atención el hecho de que se pueda prevenir las diversas situaciones a partir de estas características.

Los estudios de Elton Mayo, en la fábrica Hawthorne Works de Chicago (Estados Unidos) entre los años 1924 y 1932, demostraron que podía mejorarse la productividad a partir de interactuar con el comportamiento humano, en vez de solamente hacer cambios en las condiciones de trabajo. Ello, dio base a los conceptos modernos de seguridad basada en el comportamiento (SBC).

En la actualidad, muchas instituciones han creado programas de gestión de SBC, obteniendo buenos resultados. La reducción de accidentes y/o eventos indeseados se ha notado con la implantación de las gestiones de SBC, combinadas con las metodologías de seguridad tradicionales, haciéndola más efectiva.

Paso previo a una gestión de una SBC, es necesario identificar los mismos en el personal. No hay mejor manera que sea el mismo individuo quien se reconozca así mismo y de esta forma se dé a conocer ante los demás. Es ahí, donde el método EColors constituye una herramienta sencilla, dinámica y muy eficaz para la detección de las personalidades dentro de un equipo de trabajo. Con la asignación de un color (amarillo, rojo, azul y verde) a un tipo de comportamiento en específico, se logra de manera interactiva conocer la conducta de una persona y que ella misma logre conocerse. Más aún, y partiendo del hecho de que todos tienen algo de cada temperamento, es posible mediante la combinación de colores identificar los dos rasgos predominantes en la conducta del individuo.

De esta forma, la aplicación del método EColors bajo la forma de un sencillo e interactivo test de autoconocimiento, permite al evaluador y al evaluado identificar el comportamiento más acorde con su personalidad. Con esto, se logra que en el equipo de trabajo se conozcan las personalidades presentes entre los trabajadores y la manera más eficaz en la que estos pueden interactuar entre sí dentro de la organización.

El presente trabajo de investigación, busca aplicar esta metodología en los trabajadores de la Gerencia de Perforación de la Empresa Mixta PDVSA Petrodelta, en cuya sede en Maturín-Estado Monagas se desenvuelven las actividades propias del equipo, tanto administrativas como operacionales. Identificando la personalidad de cada miembro del grupo, se podrán generar estrategias que favorezcan la seguridad en el trabajo y el rendimiento de cada trabajador de acuerdo al cargo que ocupa.

En el primer capítulo del trabajo se planteará, formulará y justificará el problema como tal. Delimitando los espacios en los que se ejecutará la investigación y dando a conocer el objetivo general y los objetivos específicos que se desarrollan durante el lapso destinado a la investigación de lo relacionado al trabajo.

Posteriormente, el segundo capítulo abarca lo correspondiente al marco teórico de la investigación. En el mismo se presentan los antecedentes de las investigaciones relacionados con el tema actual, es decir, otros autores que hayan investigado sobre los efectos de la conducta en las distintas instituciones. Luego de ello, se presentan todas las bases teóricas que se deben manejar para poder entender cada aspecto del trabajo realizado.

En el tercer capítulo, enmarcado en la metodología del trabajo, se definen los métodos, instrumentos y técnicas en las que la investigación se realiza. De manera tal que se conocer los mecanismos en los que se lleva a cabo la investigación en la población seleccionada para la misma.

Los resultados y análisis de los datos proporcionados por la investigación fueron presentados en el cuarto capítulo del trabajo. Los mismos se reflejan en forma de tablas y gráficos de manera que pueden visualizarse de forma organizada y comprensible.

En el quinto capítulo se abordaron las conclusiones y recomendaciones planteadas a partir del análisis de la información obtenida. De manera que se muestren soluciones a las situaciones que surjan en lo que a distribución de comportamientos se refiere dentro de la Gerencia de Perforación de Petrodelta.

De ahí que, en el sexto capítulo del presente trabajo se proponen las estrategias organizacionales para la formación de equipos de alto desempeño, basados en los comportamientos y temperamentos de los trabajadores que conforman la gerencia en estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como parte de la diversidad humana, los patrones de conducta son igualmente diferentes entre un individuo u otro. La forma en la que se comporta cada quien dentro de su equipo de trabajo va a repercutir en el rendimiento del mismo. De igual forma estas conductas se implican directamente en lo referente a la seguridad laboral del grupo.

Tal razón, ha sido causa de constantes estudios que engloban los aspectos tanto de la psicología científica, como las ciencias humanistas en lo que se refiere a los aspectos sociales y culturales. La comprensión de la diferencia de personalidades, se hace necesaria sobre todo luego de la segunda mitad del siglo XX, cuando las organizaciones dejan de ser totalitarias y sus integrantes se vuelven más participativos y con poder de decisión dentro de organizaciones, cada vez más democráticas y autónomas.

Por ello, cada vez más las organizaciones empresariales han descubierto que los equipos de trabajo están fuertemente influenciados por la psicología de las personas que los conforman. No basta comprender el comportamiento individual, sino se habla inclusive de la psicología organizacional de la empresa, desde un punto de vista global y de conjunto.

Es decir, la estructura de la organización permite comprender el comportamiento humano, tanto individual como a nivel de empresa. La clave está entonces en mejorar el conocimiento de los aspectos humanos (comportamiento,

ideología, visión, aspiraciones, entre otras) de las personas que integran el equipo de trabajo, para encontrar estrategias estructurales que conlleven a mejorar el rendimiento de los trabajadores y crear en ellos un nivel de satisfacción con la ejecución de sus responsabilidades.

Son comunes los casos de supervisores de equipos de trabajo, que se encuentran con el conflicto de no saber comprender la actitud de uno o varios de sus supervisados. Dicha situación podría manejarse si se contara con información que permita analizar las actitudes concretas de los empleados y, de esta forma, hallar causas a posibles conflictos, mejorar la motivación del equipo y solucionar fallas en la estructura organizacional.

Todos los tipos de relaciones que se establecen en una empresa tienen que ver con el comportamiento organizacional. El estudio de éste permitirá comprender cómo se relacionan los trabajadores entre sí, la influencia que tiene el ambiente laboral en las actitudes que muestran, analizar la estructura por la que los trabajadores se coordinan para trabajar en equipo y cómo se desenvuelven ante factores tecnológicos y operacionales.

El ser humano no es una máquina automatizada, ni sigue un patrón modelo de comportamiento. Cada persona es única e irreplicable, por lo que también el estudio del comportamiento organizacional se enfoca en la diversidad de patrones de conducta y personalidades dentro de la organización, para con ello hallar la manera de integrar esta diferencia como una riqueza de actitudes. Con ello se busca darle la importancia que el trabajador se merece y evitar que, por su forma de ser y/o actuar, sufra de los males laborales como sentirse ignorado, invisible o afectado por Burnout, (*síndrome del trabajador quemado*).

Las empresas han comprendido la importancia de valorar a cada trabajador, reconocer sus fortalezas y hacerlo sentir parte de los objetivos del equipo. Una buena estructura organizacional basada en la diversidad de comportamientos, permite resolver situaciones conflictivas, aprovechar al máximo las aptitudes y actitudes del personal, valorando justamente su trabajo y creando ambientes de trabajo más humanos dentro de la organización.

Los gerentes y supervisores, deben prestar atención al comportamiento organizacional presente en sus equipos. Esta tiene una fuerte incidencia en las actividades del día a día de la empresa, ya que de alguna manera las emociones, conductas y sentimientos de los empleados inciden en el trabajo. La importancia del comportamiento organizacional también se presenta en la necesidad de planificación para estar en la capacidad de predecir, basados en comportamientos presentes, los patrones de conducta de los trabajadores en el futuro.

La industria petrolera venezolana al ser parte íntegra del día a día de las principales actividades económicas del país, ha sabido aglomerar diversas personalidades entre la ciudadanía. Al ser administrada por PDVSA (Petróleos de Venezuela Sociedad Anónima), sus empresas mixtas y corporaciones, a lo largo y ancho del territorio nacional, ha atraído a trabajadores de diferentes maneras de pensar y desiguales puntos de vista.

De la misma forma, se observan diversidades en el comportamiento del personal, tanto en las áreas operacionales como administrativas. Lo cual constituye una riqueza de personalidades pero, si no es bien gerenciada, podría ser causa de conflictos, diferencias a la hora de tomar decisiones, enfrentamientos entre trabajadores por sus distintos temperamentos, tomar medidas apresuradas que no siempre sean las correctas o que exista una muy mala coordinación entre los miembros del equipo.

Considerando esta situación presente en las organizaciones, PDVSA y otras empresas ha fomentado la participación de su personal en formaciones neurolingüísticas, habilidades supervisorias, resoluciones de conflictos y talleres de crecimiento personal. Con el criterio de que, además de tener una buena formación técnica y operacional, los trabajadores tienen que aprender a mejorar su parte humana enfocados en el bien del equipo de trabajo.

Por ello se plantea evaluar las características conductuales del personal de la Gerencia de Perforación de Petrodelta de manera que se alcancen resultados satisfactorios tanto en su personal tanto contratado como supervisorio. Al respecto, Montero (2005) afirma que cuantificando “los comportamientos se tiene un indicador y éste indicador servirá además para evaluar el estado de la seguridad, para evaluar el efecto que tendrán las medidas que se pondrán en marcha para influenciar en la mejoría de los comportamientos”.

Desde el punto de vista psicológico, el equipo que conforma la Gerencia de Perforación de Petrodelta posee un personal de comportamiento heterogéneo. Todos y cada uno son diferentes, y habrá quienes compartan ciertos patrones conductuales, pero casi siempre está latente la diferencia de comportamiento. Una buena gestión gerencial tiene que saber cómo manejar esta diferencia para obtener los mejores resultados para el grupo.

En lo referente a seguridad laboral, es común que haya trabajadores de la Gerencia de Perforación de Petrodelta que no cuenten con una personalidad específica que esté acorde a una determinada posición que ocupan. Cuando esto ocurre, dichos trabajadores se convierten en un factor de riesgo, al no disponer del comportamiento necesario para atender contingencias que puedan ocurrir en el grupo. Lo mismo se relaciona al aspecto personal, donde es necesario otorgar herramientas para que cada trabajador se conozca así mismo primeramente y pueda luego

interactuar de la mejor forma con el resto del grupo, una vez que conozca como es el carácter, comportamiento y conducta de cada uno de sus compañeros. De esta forma se crea la sinergia necesaria para que el equipo pueda tener una unidad sólida a pesar de las diferencias.

En cuanto al nivel organizacional se puede percibir que los resultados operacionales podrían ser mayores posicionando en cargos a personas que no solo cumplan con un perfil de conocimiento técnico, sino también la conducta apropiada para ello. El equipo también podría caer en desorganización de existir supervisores que no sepan manejar a cada empleado de acuerdo a su personalidad. Para ello es necesario evaluar los potenciales de liderazgo que pueden estar presentes dentro del grupo, para que los mismos sean quienes ocupen las tareas de dirigir, orientar e incentivar.

De acuerdo con lo planteado, se ratifica el carácter que supone analizar la diversidad de comportamiento organizacional en la Gerencia de Perforación de la empresa Petrodelta. Dicho comportamiento es afectado por situaciones tanto psicológicas, como sociales y personales, siendo de gran valor realizar un estudio del mismo entre los trabajadores de la mencionada gerencia.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Para analizar el comportamiento de los trabajadores de la Gerencia de Perforación de la EM Petrodelta mediante el Método EColors se presentan los siguientes planteamientos:

¿Cuáles son los aspectos psico-sociales que pueden señalarse en los trabajadores del Gerencia?

¿En qué principios y procedimientos se puede aplicar la seguridad basada en el comportamiento desde el método EColors?

¿Qué rasgos se pueden identificar desde el método EColors en cada trabajador por los que se le pueda asignar una personalidad determinada?

¿Qué estrategias se podrán proponer para mejorar el equipo a partir de los resultados obtenidos en el estudio de la diversidad de comportamientos de los trabajadores desde el método EColors?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Proponer estrategias para el mejoramiento del comportamiento organizacional en la Gerencia de Perforación de la Empresa Mixta PDVSA Petrodelta basado en el Método EColors.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar los aspectos psicológicos y sociales de los trabajadores de la Gerencia de Perforación de la EM PDVSA Petrodelta.
2. Caracterizar los principios y procedimientos de la seguridad basada en el comportamiento en los trabajadores de la Gerencia de Perforación de la EM PDVSA Petrodelta.
3. Determinar los rasgos en el comportamiento del trabajador de la Gerencia de Perforación de la EM PDVSA Petrodelta de acuerdo a la asignación de colores que identifiquen el grupo de conducta al que pertenece.

4. Proponer estrategias organizacionales a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del método EColors para mejorar el comportamiento laboral en los trabajadores de la Gerencia de Perforación de la EM PDVSA Petrodelta.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Es primordial que en cualquier organización cada uno de los trabajadores sea capaz de conocerse a sí mismo, conocer a los demás y definir en qué funciones del equipo resalta su capacidad. Inclusive se pueden evitar accidentes y/o eventos indeseados en la gerencia si se ubica a cada trabajador en posiciones en las que por su modo de ser y comportarse representaría un peligro inminente para el grupo.

Al tener la gerencia de Perforación de la Empresa Mixta PDVSA Petrodelta un personal heterogéneo en cuanto a funciones, cargos, responsabilidades y nómina de procedencia (Petrodelta, PDVSA Servicios, Delta Petroleum), se hace necesaria la identificación de patrones de conducta en cada uno de los miembros del equipo. De esta forma pueden surgir estrategias que sean capaces de definir la posición en la que un trabajador tenderá a desempeñarse de la mejor manera posible dentro del grupo y en forma individual.

Dentro del contexto institucional, esta investigación podrá propiciar información a los entes gerenciales sobre los aspectos psico sociales del grupo de trabajadores que están a su cargo. De esta forma se contará con una base de datos conductual de donde se puede estructurar la organización del equipo. Respecto a sus aportes científico-tecnológicos, la investigación propicia la identificación de una relación de dependencia entre el comportamiento, conducta y personalidad de cada uno de los trabajadores con el rendimiento del equipo de Perforación de Petrodelta en lo que respecta a resultados operacionales, liderazgo, enfoque grupal y seguridad.

Desde el punto de vista social, el estudio aporta cierta importancia por el hecho de que permite el conocimiento mutuo de los patrones de conducta de cada integrante de la Gerencia. Ello permitirá al trabajador conocerse a sí mismo, a la vez que conocerá el entorno laboral y sabrá la manera en que se puede dirigir a cada uno de sus compañeros.

Lo anteriormente descrito deja constancia de la necesidad de analizar la diversidad de comportamientos entre cada uno de los miembros de la Gerencia de Perforación, tanto como aporte al personal en su manera de conocerse a sí mismos, como en la forma de interactuar con el resto del equipo. Con ello se logra buscar y proponer estrategias de organización del personal, conformación de equipos de alto desempeño y minimizar situaciones que conlleven a riesgos en lo que a seguridad laboral se refiere.

1.5 DELIMITACIÓN Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se realizará en las instalaciones de la Gerencia de Perforación de la Empresa Mixta Petrodelta, cuya sede se encuentra en la ciudad de Maturín. Dicha gerencia está constituida por 22 trabajadores entre Gerente, Superintendente, Líderes, Planificadores de Gestión, Ingenieros de Diseño, Supervisores de Taladro e Ingenieros de Perforación. De tal manera que la investigación se desarrollará aplicando una metodología cuantitativa para la recolección de datos y organizarlos por escalas de opinión.

El personal que se someterá a la investigación será el que forme parte de la gerencia dentro del rango de fecha comprendido entre los meses de marzo y diciembre del año 2019. Se hace esta delimitación en el tiempo debido a los movimientos interdepartamentales de personal que se observan en la empresa.

Con esta investigación se pretende proponer estrategias organizacionales que permitan a cada uno de los trabajadores adoptar conductas enfocadas en la realización de un trabajo seguro y explotar al máximo sus potenciales de acuerdo a sus respectivas características personales. Mediante el conocimiento de la personalidad tanto propia como del resto del equipo, se pretende lograr la creación de óptimos canales comunicativos, de manera que exista la conciencia grupal del trabajo seguro, del respeto mutuo y del trabajo en armonía a pesar de las diferentes personalidades que se pueden identificar dentro de la gerencia de perforación de la EM Petrodelta.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

El estudio de la personalidad y el comportamiento del individuo dentro de la organización ha sido objeto de estudio para varias investigaciones. Diferentes empresas, entre ellas operadoras y contratistas petroleras, han implementado talleres y cursos para incentivar a su personal al conocimiento de la personalidad tanto individual como del equipo.

El ingeniero **Robinson E. Sarmiento O** (2015), presentó el trabajo de investigación en la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil (Ecuador), donde se proponía un *Programa de Seguridad Basado en el Comportamiento para disminuir la siniestralidad de las empresas de servicio comunitario*, basado en la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro (Meliá, 2007) y trabajando en una muestra de 30 empleados, concluyó que en las empresas de servicio comunitario existen grupos de actividades que son más afectados por las conductas inseguras, debido a sus tiempos de ejecución, ausencia de control o exceso de confianza por parte de quienes los desarrollan, esto es posible verificar con el análisis de causalidad de accidentes e incidentes. Las estrategias más adecuadas para implementar el programa, son la observación por pares es decir compañeros, la retroalimentación positiva inmediata y la intervención sistemática en comportamientos que afectan la seguridad.

El programa de seguridad, basado en el comportamiento permite en principio, elaborar la línea base, y durante su ejecución periódica se constituye en un modelo de seguimiento, que mide el cambio positivo de las conductas y la reducción

de la accidentabilidad. Este trabajo aportará material teórico y experiencias de la aplicación de la SBC en organizaciones.

Con motivo de las VIII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP), **Cabrera, Cecilia Nora** y **Schwerdt, Fabio** (2014), desarrollaron una investigación con el objetivo de *Identificar los aportes más significativos de la Escuela de Relaciones Humanas iniciada por Elton Mayo*, y compararlos con su actual aplicabilidad en la gestión de Pequeñas y Medianas organizaciones de la localidad de Bahía Blanca (Argentina). Se apoyó en las investigaciones de Elton Mayo (1946). Respecto a la metodología de estudio realizado fue de tipo observacional y analítico, no experimental. El trabajo se inclina a definir que la vigencia y aplicabilidad de los aportes de Elton Mayo en la gestión de las Pequeñas y Medianas organizaciones de la ciudad de Bahía Blanca se encuentra en transición hacia un modelo que responde a una nueva realidad contextual. Esta investigación aportará teoría sobre los estudios de la SBC de Elton Mayo, que constituyen gran parte de consulta para el presente trabajo.

Apoyados en los estudios de Bayona (2012) y Osca (2010), los autores **Serrate-Alfonso, Annia & Portuondo Vélez, Ángel Luis** y **Otros**, en el año 2014, sin que fuese necesario determinar una muestra, publicaron un artículo para la revista científica SCIELO (La Habana, Cuba), en el que se dieron a la tarea de *Evaluar la cultura organizacional y su incidencia en la efectividad grupal*. En la misma presentaron un procedimiento metodológico para evaluar los elementos culturales que inciden en la efectividad grupal de los equipos de trabajo en organizaciones de servicios científicos – tecnológicos, el cual servirá como importante fuente de consulta de teoría para la presente investigación.

Aun sin basar su estudio en muestra alguna, **Calatayud, Vicente** (2015) presentó un estudio con el fin de *Presentar Visión y Valores de la empresa de*

formación organizacional Equilibria (España). El autor estuvo basado en los estudios previos de Carl Jung y Myers Briggs (1920), y descubrió el potencial que había en comprender que la personalidad (expresada por medio de los EColores) tiende a dictar las reacciones, pero que es el carácter lo que tiende a dictar las respuestas. Se validó el vínculo que existe entre la personalidad (los EColores) y el comportamiento natural de una persona a la hora de seguir o no ciertos procedimientos. Este material es gran importancia por su aporte en el estudio de la aplicabilidad del método EColors en organizaciones empresariales y los resultados obtenidos.

Arias Gallegos, Walter L. y Núñez Cohello, Ana Lucía (2015), desarrollaron una investigación con el objetivo de *Estudiar las manifestaciones del síndrome de Burnout en los supervisores de Seguridad Industrial de Arequipa, Perú*. Se apoyaron en las investigaciones de Maslach y Jackson (1986). Respecto a la metodología fue de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, transversal, con una población objeto de estudio constituida por 58 supervisores de seguridad industrial. Y concluyeron según los resultados obtenidos que la cantidad de trabajadores afectado por estrés laboral ha aumentado de forma exponencial. Los resultados indican que el síntoma que presenta mayor incidencia es la baja realización personal, y que un pequeño porcentaje tenía manifestaciones severas del síndrome (6,9%). Sin embargo, aproximadamente, el 87% de la muestra tenía índices moderados del síndrome de Burnout, lo que podría ser un indicador de alarma en este grupo ocupacional. De esta investigación se tomará teoría referente a los factores que afectan el comportamiento del trabajador en el cumplimiento de sus labores.

Relacionado con el comportamiento organizacional, **Ventura, Eduardo** (2016), desarrolló una investigación con el objetivo de *establecer el grado de incidencia del síndrome de Burnout en el rendimiento de los médicos residentes del Hospital Manuel Nuñez Tovar, en la ciudad de Maturín (Venezuela)*. Se apoyó

en las investigaciones de Maslach y Jackson (1986). Respecto a la metodología, empleó un Meta – análisis con una muestra de 80 Médicos Residentes del Hospital. Y concluyeron según los resultados obtenidos que la presencia del síndrome de Burnout se ha considerado una consecuencia de trabajar hasta el límite de no tomar en cuenta las necesidades personales. Esta situación se acompaña de sentimientos de falta de ayuda, de impotencia, de actitudes negativas y de una posible pérdida de autoestima que sufre el trabajador. Al igual que la investigación anterior, con este trabajo se aportará fuente de consulta teórica para la presente investigación.

Con el objetivo de estudiar la percepción del alumnado de Educación Secundaria sobre sus actitudes y comportamientos a través del *Aprendizaje Basado en Problema*, los autores **Lourdes Meroño, Juan Bada** y otros (2016), desarrollaron para la Universidad Católica de Murcia (España), una investigación apoyada en los estudios de González, Garcés de los Fayos y García, (2012), mediante la implementación de un meta – análisis con una muestra de 60 alumnos de Educación Secundaria de la ciudad de Zaragoza (España). En esta investigación se realizó un *estudio piloto para conocer la percepción del alumnado de Educación Secundaria sobre sus actitudes y comportamientos basados en valores olímpicos*. Se elaboró un cuestionario ad-hoc y se calcularon estadísticos descriptivos, correlaciones, análisis de fiabilidad, un modelo de medición y un modelo de ecuaciones estructurales para conocer las relaciones hipotetizadas entre las dimensiones de estudio. Con ello se revisarán las formas en las cuales fueron analizados los datos de comportamiento provenientes de la población estudiada.

Recientemente, se realizaron estudios en un total de 36 farmacias en Sangolquí (Ecuador) se estudió una muestra de 36 por parte de **Teran, Gustavo** y otros autores (2017). Con el objetivo de *Realizar un diagnóstico de los problemas que afectan a las principales variables del comportamiento organizacional en las farmacias de Sangolquí, Ecuador* , con vistas a establecer una propuesta de plan de acciones.

Apoyándose en los estudios de Godet (2000), Alles M (2013), permitió tomar acciones conducentes al mejoramiento del comportamiento organizacional en las farmacias en Sangolquí, Ecuador, con vistas a elevar la eficacia en la gestión. Esta investigación contribuye en aportes teóricos para el presente trabajo.

Ese mismo año, **Torres Olivar, Edixon** (2017) dictó una serie de Talleres con el objetivo de *Analizar los principios básicos de la Seguridad Basada en Comportamiento (SBC), desde una Óptica corporativa en la empresa Petreven (Monagas, Venezuela)*. Apoyado en los estudios de Scott Geller (2005), empleando un Meta – análisis aplicando el método EColors a 80 trabajadores de la empresa. Petreven organizó la jornada JUST PROGRAM en la cual sus supervisores y personal obrero de los taladros de perforación fueron analizados bajo los principios de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC), y de manera didáctica, se incentivó a llevar una calcomanía en el casco con la cual se identificase al trabajador de acuerdo a sus dos personalidades predominantes. Este trabajo constituye un importante aporte a la presente investigación, ya que permite consultar las estrategias por las que fue aplicado el método EColors en trabajadores de la empresa y los resultados que se obtuvieron del estudio de la personalidad de la nómina de Petreven.



Figura 1. Logo de la Jornada JUST PROGRAM, de la empresa PETREVEN
(Venezuela). Fuente <http://www.petreven.com/>

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Seguridad basada en el comportamiento (SBC)

2.2.1.1 Antecedentes históricos del estudio y aplicación de la SBC

El estudio de los efectos de la personalidad del individuo, tanto dentro de su entorno como en su área operacional ha sido abordado desde tiempos antiguos con los estudios del filósofo griego Hipócrates (460-370 a. C.). Éste distinguió cuatro tipos de temperamentos que caracterizaban a una persona: sanguíneos, melancólicos, coléricos y flemáticos.

Entre los estudios más recientes, encontramos los realizados el pasado siglo en Rusia, donde el psicólogo Ivan Pavlov (1849-1936), estudió la respuesta en la generación de la saliva de los perros ante la oferta de comida. Pavlov, formuló la teoría del reflejo condicionado como respuesta a un estímulo. Otro psicólogo ruso:

Vladimir Bechterev (1857-1927), creó el concepto de psicología objetiva donde sólo se estudiaba y se generaban teorías sobre el comportamiento humano a partir del estudio de la conducta objetiva, o sea, aquella que puede observarse y registrarse.

El Conductismo, que tuvo su origen y desarrollo máximo en los Estados Unidos de América, ha hecho un gran aporte a la explicación del comportamiento humano y a las tecnologías de su llamada "modificación". Parece ser que el norteamericano Burrhus Frederic Skinner (1904-1990) es quien más ha contribuido a la teoría de la modificación del comportamiento. El concepto central de Skinner, consiste en su propuesta de que el operar del ser humano sobre un ambiente dado, podría producir consecuencias sobre el comportamiento. Si las consecuencias son positivas, el comportamiento se refuerza, si son negativas el comportamiento se desestimula.

El paso del individuo, al grupo o colectivo se produce por vez primera con el descubrimiento del "*Efecto Hawthorne*". El mismo toma su nombre de la unidad de fabricación de componentes eléctricos de una fábrica, donde se efectuó un experimento en 1938, en el cual se manipularon factores ambientales como la iluminación y prácticas organizativas, así como la extensión de los períodos de descanso.

A finales de los años 70 se publican los primeros experimentos que utilizan las técnicas de modificación del comportamiento midiendo como indicador de resultado específicamente el comportamiento hacia la seguridad (Komaki et al, 1978; Smith et al, 1978). A través de los años 80 se replican los resultados de los primeros experimentos y se demuestra el potencial para mejorar el desempeño hacia la seguridad y reducir los accidentes ocupacionales (Fellner y Sulzer-Azaroff,1984; Haynes et al, 1984).

En los años 90 los principios de la Dinámica de Grupos fueron propuestos como componentes importantes de la efectividad de los procesos de la *Seguridad Basada en el Comportamiento* - SBC - (Geller, 1996a). En ésta década se reconoció el valor comercial de la SBC y su potencialidad en la reducción de los accidentes, por tanto se amplió su estudio por los académicos y se comenzaron a comercializar diferentes metodologías y programas por compañías del campo de la Seguridad Ocupacional y la Consultoría sobre Gerencia (Geller, 2002; Krauser, 1990; 1995; McSwain, 1995; Sulzer-Azaroff, 1998).

2.2.1.2 Factores psicológicos y sociales que inciden en los trabajadores

El comportamiento organizacional es una ciencia del comportamiento aplicada que se conforma de las aportaciones de cierto número de disciplinas, también del comportamiento. Según Robbins, S. y T. Judge (2009), las áreas predominantes son la psicología, psicología social, sociología y antropología. Como se verá, las contribuciones de la psicología han ocurrido sobre todo en el nivel individual, o micronivel, del análisis, en tanto que las otras disciplinas han ayudado a la comprensión de conceptos más amplios tales como los procesos del grupo y la organización.

- **Psicología:** es la ciencia que mide, explica y, en ocasiones, cambia el Comportamiento de los seres humanos y otros animales. Los psicólogos se ocupan de estudiar y tratar de entender el comportamiento individual. Aquellos que han contribuido y continúan aumentando el conocimiento del CO (Comportamiento Organizacional) son los teóricos del aprendizaje, teóricos de la personalidad, psicólogos clínicos, y, sobre todo, psicólogos industriales y organizacionales.

Los primeros psicólogos industriales u organizacionales se involucraron en problemas de fatiga, aburrimiento y otros factores relevantes para las condiciones de trabajo que podrían impedir el desempeño eficiente. En épocas más recientes, sus contribuciones se han expandido hacia el aprendizaje, percepción, personalidad, emociones, capacitación, eficacia del liderazgo, necesidades y fuerzas de motivación, satisfacción en el trabajo, procesos de toma de decisiones, evaluaciones del desempeño, medición de actitudes, técnicas de selección de personal, diseño del trabajo y estrés laboral.

- **Psicología social:** La psicología social toma conceptos tanto de la psicología como de la sociología, aunque por lo general se considera una rama de la psicología. Se centra en la influencia de las personas entre sí. Un área primordial sobre la que los psicólogos sociales centran sus investigaciones es el cambio –cómo implementarlo y reducir los obstáculos para su aceptación. Además, los psicólogos sociales hacen aportes significativos en los ámbitos para medir, entender y cambiar las actitudes; patrones de comunicación y construcción de la confianza. Por último, los psicólogos sociales han efectuado contribuciones trascendentales al estudio del comportamiento grupal, el poder y el conflicto.
- **Sociología:** En tanto que la psicología se centra en el individuo, la sociología estudia a las personas en relación con su ambiente social o cultura. Los sociólogos han contribuido al Comportamiento Organizacional (CO) mediante el estudio del comportamiento grupal en las organizaciones, en particular en las que son formales y complejas. Lo más importante es quizá que la sociología ha contribuido a la investigación acerca de la cultura organizacional, teoría y estructura de la organización formal, tecnología organizacional, comunicaciones, poder y conflicto.
- **Antropología:** La antropología es el estudio de las sociedades, y tiene por objeto aprender sobre los seres humanos y sus actividades. Por ejemplo, el

trabajo de los antropólogos acerca de las culturas y los ambientes ha ayudado a entender las diferencias en cuanto a los valores, actitudes y comportamientos fundamentales entre personas de países distintos y en organizaciones diferentes. Gran parte de nuestra comprensión actual de la cultura organizacional, los ambientes organizacionales y las diferencias entre culturas nacionales, es resultado del trabajo de antropólogos o de otros especialistas que aplican sus métodos.

En el estudio del comportamiento organizacional varios autores consideran variables tanto dependientes como independientes.

Las variables dependientes que remarcan más son:

- **Productividad:** la empresa es productiva si entiende que hay que tener eficacia (logro de metas) y ser eficiente (que la eficacia vaya de la mano del bajo costo) al mismo tiempo.
- **Ausentismo:** toda empresa debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica en gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no podrá llegar a sus metas si la gente no va a trabajar.
- **Satisfacción en el trabajo:** que la cantidad de recompensa que el trabajador recibe por su esfuerzo sea equilibrada y que los mismos empleados se sientan conformes y estén convencidos que es **eso** lo que ellos merecen.

Las variables independientes que afectan el comportamiento individual de las personas son:

- **Variables del nivel individual:** son todas aquellas que posee una persona y han sido inherentes a la persona en todo momento, como sus valores, actitudes,

personalidad y sus propias habilidades que son posiblemente modificables por la empresa y que influirían en su comportamiento dentro de la empresa.

- **Variables a nivel de grupo:** el comportamiento que tienen las personas al estar en contacto con otras es muy distinto, por lo que es factor de estudio.

Robbins (2009, p 64) explica que los gerentes deben comprender la existencia de los siguientes aspectos entre los fundamentos del comportamiento organizacional:

- **Aptitud:** La aptitud influye de manera directa en el nivel de desempeño y satisfacción de un empleado, a través del ajuste entre su aptitud y el puesto. Dado el deseo de la administración de obtener un ajuste compatible, ¿qué se puede hacer?

En primer lugar, un proceso de selección eficaz mejorará el ajuste. El análisis de puestos brindará información sobre los trabajos que actualmente se realizan y las aptitudes que necesitan los individuos para llevarlos a cabo en forma adecuada. Así, los solicitantes se someten a pruebas, entrevistas y evaluaciones para conocer el grado en que dominan las aptitudes necesarias.

En segundo lugar, las decisiones de ascensos y transferencias que afectan a los individuos que ya tienen empleo en la organización, deben reflejar las aptitudes de los candidatos. Igual que con los empleados nuevos, debe tenerse cuidado para evaluar las habilidades críticas que los postulantes necesitarán para desempeñar el puesto, y para armonizar dichos requerimientos con los recursos humanos de la organización.

En tercer lugar, el ajuste mejora con la afinación del puesto para que coincida mejor con las aptitudes de los solicitantes. Con frecuencia es posible modificar el trabajo a fin de que se adapte mejor a los talentos específicos de un empleado dado,

sin que esto signifique que haya un efecto significativo en las actividades básicas del puesto. Algunos ejemplos serían cambiar ciertos equipos que se utilicen o reorganizar las tareas al interior de un grupo de empleados.

- **Características biográficas:** Estas son las que los gerentes observan con facilidad. Sin embargo, esto no significa que sólo porque sean observables deban utilizarse en forma explícita en las decisiones gerenciales. También es necesario estar atentos a los sesgos implícitos que nosotros u otros gerentes podamos tener.
- **Aprendizaje:** Cualquier cambio observable en el comportamiento es evidencia prima facie de que el aprendizaje ha tenido lugar. Se vio que el reforzamiento es una herramienta positiva para modificar el comportamiento. Con la identificación y recompensa de comportamientos que mejoran el desempeño, la gerencia aumenta la probabilidad de que éstos se repitan. Nuestro conocimiento sobre el aprendizaje sugiere además que el reforzamiento es una herramienta más eficaz que el castigo.

Aunque éste elimina el comportamiento indeseable con más rapidez que el reforzamiento negativo, el comportamiento por el que se castiga tiende a suprimirse sólo en forma temporal y no cambia de manera permanente. El castigo produce efectos colaterales desagradables como una moral baja, más ausentismo y rotación. Además, quienes reciben el castigo tienden a resentirse con quien los castiga. Por tanto, es aconsejable que los gerentes usen el reforzamiento en lugar del castigo.

2.2.1.3 Factores psicológicos y sociales en el trabajo

El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado. Es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos. Una de las primeras

referencias oficiales al tema aparece en 1984 en el trabajo "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control" en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo.

Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad. "Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos". Las primeras listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos . Llama la atención que la práctica totalidad del listado siga siendo actual.

A partir de entonces, el concepto de factores psicosociales laborales y de factores organizacionales laborales se asocian y tienden a intercambiarse tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y La Salud en el Trabajo 13. Ambos expresan la importancia que tienen los factores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, positiva y negativamente.

Lamentablemente, se ha insistido, de hecho, mucho más en los factores psicosociales negativos que en los positivos, en los riesgos que en el desarrollo, cuando los factores psicosociales u organizacionales pueden tener tanto repercusiones negativas como positivas. La perspectiva legal, que puede ser obvia, parece que debe centrarse en la evitación del daño, en la obligación de no causar lesiones a la salud del trabajador, pero la perspectiva conceptual y organizacional debería haber atendido tanto a las repercusiones negativas como a las positivas. Es probable que el desarrollo de una perspectiva positiva de los factores psicosociales laborales hubiera facilitado

pensar el gasto como inversión y desarrollo de la seguridad y salud laboral, favoreciendo el desarrollo de organizaciones saludables.

En este sentido, parece que debería diferenciarse entre los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo. Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos, los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos.

Dado que pueden originarse en cualquiera de los múltiples desequilibrios entre demandas y recursos, la lista es abierta y prácticamente interminable. Los principales modelos de estrés laboral han expuesto los mecanismos principales que dan lugar a los factores de estrés laboral y la investigación psicofisiológica, médica y psicológica

ha propuesto diferentes tipos de procesos que relacionan los factores de estrés laboral y el daño a la salud, tanto física como psicológica.

Los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes: 1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a los otros riesgos, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros factores, 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control.

En los últimos años, probablemente a partir de la primera década de este siglo xxi, se ha comenzado, de hecho, a utilizar otra terminología y otra conceptualización ligeramente diferente pero de una gran importancia conceptual: los riesgos psicosociales. Cada vez con mayor frecuencia se habla directamente de los riesgos psicosociales para referirse a una serie de situaciones de gran peso en la vida laboral que pueden afectar gravemente la salud de los trabajadores. Aunque la delimitación entre los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales no siempre resulta clara, existe una tendencia a reconocer como riesgos psicosociales a situaciones como la violencia y agresión en el trabajo, el acoso laboral y sexual, el estrés laboral crónico, el burnout o desgaste profesional, y la inseguridad contractual.

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves.

Entre los factores psicosociales y los riesgos psicosociales hay otras diferencias importantes, como que los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador tales como han sido recogidos en la mayoría de constituciones nacionales actuales, y que por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional. Ejemplos de ello son las directivas a nivel europeo "Framework Agreement on Work Related Stress" y la "Framework Agreement on Harassment and Violence at Work" que sugieren posibles bases legales europeas. Como respuesta a tales iniciativas, diferentes países europeos han procedido a elaborar legislaciones nacionales específicas referidas estrictamente a los riesgos psicosociales.

2.2.1.4 Concepto de Personalidad

Varios autores definen a la personalidad como un constructo psicológico, que se refiere a un conjunto dinámico de características psíquicas de una persona, a la organización interior que determina que los individuos actúen de manera diferente ante una determinada circunstancia. El concepto puede definirse también como el patrón de actitudes, pensamientos, sentimientos y repertorio conductual que caracteriza a una persona, y que tiene una cierta persistencia y estabilidad a lo largo de su vida de modo tal que las manifestaciones de ese patrón en las diferentes situaciones posee algún grado de predictibilidad.

La personalidad puede sintetizarse como el conjunto de características o patrón de sentimientos, emociones y pensamientos ligados al comportamiento, es decir, los pensamientos, sentimientos, actitudes, hábitos y la conducta de cada individuo, que persiste a lo largo del tiempo frente a distintas situaciones distinguiendo a un individuo de cualquier otro haciéndolo diferente a los demás. La personalidad persiste en el comportamiento de las personas congruentes a través del tiempo, aun en distintas situaciones o momentos, otorgando algo único a cada individuo que lo

caracteriza como independiente y diferente. Ambos aspectos de la personalidad, distinción y persistencia, tienen una fuerte vinculación con la construcción de la identidad, a la cual modela con características denominadas rasgos o conjuntos de rasgos que, junto con otros aspectos del comportamiento, se integran en una unidad coherente que finalmente describe a la persona.

Ese comportamiento tiene una tendencia a repetirse a través del tiempo de una forma determinada, sin que quiera decir que esa persona se comporte de modo igual en todos los casos. Es decir, la personalidad es la forma en que pensamos, sentimos, nos comportamos e interpretamos la realidad, mostrando una tendencia de ese comportamiento a través del tiempo, que nos permite afrontar la vida y mostrarnos el modo en que nos vemos a nosotros mismos y al mundo que nos rodea. Nos permite reaccionar ante ese mundo de acuerdo al modo de percepción, retro-alimentando con esa conducta en nuestra propia personalidad. Cada persona al nacer ya tiene su propia personalidad con ciertas características propias, que con el paso del tiempo más el factor ambiental y las circunstancias es como se definirá esa persona. La personalidad será fundamental para el desarrollo de las demás habilidades del individuo y para la integración con grupos sociales.

2.2.1.5 Características y temperamentos de la personalidad

➤ Características de los tipos de personalidad según Eysenck

- **Introvertidos**

Son personas que presentan características que las identifican como más propensas a la fatiga, su sistema Nervioso Central está predisposto a generar potenciales de gran excitabilidad y débil inhibición por lo que generalmente rinden

más en condiciones de aislamiento al mismo tiempo que manifiestan conductas contrarias a lo que se experimenta en los laboratorios.

Los introvertidos son rápidos en cuanto a la ejecución de tareas de computación aun cuando las presiones son bajas, pero no cuando las condiciones cambian con rapidez. Los recuerdos tienen mayor duración para la ejecución de dibujos, su salivación es más continua y cuando se les estimula con jugos de limón u otro alimento cítrico. Normalmente poseen sueño de menor duración que los pacientes psiquiátricos, sin embargo, pueden dormir por espacios más prolongados de tiempo si se les administran calmantes, tienden a mostrar ansiedad, a ponerse irritables, mostrándose más lentos y cuidadosos.

- **Extrovertidos:**

Son personas que presentan menos fatigada, el condicionamiento que se aplica en los experimentos es más pobre que en los de personalidad introvertida, están predispuestos a desarrollar potenciales débiles excitantes y fuertemente inhibitorios estas rinden más cuando se desarrollan en grupos cuando se les somete a pruebas los condicionamientos son más pobres y muestran disgusto ante tareas repetitivas y tienen una mayor saciedad de tarea. Poseen mayor memoria inmediata para los dígitos y se predisponen a aceptar mayores riesgos y a hacer apuestas mayores, se relacionan con los tipos colérico y sanguíneo de Hipócrates. Estas personas tienden a mostrar indiferencia afectiva. La inhibición cortical incrementada del extrovertido dificulta la ejecución de movimientos precisos y exactos en la tarea que tenga entre manos.

- **Neuroticismo**

Es una característica de las personas llenas de ansiedad, depresión, y mal humoradas. Estos sujetos por lo general poseen baja autoestima y suelen albergar sentimientos de culpabilidad que se manifiesta en características conductuales y biológicas diferentes de los individuos que se ubican en el extremo de la estabilidad emocional de esta neuroticismo (Schultz). Por su parte Liebert (1999), afirma que el individuo con Neuroticismo elevado es inseguro, demasiado consiente de sí mismo, temperamental y le agobian las preocupaciones. En el polo opuesto de esta dimensión se encuentra la gente que parece ser emocionalmente estable, contenida y controlada. Al estar asociado con diversos problemas de ajuste y salud mental, el neuroticismo elevado supone un riesgo de depresión.

Al respecto Eysenck sugirió que el neuroticismo se hereda en gran medida, o sea que es producto de la genética más que del aprendizaje o de la experiencia. Se manifiesta en características biológicas y conductuales diferentes de las personas que se encuentran en el extremo de la estabilidad emocional de esta dimensión (Schultz).

➤ **Temperamentos de la personalidad**

- **Melancólico:** Se les identifica con el tipo de personalidad introvertido, son más inestables o débiles. Son sujetos del sistema nervioso débil, especialmente de los procesos de inhibitorios. Tienden a ser caprichosos, ansiosos, pesimistas, reservados, insociables, tranquilos y ensimismados,
- **Colérico:** Se le idéntica con el tipo de personalidad extrovertido son inestables o fuerte desequilibrado. Sus procesos neurodinámicos son fuertes, pero hay desequilibrio entre la inhibición y excitación. Son personas sensibles, tranquilas, agresivas, excitables, inconstantes, impulsivas, optimistas y activas. Tienen la dificultad para dormir, pero mucha facilidad

para despertarse. Dificultades en la adaptación, ajuste, reacciones emocionales tempestuosas.

- **Flemático:** Se le identifica con el tipo de personalidad introvertido son estables o fuerte equilibrado – lento). Es el tipo calmado o tranquilo. Sus procesos neurodinámicos vigorosos y estabilizados, equilibrado y lento, capaces de un intenso training de actividad y en aptitud de hacer frente a estimulaciones intensas, pero simultáneamente capaces de establecer bloqueos potentes a las solicitudes ambientales y frenar la actividad del organismo. Al mismo tiempo de relativa dificultad para transitar de uno a otro proceso neural básico.
- **Sanguíneo:** Se le idéntica con el tipo de personalidad extrovertido –estable o fuerte equilibrado - rápido). Sus procesos neurodinámicos son fuertes, equilibrados y de movilidad rápida, son personas sociables, discordantes, locuaces, reactivas, vivaces, despreocupados, tienden a ser líderes de gran productividad, buena capacidad de trabajo, facilidad para adecuarse a situaciones nuevas.

2.2.1.6 Influencia de la personalidad en el ámbito laboral

La personalidad influye en el trabajo que escogemos y este repercute en nuestro bienestar. En estos tiempos hay que esforzarse por superar obstáculos, aprender de las dificultades y confiar en nuestras capacidades y objetivos. La personalidad desempeña un papel importante en la preparación y en el tipo de carrera profesional que se escoge. “Al principio de nuestra vida, nuestra personalidad e intereses profesionales no son fijos, sin embargo, con el tiempo sí vamos perfilando las inclinaciones. Si hay suerte y posibilidades, al final terminaremos escogiendo algo de acuerdo a nuestra personalidad”, señala el doctor en Psicología Benjamin Schneider, investigador del CEB Valtera, en Estados Unidos. La personalidad no determina por

sí sola los tipos de trabajo que finalmente se consiguen, pero sí influye junto a la historia familiar (el tipo de trabajo de los padres, familiares y amigos) y, por supuesto, las necesidades económicas. Estas sí son determinantes... y con la crisis hemos topado.

“Las actuales condiciones laborales en España –seis millones de parados según la última Encuesta de Población Activa (EPA) y un desempleo juvenil que sobrepasa el 50%– y en otros lugares del mundo dificultan que las personas, a priori, encuentren trabajo de acuerdo con su personalidad, intereses y capacidades. Muchos de estos individuos se ven obligados a coger los empleos disponibles independientemente de si encajan bien en ellos o no”, indica el experto. Además, el nivel de competencia entre personas con un perfil similar aumenta, por lo que también nos exponemos a que quiénes están mejor preparados alcancen ese puesto al que aspiramos. “Esta es una lección que debemos aprender e inculcar a los jóvenes. Si en tiempos económicos normales, hay que estudiar mucho y haber adquirido las habilidades técnicas necesarias, en tiempos económicos difíciles, esto es aún más importante”, recalca el investigador del CEB.

➤ **Influencia de la personalidad en la seguridad industrial**

Si partimos de que en la prevención de riesgos laborales intervienen de modo decisivo factores humanos personales, es necesario ahondar en la personalidad individual y su relación con el comportamiento que las personas manifiestan dentro de su entorno laboral y, todo ello, desde un punto de vista científico que eluda –en lo posible - lo subjetivable en dicho estudio.

En esta serie de artículos nos proponemos descifrar algunas de las principales claves para comprender mejor la compleja relación entre personalidad y

comportamiento laboral. Más concretamente, en el que nos ocupa ofrecemos una primera aproximación a la cuestión y los fundamentos de la investigación al respecto, uno de cuyos orígenes más destacables podemos encontrarlo en la aportación de Hans Eysenck a finales de los años setenta.

La historia de la investigación sobre la personalidad (y también la capacidad cognitiva) como elementos de predicción del comportamiento de los individuos en el entorno de trabajo ha sido algo así como la búsqueda del Santo Grial: prolongada, marcada por el fanatismo entusiasta y aparentemente interminable. Si bien han habido épocas como los años veinte, los cincuenta o los ochenta muy intensas al respecto, en las últimas décadas el interés de empresas y gestores no se ha mantenido ajeno a la imparable deriva sistémico-social que parece afectarlo todo en la sociedad moderna, demasiado proclive a endiosar la rapidez, el pragmatismo, la estética banal y la comodidad por encima de todo, incluso por encima de la esencia de las cosas y por supuesto del rigor científico. Así, en las últimas décadas se pusieron de moda modelos muy simplistas (siempre desde nuestro punto de vista y con el máximo respeto hacia sus partidarios) tales como el famoso modelo de competencias, u otra infinidad relativos a estrategias de liderazgo o de dirección de personas que quizá en su origen tuvieron una base ideológica sustentada en la investigación experimental, pero que han ido mayoritariamente evolucionando hacia un maremágnum de prácticas científicamente inconsistentes y escasamente eficaces para el objetivo de una adecuada comprensión de la diversidad individual como base desde la que aplicar estrategias de dirección individualizadas.

En la actualidad, la comunidad científica está recobrando el interés por determinar las características de personalidad, evaluables con garantías psicométricas, que se asocian significativamente a diferentes aspectos del rendimiento en contextos de trabajo y permiten predecirlos de manera también significativa (Barrick, Stewart y

Piotrowski, 2002; Furnham, 2009; Hogan y Holland, 2003; Holland, 2004; Hurtz y Donovan, 2000; Robbins, 2005; Witt et al., 2002). Por ejemplo, algunos meta-análisis (donde se comparan y clasifican los resultados de cientos de los principales estudios realizados) sugieren que existen bases sólidas para considerar el uso de evaluaciones de personalidad en la selección de empleados (Barrick y Mount, 1991; Tett et al., 1999).

En esta línea, investigaciones empíricas muy recientes han mostrado que los factores considerados en estos modelos son útiles para predecir determinados criterios vinculados con el comportamiento de los individuos en el trabajo (Furnham, 2008). Siendo conservadores, toda la evidencia parece indicar que solamente la personalidad (evaluada con pruebas con garantías psicométricas) es la responsable de entre el 15 y el 30% de la variación del comportamiento de los sujetos en el contexto ocupacional.

La personalidad incide en el comportamiento laboral a través de las siguientes vías:

- En primer lugar, existe una relación directa entre la personalidad y determinados fenómenos, mecanismos, procesos psicológicos y tendencias de comportamiento que se manifiestan en el entorno laboral. Algunos de los fenómenos o procesos psicológicos asociados a las características de personalidad son sutiles y complejos, mientras que otros pueden llegar a resultar demasiado simples. Por ejemplo, las personas extravertidas prefieren y trabajan mejor con música de fondo que las personas introvertidas, o las personas introvertidas presentan mayor facilidad para mantener la atención sostenida en una tarea que los sujetos extravertidos, etc...
- En segundo lugar, todas las organizaciones tienen una estructura formal (e informal) y determinadas normas de trabajo, procedimientos específicos y valores corporativos que pueden prevalecer durante mucho tiempo. Estas

variables formales (e informales), que podríamos denominar, “organizativas” pueden tener un efecto muy significativo en relación al comportamiento del individuo en su trabajo, modificando los efectos naturales de su personalidad. De aquí surge el concepto de “adecuación entre la persona y el puesto de trabajo” que tanto ha influido en la psicología ocupacional y vocacional. Así pues, las variables organizacionales y el entorno del puesto de trabajo moldean y recompensan selectivamente el funcionamiento de la personalidad.

La última década ha sido una explosión del interés y la investigación sobre cómo, cuanto y por qué los rasgos de personalidad predicen el comportamiento en el trabajo (De Fruyt y Salgado, 2003). Además, muchos estudios cross-culturales han mostrado que las relaciones entre diversos aspectos de la cultura organizacional y la personalidad parecen ser estables (Nikolau y Robertson, 2001). Estos estudios han examinado ambas caras de la conducta en el trabajo, tanto los aspectos positivos (p.e. satisfacción con el trabajo y productividad) como los aspectos negativos (p.e. absentismo laboral).

Así por ejemplo, Judge et al. (1997) mostraron que los trabajadores extravertidos típicos, muy sociables y buscadores de excitación y emociones presentan tasas de absentismo hasta cuatro veces superiores a las de los trabajadores con auto-disciplina y responsables.

Además, en este sentido Ones, Viswesvaran y Schmidt (2003), revisaron la eficacia de los test de personalidad para predecir absentismo, concluyendo que es probablemente mucho mejor utilizar estos test en los procesos de selección para predecir unos altos ratios de absentismo laboral que intentar hacer esto mismo con los sujetos una vez han sido seleccionados. Recientemente, Hogan y Holland (2003) mostraron que el rendimiento en el trabajo puede ser predicho significativamente por las principales dimensiones de personalidad Big Five encontrando unos coeficientes

de validez de 0.43 para Estabilidad Emocional (bajo Neuroticismo), 0.35 para Extraversión, 0.34 para Cordialidad, 0.36 para Responsabilidad y 0.34 para Apertura Mental.

2.2.1.7 Reseña de las técnicas para estudiar la personalidad

A lo largo de la historia, los estudiosos del área psicológica han aportado sus descubrimientos e hipótesis para analizar la diversidad de personalidades en el ser humano y así poder clasificar los tipos de esta, que se distinguen de los rasgos de personalidad, ya que vienen en diferentes grados. Existen muchos tipos de teorías con respecto a la personalidad, pero cada teoría contiene varias y, a veces, muchas subteorías. Una «teoría de la personalidad» construida por cualquier psicólogo dado contendrá múltiples teorías o subteorías relacionadas que a menudo se expanden a medida que más psicólogos exploran la teoría. Por ejemplo, según las teorías de tipo, hay dos tipos de personas, introvertidos y extrovertidos. De acuerdo con las teorías de los rasgos, la introversión y la extroversión son parte de una dimensión continua con muchas personas en el medio. La idea de los tipos psicológicos se originó en el trabajo teórico de Carl Jung, específicamente en su libro de 1921 llamado *Psychologische Typen* (Tipos Psicológicos) y William Marston.

Sobre la base de las escrituras y observaciones de Jung durante la Segunda Guerra Mundial, Isabel Briggs Myers y su madre, Katharine C. Briggs, delinearon los tipos de personalidad construyendo el Indicador *Myers-Briggs*. Este modelo fue utilizado más tarde por David Keirsey con una comprensión diferente de Jung, Briggs y Myers. En la antigua Unión Soviética, la lituana Aušra Augustinavičiūtė obtuvo independientemente un modelo del tipo de personalidad de Jung llamado sociónica.

Briggs y Myers también agregaron otra dimensión de personalidad a su tipo de indicador para medir si una persona prefiere usar una función de juzgar o percibir cuando interactúa con el mundo externo. Por lo tanto, incluyeron preguntas diseñadas

para indicar si alguien desea llegar a conclusiones (juicio) o mantener abiertas las opciones (percepción).

Tal vez el intento más antiguo de psicología de la personalidad es la tipología de la personalidad esbozada por las escuelas budistas hindúes de Abhidharma. Esta tipología se centra principalmente en los rasgos personales negativos (avaricia, odio y engaño) y las correspondientes prácticas de meditación positiva utilizadas para contrarrestar esos rasgos.

➤ **Teorías psicoanalíticas**

Las teorías psicoanalíticas explican el comportamiento humano en términos de la interacción de varios componentes de la personalidad. Sigmund Freud fue el fundador de esta escuela de pensamiento. Freud recurrió a la física de su época (termodinámica) para acuñar el término psicodinámica. Basado en la idea de convertir el calor en energía mecánica, propuso que la energía psíquica podría convertirse en comportamiento. La teoría de Freud le da importancia central a los conflictos psicológicos dinámicos e inconscientes.

Freud divide la personalidad humana en tres componentes importantes: El *ello*, *yo* y el *superyó*. El ello actúa de acuerdo con el principio de placer, exigiendo la gratificación inmediata de sus necesidades independientemente del entorno externo; el yo entonces debe emerger para cumplir de manera realista los deseos y demandas de la identidad de acuerdo con el mundo exterior, adhiriéndose al principio de la realidad. Finalmente, el superyó (conciencia) inculca el juicio moral y las reglas sociales sobre el yo, forzando así las demandas de la identificación a cumplir no solo de manera realista sino moral. El superyó es la última función de la personalidad a desarrollar, y es la encarnación de los ideales parentales / sociales establecidos

durante la infancia. Según Freud, la personalidad se basa en las interacciones dinámicas de estos tres componentes.

Uno de los primeros socios de Sigmund Freud, Alfred Adler, estuvo de acuerdo con Freud en que las experiencias de la primera infancia son importantes para el desarrollo y cree que el orden de nacimiento puede influir en el desarrollo de la personalidad. Adler creía que el niño mayor era el individuo que establecería metas de logro altas para ganar la atención perdida cuando nacieron los hermanos menores. Él creía que los niños del medio eran competitivos y ambiciosos. Él razonó que este comportamiento fue motivado por la idea de superar los logros del primogénito. Añadió, sin embargo, que los niños del medio a menudo no estaban tan preocupados por la gloria atribuida a su comportamiento. También creía que el más joven sería más dependiente y sociable. Adler terminó por conjeturar que a un niño solo le encanta ser el centro de atención y madura rápidamente, pero al final no logra ser independiente.

Heinz Kohut pensó de manera similar a la idea de transferencia de Freud. Usó el narcisismo como un modelo de cómo las personas desarrollan su sentido del yo. El narcisismo es el sentido exagerado de uno mismo en el que se cree que existe para proteger su baja autoestima y sentido de inutilidad. Kohut tuvo un impacto significativo en el campo extendiendo la teoría del narcisismo de Freud e introduciendo lo que llamó las «transferencias del auto-objeto» de la duplicación y la idealización.

En otras palabras, los niños necesitan idealizarse y «asimilarse» emocionalmente e identificarse con la competencia idealizada de figuras admiradas como padres o hermanos mayores. También necesitan tener su autoestima reflejada por estas personas. Estas experiencias les permiten aprender las habilidades para

calmarse a sí mismas y otras que son necesarias para el desarrollo de un sentido saludable de sí mismos.

Otra figura importante en el mundo de la teoría de la personalidad es Karen Horney. Se le atribuye el desarrollo del «yo real» y del «yo ideal». Ella cree que todas las personas tienen estos dos puntos de vista de sí mismos. El «yo real» es cómo actúan los humanos con respecto a la personalidad, los valores y la moral; pero el «yo ideal» es una construcción que los individuos implementan para ajustarse a las normas sociales y personales.

➤ **Teorías conductistas**

Los conductistas explican la personalidad en términos de los efectos que los estímulos externos tienen sobre el comportamiento. Los enfoques utilizados para analizar el aspecto conductual de la personalidad se conocen como teorías conductuales o teorías de acondicionamiento del aprendizaje. Estos enfoques fueron un cambio radical de la filosofía freudiana. Uno de los principales principios de esta concentración de la psicología de la personalidad es un fuerte énfasis en el pensamiento científico y la experimentación.

Esta escuela de pensamiento fue desarrollada por B. F. Skinner quien presentó un modelo que enfatizaba la interacción mutua de la persona o «el organismo» con su entorno. Skinner cree que los niños hacen cosas malas porque el comportamiento obtiene atención que sirve como un reforzador. Por ejemplo: un niño llora porque el llanto del niño en el pasado le ha llamado la atención. Estas son la respuesta y las consecuencias. La respuesta es el llanto infantil, y la atención que recibe el niño es la consecuencia reforzadora.

Según esta teoría, el comportamiento de las personas está formado por procesos tales como el condicionamiento operante. Skinner presentó un «modelo de

contingencia de tres términos» que ayudó a promover el análisis del comportamiento basado en el «Estímulo - Respuesta - Modelo de Consecuencia» en el cual la pregunta crítica es: ¿«Bajo qué circunstancias o «estímulos» antecedentes el organismo participa en un particular comportamiento o «respuesta», que a su vez produce una «consecuencia» particular»?.

Richard Herrnstein amplió esta teoría al dar cuenta de las actitudes y los rasgos. Se desarrolla una actitud a medida que la fuerza de respuesta (la tendencia a responder) en las presencias de un grupo de estímulos se estabiliza. En lugar de describir rasgos condicionables en lenguaje no conductual, la fuerza de respuesta en una situación dada explica la parte ambiental. Herrnstein también consideraba que los rasgos tenían un gran componente genético o biológico, al igual que la mayoría de los conductistas modernos.

El científico ruso Ivan Pavlov es otra influencia notable. Él es bien conocido por sus experimentos de acondicionamiento clásico con perros, lo que lo llevó a descubrir los cimientos del conductismo.

➤ Teorías humanistas

La psicología humanista enfatiza que las personas tienen libre albedrío y que esto juega un papel activo en la determinación de cómo se comportan. En consecuencia, la psicología humanista se centra en las experiencias subjetivas de las personas en oposición a los factores forzados y definitivos que determinan el comportamiento. Abraham Maslow y Carl Rogers fueron partidarios de este punto de vista, que se basa en la teoría del «campo fenomenal» de Combs y Snygg (1949). Rogers y Maslow se encontraban entre un grupo de psicólogos que trabajaron juntos durante una década para producir la revista llamada *Journal of Humanistic Psychology*. Esta revista se enfocó principalmente en ver a los individuos como un

todo, en lugar de enfocarse únicamente en rasgos y procesos separados dentro del individuo.

Robert W. White escribió el libro *The Abnormal Personality* (La personalidad anormal) que se convirtió en un texto estándar sobre la psicología anormal. También investigó la necesidad humana de luchar por objetivos positivos, como competencia e influencia, para contrarrestar el énfasis de Freud en los elementos patológicos del desarrollo de la personalidad.

Maslow pasó la mayor parte de su tiempo estudiando lo que él llamaba «*personas autorrealizadas*», aquellos que se están «satisfaciendo a sí mismos y haciendo lo mejor que son capaces de hacer». Maslow cree que todos los que están interesados en el crecimiento se mueven hacia puntos de vista autoactivos (crecimiento, felicidad, satisfacción). Muchas de estas personas demuestran una tendencia en las dimensiones de sus personalidades.

Maslow y Rogers enfatizaron una visión de la persona como un ser humano activo, creativo y experimentado que vive en el presente y responde subjetivamente a las percepciones, relaciones y encuentros actuales. No están de acuerdo con la visión oscura y pesimista de los que pertenecen al psicoanálisis freudiano, sino que consideran las teorías humanistas como propuestas positivas y optimistas que enfatizan la tendencia de la personalidad humana hacia el crecimiento y la autorrealización. Este yo progresivo seguirá siendo el centro de su mundo en constante cambio; un mundo que ayudará a moldear el yo pero no necesariamente confinarlo. Por el contrario, el yo tiene la oportunidad de maduración en función de sus encuentros con este mundo. Este entendimiento intenta reducir la aceptación de una redundancia sin esperanza.

La terapia humanista generalmente depende del cliente para obtener información del pasado y su efecto en el presente, por lo tanto, el cliente dicta el tipo

de orientación que el terapeuta puede iniciar. Esto permite un enfoque individualizado de la terapia. Rogers descubrió que los pacientes difieren en cómo responden a otras personas. Rogers trató de modelar un enfoque particular de la terapia, hizo hincapié en la respuesta reflexiva o empática. Este tipo de respuesta toma el punto de vista del cliente y refleja su sentimiento y el contexto para él. Un ejemplo de respuesta reflexiva sería: «Parece que te sientes ansioso por tu próximo matrimonio». Este tipo de respuesta busca clarificar la comprensión del terapeuta al tiempo que alienta al cliente a pensar más profundamente y tratar de comprender completamente los sentimientos que ha expresado.

De igual forma, en el estudio de la personalidad humana, existen muchas teorías enfocadas desde diferentes puntos de vista. Entre estas destacan las del tipo sociales cognitivas, siendo uno de sus mayores representantes el psicólogo Albert Bandura, quien con sus estudios en aprendizaje social, sugirió que las fuerzas de la memoria y las emociones funcionaban junto con las influencias del entorno. También se encuentran los estudios con teorías bio psicológicas, basados en que la biología juega un papel muy importante en el desarrollo de la personalidad. El estudio del nivel biológico en la psicología de la personalidad se centra principalmente en identificar el papel de los determinantes genéticos y cómo moldean las personalidades individuales

2.2.1.8 Importancia de la seguridad basada en el comportamiento (SBC)

Se ha hablado mucho de esta metodología de intervención y prevención de riesgos que se ha mostrado también eficaz en la medida en que todavía hoy muchos accidentes dependen también (aunque no de forma exclusiva obviamente) del comportamiento humano, es lo que se ha planteado como la Seguridad Basada en la Comportamiento. Cabe preguntar sobre qué fundamentos o principios se asienta esta

metodología y las claves del éxito de un programa de Seguridad Basada en la Comportamiento, en adelante (SBC).

Esta metodología ha demostrado su eficacia en numerosas empresas de diferentes sectores de actividad y se perfila como una herramienta que debe ser especialmente considerada tanto por las organizaciones como por los prevencionistas no sólo para reducir y prevenir accidentes sino también para integrar la prevención e instaurar una verdadera cultura preventiva entre los trabajadores, principales destinatarios de esta metodología (aunque no los únicos).

La SBC es una herramienta de gestión basada en la observación de las conductas seguras en el lugar de trabajo y cuya finalidad es reforzar y mejorar el desempeño o comportamiento seguro de todos los componentes de una organización.

Las conductas y las actitudes que tenemos las personas, son un tema verdaderamente complejo y a la vez de gran importancia por cuanto que las empresas y organizaciones están constituidas por personas. En la gestión de la prevención deberíamos dar más importancia a este capítulo. Existen unas condiciones materiales de seguridad, un medio ambiente físico de trabajo, contaminantes químicos y biológicos que pueden estar presentes en el medio ambiente de trabajo, una determinada carga de trabajo, una determinada organización del trabajo...Sin embargo una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales no sólo debe influir en las condiciones materiales, ambientales y organizativas del trabajo sino que también debe contemplar una intervención en el “subsistema social de la empresa”.

Según la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro, para que una persona trabaje segura deben darse tres condiciones, que son necesarias y ninguna de ellas condición suficiente. Este “sencillo” modelo, nos permite diagnosticar e intervenir para realizar una correcta integración y planificación de la situación. Nos

permite detectar e identificar en qué condiciones debemos actuar y qué acciones preventivas podemos desarrollar de manera eficaz.

La SBC, desde el ámbito de la Psicología de la Seguridad y Salud Laboral es una metodología o herramienta de gestión dirigida establecer, mantener y aumentar el comportamiento seguro. La SBC nos permite actuar sobre el Factor Humano, sobre el “Querer trabajar seguro”. Trata de “educar” a los trabajadores y arraigarles en los principios básicos de la seguridad y salud para que sea un valor tanto en las personas como en la organización.

Entonces esta metodología puede aplicarse en organizaciones donde dispongan de un Sistema de Gestión de la Prevención consolidado, donde las condiciones de seguridad e higiene estén superadas, donde se haya “empoderado” a los trabajadores sobre los riesgos, su identificación, las medidas preventivas y protectoras aplicables...Es decir, organizaciones donde se puede trabajar seguro y donde sus trabajadores saben trabajar seguro. Esta metodología no tiene mucho sentido en organizaciones con equipos, maquinaria, condiciones ambientales deficientes, métodos de trabajo inseguros .. o para suplir las deficiencias en materia de información y formación

2.2.2 Los E-Colores como método de identificación de la personalidad

El interés por investigar la personalidad de los seres humanos se puede remontar desde el estudio de la Tierra, el Fuego, el Mar y el Aire en China hacia el año 2000 a.C. hasta los filósofos de la Antigua Grecia como Hipócrates y Aristóteles, que creían en la teoría de los Cuatro Humores del cuerpo humano (colérico, sanguíneo, flemático, melancólico). Pasando por la psicología moderna, con psicólogos como Carl Jung y Myers Briggs, que reivindicaban la existencia de 4 tipos de personalidad diferentes. En la década de 1990 con el respaldo de la Investigación

Científica moderna se demuestra la relevancia de las teorías antiguas y permiten establecer el método de los colores asignados a cada tipo de personalidad.

El Proceso de los E-Colores es una de las herramientas fundamentales del coaching de organismos como la empresa Equilibria, dedicados a la formación y crecimiento del personal. Los E-Colores ayudan a identificar diferentes tipos de personalidades, lo que permite a un individuo entenderse mejor así mismo, así como a los que le rodean. Un buen conocimiento del proceso conlleva a una mayor conciencia de los diferentes estilos de pensamiento que existen, además de resaltar una de las razones por las que las personas actuamos de maneras distintas.

2.2.2.1 Características de los tipos de colores

Éstos son algunos de los rasgos más característicos de los diferentes E-Colores:

- **Rojo:** Realizador, director
- **Verde:** Pensador, analítico
- **Amarillo:** Influyente, sociable
- **Azul:** Armonizador, apoyo.



Figura 2. Cuadro comparativo de los tipos de colores estudiados en el método EColors (Fuente – Petreven)



Figura 3. Características más resaltantes de las cuatro personalidades estudiadas por el Método EColors (Fuente – Petreven)

➤ **Características de las personalidades de color rojo**

- Se hacen cargo. Buscan con naturalidad, el control directo y quieren dirigir las cosas, su manera.
- Orientados hacia el control. Temen perder el poder o el prestigio.
- Competitivos. Quieren ganar.
- Motivados para ser el número uno. Buscan ser los primeros o estar en la “cumbre”, así las otras personas estén de acuerdo o no.
- Enfocados en la tarea. Se esfuerzan para que se haga el trabajo, algunas veces inconscientes de los sentimientos de los demás.

- Personas de éxito. Tienden a ver la vida en términos de obstáculos para el éxito.
- Voluntad firme. Una vez que han tomado una decisión, prefieren mantener sus ideas, aún hasta el punto de convertirse en testarudos, especialmente bajo tensión.
- Impacientes. Esperan que otros los ayuden a obtener resultados. ¡Ya!
- Ocupados. A menudo se involucran ellos mismos en muchos proyectos simultáneamente, algunas veces al punto de “ser adictos al trabajo”.

El color rojo en combinación con las otras tres personalidades puede tener las siguientes características:

Cuadro 1. Rasgos resaltantes de las personas de color rojo predominante en combinación con los otros EColores

Verde	<p>Es más creador que seguidor. Busca independencia de las barreras que puedan limitar su rendimiento. Le gusta encargarse de todo personalmente, tanto como si se trata de personas como de procedimientos.</p> <p>Busca la máxima calidad y originalidad sobre todo. Ve la vida (laboral y en general) de una manera lógica y pragmática. No es sensible al conflicto y no le gusta la resistencia especialmente si afecta sus metas y objetivos. Completa las tareas que empieza con decisión y determinación. Puede ser percibido por otros como “muy concentrado” en su trabajo y profesión. Le motiva cumplir los trabajos asignados. Es importante tener un plan de acción, los resultados tangibles le hacen continuar. Le gusta causar impacto</p>
Azul	<p>Puede ser identificado por su dedicación y entrega a las tareas y trabajos.</p> <p>Está constantemente activo en el trabajo y en su tiempo libre. Le motivan las metas y alcanzarlas con éxito, marca pautas con mucha energía. Le gusta estar al aire libre, y disfruta haciendo que todo funcione mejor de manera rápida y eficiente. Le gusta establecer fechas límite para trabajar e ir hacia ellas paso a paso.</p> <p>Le gusta entender el porqué de las cosas y Le complace enormemente el ayudar a la gente a desarrollarse y alcanzar su potencial. Es el primero en ayudar en las causas en las que cree y tiene que controlarse pues a veces juzga a la gente rápido y duramente. Cuando cree en algo tiende a quedarse atascado/enganchado en discusiones que no debería tener. Piensa que a veces es demasiado blando.</p>
Amarillo	<p>Es entusiasta, exuberante y de habilidad verbal. Le gusta hacer cosas nuevas todo el tiempo. Le gusta divertirse. El prestigio es importante para él/ella y tiende a desear símbolos de status. Es bueno cultivando contactos y tiene un grupo de compañeros/as a los que puede acudir en caso de necesidad.</p> <p>Le gusta ser el portavoz de nuevas ideas, grandes iniciativas y proyectos importantes que lleguen a las emociones, esperanzas y sueños de la gente. Las cosas son obvias para él/ella rápidamente y ha de tener en cuenta que otras combinaciones de E-Colores no entienden las tareas tan rápido como él. Tiende a hablar atropelladamente. Entiende las ideas más rápido si ve un dibujo o una analogía</p>

Fuente: Petreven

➤ Características de las personalidades de color azul

- Tranquilos. Se muestran calmados, medidos, de comportamiento y perspectivas moderadas.
- Más calmados. Esperan hasta conocer los pasos y las pautas antes de actuar, luego van hacia adelante de una manera metódica.
- Diplomáticos. Se definen por su deseo de establecer relaciones estables con los demás y a menudo ven los problemas o las inquietudes como factibles.
- Perseverantes. Es probable que se mantengan en un proyecto por largos períodos de tiempo o, por lo menos, hasta que los resultados concretos se hayan producido.
- Modestos. No es probable que se alaben a sí mismos, pero lo aprecian cuando otros reconocen sinceramente sus contribuciones.
- Complacientes. Les gusta llevarse bien con los demás, mediante relaciones predecibles, de acuerdo a los roles.
- Amigables. Prefieren las relaciones laborales amigables, placenteras y serviciales.

Cuadro 2. Rasgos resaltantes de las personas de color azul predominante en combinación con los otros EColores

Verde	Es el más introvertido de todos los estilos y conductas. Le gusta trabajar de manera independiente en temas que le son familiares, y puede dirigir, controlar. Es muy tranquilo y diplomático. Piensa en mí mismo como en un auténtico perfeccionista tanto en sus tareas como en su trato con las personas. Si está en control de la situación le dedica su mejor esfuerzo. Generalmente siempre ve un camino bueno y uno malo para hacer las cosas y sabe cuál de ellos tiene que evitar. No le gustan los conflictos y a menudo se encuentra a sí mismo no solo como un administrador que cumple las reglas, sino como alguien a quien la gente acude para un consejo ecuánime y equilibrado
Rojo	Es una persona muy productiva que se concentra en objetivos y procede a toda velocidad. Siempre está dispuesto a ayudar a otros, especialmente si le ayuda a conseguir sus objetivos. Para él/ella es muy importante completar sus tareas de principio a fin . Está totalmente centrado y muchas veces se olvida de buscar o preguntar la opinión de los demás. Tiene tendencia a decir yo en vez de nosotros , incluso cuando está trabajando en equipo. Es competitivo y encuentra difícil delegar tareas y trabajos.
Amarillo	Es informal, le gusta que los demás se sientan cómodos y queridos. Es conversador por naturaleza, escucha y se expresa con facilidad. Busca que sus relaciones sean positivas y disfruta viéndose envuelto en diferentes situaciones con diferentes personas. De todas formas, hay momentos en los que también le gusta estar solo. Tiene tendencia a crear estima en otros y siempre aprovecha las oportunidades de crear armonía. A veces le falta confianza en sí mismo y les quita importancia a sus necesidades personales. Tiene un inherente sentido del humor y le gusta ver a la gente feliz. No le gustan las confrontaciones o conflictos.

Fuente: obc

➤ Características de las personalidades de color verde

- Minuciosos. Son metódicos, cuidadosos y no se lanzan con rapidez.
- Precisos. Necesitan ser exactos, por lo que revisan y vuelven a revisar, para tratar de encontrar la respuesta correcta o la mejor que haya disponible.
- Adecuado. Son más formales, discretos e inclinados a permitir a los demás que estén en su propio lugar, esperando lo mismo para con ellos.
- Privados. Mantienen sus pensamientos para sí mismos y no revelan voluntariamente sus pensamientos o sentimientos o los demás.
- Reservados. De alguna manera, parecen formales y tranquilos. Toma tiempo llegar a conocerlos y tienen menos relaciones estrechas, que otros tipos.
- Lógicos. Están inclinados a orientarse al procesamiento, buscadores de la Razón.
- Inventivos. Les gusta ver las cosas de nuevas maneras y a menudo tienen una perspectiva exclusiva que incluye o contempla a ellos mismos y a los demás.
- Contemplativos. Son introvertidos y reflexivos, meditando en los elementos.

Cuadro 3. Rasgos resaltantes de las personas de color verde predominante en combinación con los otros EColores (Fuente: obc)

Rojo	Es un pionero por naturaleza que puede sentirse aburrido con la rutina diaria. Sus objetivos y estándares son generalmente más rigurosos que los de otros E-Colors. Siempre busca la perfección para sí mismo por lo tanto tiende a ser muy crítico de los demás. Tiende a preferir trabajar solo pues de esta manera tiene el control total de la situación. Es muy técnico, bien orientado y tiene la necesidad de analizar las situaciones hasta que entiende perfectamente la razón de lo que está sucediendo. Hace lo posible para asegurarse de que su trabajo sea perfecto y le produce frustración cuando la gente critica su esfuerzo. Encuentra difícil entender a los AMARILLOS, ya que pasan demasiado tiempo hablando y lo considera una falta de productividad
Azul	Se acerca a los cambios y a las tareas con cautela. Es una persona más bien reservada, que prefiere un número limitado de relaciones predecibles en vez de muchas relaciones sin profundidad. Generalmente es muy detallista, no le gusta la ambigüedad, los cambios de última hora ni las sorpresas. Le gusta dosificarse en la cantidad y calidad del trabajo e informarse muy bien de lo que tiene que hacer antes de comenzar un trabajo.
Amarillo	Es un pensador que tiene muy en cuenta a las personas, tiene grandes expectativas para él y para los demás. Tiene tendencia a <i>“arreglar a las personas”</i> , al contrario de los VERDE/ROJO que les gusta arreglar <i>“cosas”</i> . Tiene un buen balance entre pensamientos y sentimientos, por lo tanto puede ser tanto analítico como intuitivo con la gente. Es normal para la gente de sus E-Colors tener una memoria fotográfica. Su parte VERDE le permite almacenar sabiduría y mi parte AMARILLA le hace desear entender a la gente. Tiene la habilidad de recordar los nombres y detalles familiares de las personas con las que habla, esta habilidad sorprende a las otras combinaciones de EColors. Puede ser muy orientado a los detalles y no le gusta que le hagan demasiadas preguntas a la vez, ya que tiende a analizar cada pregunta al oírla.

Fuente: obc

➤ Características de las personalidades de color Amarillo

- Optimistas. Prefieren ver las cosas positivas de la vida y bloquean a menudo las situaciones, los hechos y las inquietudes negativas.
- Rápidos. Hablan, se mueven y efectúan la mayoría de las actividades rápidamente.
- Emocionales. Muestran sus sentimientos rápidamente y responden a los sentimientos de los demás.
- Buscan aprobación. Buscan a los demás para su aprobación y repotenciarse: quieren que las personas se acepten y agraden unos con otros.
- Amantes de la diversión. Buscan una atmósfera positiva, informal y les gusta una buena fiesta especialmente con los amigos.
- Excitables. Muestran las emociones, se entusiasman con lo mejor y se molestan con lo peor.
- Espontáneos. Se comportan de forma impulsiva y no les gusta la planificación y tratar con los detalles del seguimiento.
- Expresivos. Por momentos pueden olvidarse y divulgan información confidencial o dicen mucho a las personas que no son las adecuadas.
- Instintivos. Tienden a hacer caso a los presentimientos en lugar de los hechos.

Cuadro 4. Rasgos resaltantes de las personas de color amarillo predominante en combinación con los otros EColores

Rojo	Le gusta elegir cuando quiere estar con otras personas, y necesita tener gente a su alrededor todo el tiempo. Le gusta obtener resultados involucrando a otras personas el resultado obtenido. Le gusta guiar y ayudar. Su recompensa puede ser algo tan pequeño como una sonrisa o unas gracias. Tiene madera de líder y le gusta influenciar a la gente cuando tiene la oportunidad. Le gusta empezar proyectos pero se aburre pronto si le dejan solo con los pequeños detalles. Aun así si empieza algo le gusta acabarlo, si beneficia a los demás.
Azul	Es una persona que disfruta teniendo buenas relaciones con la gente. Su prioridad está en los demás, antes que en sí. Tiene una tendencia natural a escuchar, esto hace que la gente se sienta dispuesta a abrirse con él. Siempre está dispuesto a ayudar incluso haciendo voluntariados para organizaciones de ayuda. le gustan las celebraciones. es muy creativo, y en algunos casos tiene tendencias musicales. Le gusta empezar y mantener relaciones amistosas. Es comprensivo y tolerante, da su apoyo y siempre está dispuesto a escuchar a los demás.
Verde	Es una persona analítica que se relaciona bien con la gente. Es creativo, le gusta la privacidad y comparte su tiempo libre con un número limitado de amigos y compañeros de trabajo. Su autoestima está ligada a lo que hace. Le gusta contribuir y consigue sus mejores resultados trabajando en grupo. Me gusta que se reconozcan mis logros y se frustra cuando no lo consigue. Está muy interesado en lo que hace que la gente siga adelante, y disfruta de la oportunidad de expandir su conocimiento sobre la interacción personal.

Fuente: obc

2.2.2.2 Claves de los EColores

- Todos tienen los cuatro E-Colores dentro de sí.
- La mayoría de las personas tienden a tener 2 *E-Colores predominantes*.
- Por lo tanto, hay 12 *combinaciones* de E-Colores diferentes.
- La combinación de E-Colores de una persona influye en su estilo de comunicación y sus tendencias de comportamiento
- Hay numerosos beneficios que pueden aprovecharse siendo consciente de esto desde mejoras en la comunicación, el rendimiento o el trabajo en equipo, hasta una mitigación y gestión de riesgos más eficaz.
- No existe ninguna combinación de E-Colores mejor que otra. Apreciar el valor de todas las perspectivas de los E-Colores otorga el beneficio de la Diversidad de Pensamiento.

Varias empresas dedicadas a la formación de personal desarrollan su método de coaching basado en los E-Colores. El estudio de los E-colores puede conllevar a importantes beneficios para la organización. Entre los cuales se pueden destacar:

- Tomar conciencia de sí mismos
- Identificar sus fortalezas y limitadores de potencial, sus tendencias naturales y cómo son más propensos a reaccionar.
- Tomar conciencia de los demás, cómo desarrollan su trabajo y sus tareas
- En qué se diferencian unos de otros y de qué manera pueden trabajar mejor entre ellos.
- Apreciar que la diversidad de pensamiento es un atributo positivo para un equipo u organización.

- Pasar de la reacción a la respuesta. Al tomar conciencia de las tendencias reactivas se podrán elegir las respuestas más apropiadas.
- Validarse como individuos y a los demás. Saber cuándo utilizar las fortalezas de unos y otros.
- Apoyarse los unos a los otros en torno a sus limitadores de potencial.

A medida que se aprende más sobre sus E-Colores, fortalezas, limitadores de potencial, etc., el individuo se da cuenta de que, si reacciona en relación con su personalidad, es fácil que se haga daño o se lo haga a otros, ya sea física o emocionalmente. Si son capaces de manejar sus fortalezas y limitadores de potencial, dejando que su carácter tome la decisión adecuada para responder, entonces se creará una oportunidad mejor para conseguir un resultado exitoso.

Cuando se extiende el análisis a la identificación de los dos colores predominantes en la personalidad de cada individuo, se obtienen una gama de 12 combinaciones diferentes a partir de los cuatro temperamentos básicos. En las siguientes imágenes se muestran las cualidades y características por cada combinación de colores.

2.3 BASES LEGALES

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La carta magna venezolana establece en su artículo 87° que “toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, El estado garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Todo patrón o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El Estado

adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”.

Con ello se da carácter constitucional y soporte jurídico a la presente investigación. Las organizaciones deben ofrecer a sus trabajadores ambientes de trabajo digno para que los mismos se sientan seguros, tratados de manera humanamente digna y amparada por la Ley. De esta forma la personalidad individual debe ser tomada en cuenta en base a la influencia que esta tiene en la seguridad del trabajador de acuerdo a la posición que ocupe dentro del equipo.

2.3.2 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

El ambiente laboral y las condiciones del mismo han de estar enfocados en la seguridad del trabajador. Al respecto, el artículo 1° de la LOPCYMAT reza lo siguiente: “La presente Ley garantiza a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales”.

Más adelante, en su artículo 3°, se dice que el Estado será garante de la prevención de los riesgos mediante la vigilancia del medio ambiente en los centros de trabajo y las condiciones relacionadas al mismo. Entendiendo por ambiente de trabajo todo lugar, local o sitio, sea cerrado o al aire libre, donde el trabajador preste sus servicios a la empresa (artículo 5°).

En el Capítulo III – Artículo 61° de la LOPCYMAT se exige a toda empresa u organización el diseño de una política y la elaboración / implementación de programas de seguridad y salud en el trabajo, adecuado a sus procesos y presentado ante el INPSASEL. Teniendo con ello soporte jurídico que garantice al trabajador

buenas condiciones de trabajo que le permitan realizar su labor de manera segura, esperando con ello un mayor rendimiento y clima laboral satisfactorio.

2.3.3 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTT - 2012)

En esta Ley, como lo reza su Artículo 1°, se busca “proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores”, a quienes se reconoce como “creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y justicia”. Con ello se busca regular las situaciones y relaciones jurídicas que provienen de las actividades laborales.

En el artículo 18° se reconoce al trabajo como un hecho social, protegido por el Estado para alcanzar los fines de la Nación, distribución equitativa de la riqueza y satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales del Pueblo. En el Principio 7° de este artículo se “prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho de igualdad ante la ley y por cualquier otra condición”. Quedando claro con ello que se debe respetar la personalidad individual de cada trabajador y crear ambiente propicio para que, de acuerdo a ello, el trabajador ofrezca el mejor rendimiento posible.

De igual forma, el artículo 156° de ésta Ley promulga que “ el trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando a) el desarrollo físico, intelectual y moral, b) la formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo, c) el tiempo para el descanso y la recreación, d) el ambiente saludable de trabajo , e) la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral , y f) la prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Esto avala jurídicamente la investigación al resaltar el respeto a las condiciones psicoambientales en las que el trabajador se desenvuelve durante el ejercicio de sus labores. Permitiendo con ello que éste se desempeñe de manera que pueda desarrollar plenamente sus facultades, basado en su personalidad.

2.4 BASES INSTITUCIONALES

2.4.1 Reseña histórica de Petrodelta

Petrodelta es una empresa dedicada a la exploración, explotación, producción tratamiento de crudo y gas. Opera en el sur del estado Monagas y en el estado Delta Amacuro. Cuenta con seis campos operacionales conocidos como: Uracoa, Bombal, Tucupita, Temblador, Isleño y El Salto que en su totalidad ocupan una superficie de 1060,03 km² aproximadamente.

En el campo Tucupita se realiza la separación y tratamiento de la producción de crudo y agua, asociada a los pozos productores. Una vez que el crudo es colocado en especificaciones, es trasladado a través de un oleoducto hasta la Estación de Flujo UM-1 ubicada en el campo Uracoa.

La producción de crudo y gas asociada al campo Bombal (actualmente en espera para su reactivación) es transferida a través de un oleoducto que converge con la producción del campo Tucupita, hasta la Estación de Flujo UM-1 en el campo Uracoa.

La Estación de Flujo UM-2, ubicada en el campo Uracoa, recibe el total de la producción de la Unidad Monagas Sur. En esta instalación se realiza la separación y tratamiento de los fluidos trifásicos (crudo, gas y agua) recolectados, y una vez cumplidos los requerimientos de calidad; el crudo y el gas son transferidos a través de un oleoducto y gasoducto hasta las Estaciones de Recibo EPT-1 y Mamo de PDVSA, respectivamente.

El agua de formación procedente del proceso de separación, es tratada y dispuesta mediante la inyección a través de pozos destinados para tal fin. La producción de gas que no es transferida a la estación de Mamo es utilizada para la inyección a los pozos con sistema de producción por levantamiento artificial o “Gas Lift” y para la generación de la energía eléctrica requerida en los procesos operacionales de la planta y de los pozos; así como en las oficinas administrativas.

En el campo Temblador, la empresa cuenta con las estaciones de flujo EF-TY8, y EF-TY23. Para las operaciones, la empresa también utiliza la estación de flujo EF-EPT1, perteneciente a la matriz PDVSA, donde se hace a ésta la entrega a de la producción de crudo de Petrodelta, S.A.

El campo El Salto se encuentra en fase de producción temprana, con facilidades temporales mientras se ejecutan los proyectos de construcción de facilidades permanentes (plantas, estaciones de flujo, oleoductos). Actualmente es el campo con mayor proyección de crecimiento.

El campo Isleño es de explotación reciente. Su producción será transferida hasta la EF-UM2 del campo Uracoa.

En la actualidad Petrodelta, S.A. produce un crudo de 16° API y sus niveles de producción alcanzan 12 MMPCND de gas, 24.5 MBPD de crudo y 221 MBPD de agua. Cabe destacar que además de las operaciones de producción anteriormente descritas, la empresa se encarga de las operaciones de perforación y rehabilitación de pozos, desarrollo de facilidades de infraestructura de superficie, integridad mecánica de líneas de flujo y equipos estáticos y rotativos.

En el año 2016 la empresa Delta Petroleum Finance, de capital venezolano, adquiere la parte de Harvest Vinccler convirtiéndose en socio B de Petrodelta. Ello

dio lugar a una reestructuración de varias gerencias de la empresa, entre ellas la de Perforación y RARC, que dieron lugar a cambios tanto operacionales como administrativos.

2.4.1.1 Misión

Ejecutar el Contrato de Servicios de Operación de la Unidad Monagas Sur de una manera segura en armonía con el ambiente, con el mejor talento humano motivado y entrenado, aprovechando los recursos y la tecnología en forma óptima para generar rentabilidad y añadir valor, contribuir al desarrollo sustentable del país y ser percibidos como una empresa socialmente responsable.

2.4.1.2 Visión

Ser la empresa operadora de referencia y más rápido crecimiento en la industria petrolera en la División Carabobo de la Faja Petrolífera del Orinoco “Hugo Chavez Frías” (FPOHCF).

2.4.2 Gerencia de Perforación y Rehabilitación Empresa Mixta (EM) PDVSA Petrodelta

La Empresa Mixta PDVSA Petrodelta cuenta con una Gerencia de Perforación y Rehabilitación de pozos. La misma tiene dentro de sus funciones la de diseñar, procesar, ejecutar y garantizar la construcción de pozos de petróleo debidamente propuestos por las Gerencias Técnicas de Yacimientos y Geología. Para ello cuenta con el equipo de visualización, conceptualización y definición (VCD), quienes diseñan la trayectoria y estructura del pozo basados en los estándares de ingeniería internacionales e internos de PDVSA, así como la de mejores prácticas que se han ido adquiriendo en la experiencia operacional de la gerencia.

El equipo de operaciones cuenta con ingenieros y supervisores de taladro, que desde el campo coordinan la ejecución de los procedimientos de perforación y rehabilitación del pozo, según sea el caso. De manera que impartan las instrucciones emanadas por la Gerencia y conlleven a realizar la finalización óptima de las operaciones en campo, asistidos por el equipo de Logística y Materiales en el suministro de recursos, y por los analistas de Gestión para los fines administrativos.



Figura 4. Organigrama de la Gerencia de Perforación de la Empresa Mixta PDVSA Petrodelta. Fuente Equipo de Gestión - Gerencia de Perforación.

2.5 SISTEMA DE VARIABLES

Una variable se define como las características o atributos que admiten diferentes valores (D'Ary, Jacobs y Razavieh, 1982). En este sentido permiten representar los elementos, factores o términos que pueden asumir diferentes valores cada vez que son examinados o que reflejan distintas manifestaciones según sea el contexto en el que presentan (Manual de Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de Trabajos Especiales de Grado, Universidad Santa María, 2001, p.36).

2.5.1 Conceptualización de las variables

Para la presente investigación se considerará como variable al Comportamiento del personal de la Gerencia de Perforación de la empresa mixta PDVSA

PETRODELTA. El cual va relacionada al concepto de Comportamiento Organizacional, que según Dubbrin (2004, p.2) “es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización”.

Cuadro 5. Conceptualización de las variables.

OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN
<p>Proponer estrategias para el mejoramiento del comportamiento organizacional en la Gerencia de Perforación de la Empresa Mixta PDVSA Petrodelta basado en el Método EColors.</p>	<p>Comportamiento Organizacional</p>	<p>Amorós (2007) define Comportamiento Organizacional como “el campo de estudio que se encarga de investigar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura organizativa, tienen sobre el comportamiento en las organizaciones, con el fin de aplicar esta información al mejoramiento de la eficacia de la organización”.</p> <p><i>Seguridad Basada en el Comportamiento</i> Meliá (2007) : “La metodología de la Seguridad Basada en el Comportamiento es una de las metodologías para conseguir que la gente efectivamente haga lo que sabe que debe hacer en condiciones en que puede hacerlo.” (p. 163)</p>
	<p>Método EColors para Identificación de la Personalidad</p>	<p>Calatayud (2011): “ El Proceso de los E--Colores es una de las herramientas fundamentales del coaching, que nos ayudan a identificar diferentes tipos de personalidades, lo que nos permite entendernos mejor a nosotros mismos, así como a los que nos rodean”.</p>

Fuente: Autor, noviembre 2019

2.5.2 Operacionalización de las variables

Cada una de las variables ha de ser desglosada en una forma cada vez más simple. De esta forma se permitirá aproximarse a una forma tal que será posible

medir estos aspectos agrupándolos en dimensiones e indicadores. De esta forma, partiendo del objetivo general se obtiene el siguiente cuadro:

Cuadro 6. Operacionalización de las variables

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE NOMINAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Identificar los aspectos psicológicos y sociales de los trabajadores de la Gerencia de Perforación de la EM PDVSA Petrodelta.	Seguridad Basada en el Comportamiento	Aspectos psicológicos y sociales de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Factores psicológicos <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción Laboral - Motivación Laboral • Factores sociales <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Ambiente y Equipo de Trabajo
Caracterizar los principios y procedimientos de la seguridad basada en el comportamiento en los trabajadores de la Gerencia de Perforación de la EM PDVSA Petrodelta.		Principios y procedimientos de la Seguridad Basada en el Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Temperamento, Carácter y personalidad • Procedimientos de evaluación.
Determinar los rasgos en el comportamiento del trabajador de la Gerencia de Perforación de la EM PDVSA Petrodelta de acuerdo a la asignación de colores que identifiquen el grupo de conducta al que pertenece.	Metodo EColors	Rasgos en el comportamiento del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento individual.. • Comportamientos presentes en cada equipo
Proponer estrategias organizacionales a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del método EColors para mejorar el comportamiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Perforación de la EM PDVSA Petrodelta.		Estrategias organizacionales a partir de los resultados obtenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia empresarial • Posicionamiento de personal. • Asignación de cargos y responsabilidades. • Estructura de la organización

Fuente: Autor, noviembre 2019

2.6 GLOSARIO DE TERMINOS BASICOS

Actitud: son los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que pretenden y en última instancia, su comportamiento. (Keith y Newstron, 2002, p.246)

Carácter: resume la manera en la que esta persona reacciona habitualmente frente a una situación dada, en cierto tipo de circunstancia. Y la forma de expresar esta manera de reaccionar, es señalando que la persona posee tal o cual *perfil, característica o inclinación*

Clima Organizacional: se conoce así a la calidad del entorno social de la empresa, que percibe la persona de la naturaleza y contenido de la función que desempeña, del grupo de trabajo al que pertenece, los esfuerzos y resultados individuales, así como de las condiciones del lugar de trabajo (Vite, 2007)

Comportamiento Organizacional: campo de estudio que se encarga de investigar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura organizativa, tienen sobre el comportamiento en las organizaciones, con el fin de aplicar esta información al mejoramiento de la eficacia de la organización. (Amorós, 2007, p.07)

E-COLORS: Es una de las herramientas fundamentales del coaching. Los E-Colores ayudan a identificar diferentes tipos de personalidades, lo que permite a un individuo entenderse mejor así mismo y a quienes le rodean (Equilibria, 2009, p.9)

Liderazgo: Influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana (Chiavenato 1999, p.151).

Motivación: voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual (Robbins, 2000, p.212).

Personalidad: es un conjunto de formas de comportarse y pensar que suponen diferencias individuales y que se ven afectadas por el desarrollo de la persona. Incluye actitudes, formas de relacionarse con los demás, habilidades, hábitos y formas de pensar. (Martínez Stiefel, 2014)

Seguridad Industrial: La seguridad industrial es un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos de accidentes en la industria, ya que toda actividad industrial tiene peligros inherentes que necesitan de una correcta gestión. (Burgos, 2015)

Temperamento: representa las particularidades de cada persona e intenta dar cuenta de esas inclinaciones y tendencias de cada uno que son más fijas, invariables y difíciles de cambiar. (Torres, 2010).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación corresponderá a una naturaleza de campo. Arias, Fidias (2012) aclara que “la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.” (p. 31). Siendo la situación y el lugar particular el entorno del personal de la Gerencia de Perforación de la Empresa Mixta PDVSA Petrodelta.

Considerando que este tipo de investigación permite extraer información directamente de la realidad, se basará en la aplicación de encuesta y un cuestionario que ayudarán a recolectar los datos de manera sincera sobre los aspectos conductuales del personal. De esta forma, será posible entender los distintos comportamientos presentes dentro del grupo y a partir de ello identificar situaciones que ameriten acciones correctivas derivadas de los datos aportados por la investigación.

Por otro lado, la investigación también puede clasificarse del tipo aplicada, debido a que realizará aportes a la organización donde se llevará a cabo. Se pretende por lo tanto, la generación de propuestas para mejorar la gestión organizativa de la gerencia de acuerdo a los resultados que se obtengan de la investigación y a la formulación de políticas, programas tecnológicos, métodos y procesos en pro de una mayor integridad de la gestión organizacional.

3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio de la investigación tendrá nivel de índole descriptiva. Este nivel, como aclaran Hernandez et al. (2010): “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (p. 80).

Por medio del nivel descriptivo, se propone aclarar ideas y realidades, que se pueden luego analizar e interpretar de acuerdo al tema de investigación. “Este tipo de investigación se fundamenta en la necesidad de establecer registros de hechos y sucesos que suceden en determinados contextos y realidades” (Fontaines, 2010, p. 128). De esta manera se dará a conocer el estatus de los diversos tipos de personalidad en la gerencia en estudio y la forma en que se puedan aplicar técnicas de coexistencia y mejorar el rendimiento del equipo, proponiendo estrategias de acuerdo a la personalidad predominante y como se deben relacionar cada uno de los compañeros entre sí.

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tendrá diseño no experimental de tipo transeccional. Al respecto Hernández et-al (2003, p 267), define la investigación no experimental, como aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir se trata de investigación en la que se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Cuando el diseño no experimental es de tipo transeccional o transversal, según, Hernández (2003, p 270), se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e intercalación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. Es aquella en donde se recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único.

3.4 POBLACIÓN

Se entiende por población de una investigación, al conjunto de unidades de las que se desea obtener alguna información y las que servirán para concebir las conclusiones. En la presente investigación se establece como población a los 22 trabajadores que conforman el personal perteneciente a la Gerencia de Perforación de la Empresa Mixta Petrodelta en Maturín, Estado Monagas. Desde este conjunto humano será extraída la información que respaldará este trabajo. Al respecto Arias (2012), señala que “la población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.”. (p.81).

La población a estudiar en la presente investigación es cualitativa y está conformada por veintidós trabajadores de la Gerencia de Perforación de Petrodelta. Basados en el criterio de Palella y Martins (2006) que se refieren a la población como “el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones”. La población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser inaccesible. (p.115). La población de la gerencia es la siguiente:

Cuadro 7. Estructura de la Población de la Gerencia de la EM Petrodelta

Grupo	Número de Trabajadores
Superintendencia / Logística & Materiales	03
Operaciones de Taladro	06
Ingeniería VCD (Visualización, Conceptualización y Diseño)	07
Analistas de Gestión y Planificación	06
TOTAL	22

Fuente: Gerencia de Perforación EM PDVSA Petrodelta (2017)

3.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACION SOCIAL

Estas técnicas representarán aquellos recursos empleados por el investigador para obtener la información necesaria y cubrir las necesidades de la investigación planteada. Para Arias F. (2012) “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas; la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades: oral o escrita (cuestionario), la entrevista, el análisis documental, análisis de contenido, etc.” (p.111). Por medio de estas el autor de la investigación podrá aplicar el instrumento que haya seleccionado para la misma.

3.5.1 Revisión documental

Hace referencia a toda recopilación de material bibliográfico, sea impreso y/o electrónico, compuesta por los textos, publicaciones, internet, manuales y estudios ya realizados sobre el tema. En esta parte de la investigación es donde se hará la revisión y consulta de toda documentación previa relacionada con la investigación de las personalidades en los trabajadores de una organización.

De acuerdo con Arias (2012): “El marco teórico o marco referencial, es el producto de la revisión documental–bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar.”. (pág. 106).

3.5.2 Observación directa

Es necesario el empleo de la observación directa para la elaboración de la presente investigación, con lo cual se podrá realizar una descripción de las actividades desarrolladas por el personal adscrito a la gerencia, ya sea a nivel administrativo como operacional. De esta forma se puede recopilar datos más precisos en el intervalo de tiempo requerido.

Para Arias (2012) “la observación es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos.”. (p. 69). Por ello se realizarán visitas a la sede de la gerencia de perforación de Petrodelta y entablarán conversaciones para conocer rasgos, condiciones y responsabilidades de cada uno de los trabajadores que serán parte de esta investigación.

3.5.3 La técnica de recolección de datos

Se conoce como instrumento de recolección de datos a cualquier recurso, dispositivo o formato (físico o digital), empleado para registrar y guardar toda información recolectada. Al respecto, Palella y Martins (2006), refieren: que “un instrumento de recolección de datos es en principio, cualquier recurso del que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (p.137).

3.5.3.1 El cuestionario

Para esta investigación se ha seleccionado el cuestionario para recabar información, debido a que es de aplicación sencilla y permite un mejor análisis de resultados. Arias (2012) define el cuestionario como “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (p. 72)

Aplicando el cuestionario especialmente diseñado para esta investigación (ver Anexo 1), se tendrá en esta modalidad un tipo de instrumento en físico, conteniendo una serie de afirmaciones presentadas según el método de evaluaciones sumarias o Escalas de Likert. Dichas afirmaciones estarán relacionadas con las variables,

dimensiones y los indicadores que revelaran las tendencias del comportamiento organizacional que presentan los trabajadores de la gerencia.

3.5.3.2 El test

Para la identificación del tipo de personalidad de los trabajadores de la gerencia de perforación fue seleccionada la técnica del test. Al respecto, Muñiz, José (2010, p. 59) expone que “los test son instrumentos de medida sofisticados mediante los cuales los psicólogos llevan a cabo inferencias y toman decisiones sobre aspectos importantes de las personas”

En base a ello, los trabajadores de la gerencia de perforación de Petrodelta tendrán que responder 28 cuadros (ver anexo 2) en los que se les pide escoger los dos rasgos con los que mayormente identifican su personalidad. Con estos datos se podrá identificar los colores respectivos de acuerdo a las dos personalidades dominantes, de donde partirá todo el posterior análisis de los resultados que constituirán esta investigación.

3.6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos necesarios para la investigación, los trabajadores responderán primeramente un cuestionario para obtener sus opiniones respecto a los factores psicológicos y sociales que le afectan (Ver ANEXOS). Seguidamente responderán el test basado en el Indicador de Diversidad de Personalidades de Equilibria, por medio del cual se presentan cuatro rasgos de personalidades que el encuestado deberá seleccionar dos (02): la que mejor y peor lo represente. De esta forma el encuestado se va conociendo por sí mismo y responde de manera directa lo que piensa de su personalidad.

En un lado del cuadro estarán los 04 rasgos y en el otro aparecerán dos columnas en las que se identificara que rasgo es el más parecido y cuál es el menos

parecido a la personalidad del encuestado. La selección se hará encerrando en un círculo la letra correspondiente al rasgo.

PARECIDO		PARECIDO		PARECIDO		PARECIDO		PARECIDO		PARECIDO													
Mas - Menos		Mas - Menos		Mas - Menos		Mas - Menos		Mas - Menos		Mas - Menos													
Entusiasta B B A A D D C C Cuadro 1	gentil C C persuasivo B E humilde E D original E A Cuadro 6	reservado D D servicial C C decidido A A alegre B B Cuadro 11	lógico D D atrevido A A leal C C carismático B B Cuadro 16	disciplinado D D generoso C C animado B B persistente A A Cuadro 21	discutidor A A sistemático D D cooperativo C C sensitivo B B Cuadro 25																		
cuidadoso D D determinado A A convenciente B B Buena persona C E Cuadro 2	expresivo B B consiente D D dominante A A sensible E C Cuadro 7	estimulador B B amable C C perceptivo D D independiente A A Cuadro 12	sociable B B paciente C C autosuficiente A A pasivo D D Cuadro 17	impulsivo B B introverso D D poderoso A A Fácil de complacer C C Cuadro 22	jovial B B preciso D D directo A A calmado C C Cuadro 26																		
Amistoso B E exacto D D Expresivo A A calmado E C Cuadro 3	controlado B B observador D E modesto C C impaciente A A Cuadro 8	competitivo A A considerado C C jubiloso B B privado D D Cuadro 13	dispuesto C C ansioso A E cuidadoso D D brioso B B Cuadro 18	*Teleconista publico refinado D D vigoroso A A indulgente C C Cuadro 23	inquieto A A amable C C llamativo B B cuidadoso D D Cuadro 27																		
hablador B B controlado D D convencional C C decidido A A Cuadro 4	tacto D D convencido C C Atrae B B insistente A A Cuadro 9	Temperamental D D obediente C C firme A A juguetón B B Cuadro 14	agresivo A A extrovertido B B amable C C temeroso E D Cuadro 19	cautivador B B contento C C exigente A A dócil D D Cuadro 24	respetuoso D D pionero A A optimista B B ayudante C C Cuadro 28																		
aventurero A A perceptivo D D extrovertido B B moderado C C Cuadro 5	valiente A A inspirador B B sumiso C C tímido E D Cuadro 10	atractivo B B introspectivo D E terco A A predecible C C Cuadro 15	confidente B B simpático C C imparcial E D asertivo A A Cuadro 20	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">PARECIDO / NO PARECIDO</th> <th>Diferencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>3 - A 2 =</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>1 - B 4 =</td> <td>-3</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>- C - C =</td> <td></td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>- D - D =</td> <td></td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>- E - E =</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		PARECIDO / NO PARECIDO		Diferencia	A	3 - A 2 =	1	B	1 - B 4 =	-3	C	- C - C =		D	- D - D =		E	- E - E =	
PARECIDO / NO PARECIDO		Diferencia																					
A	3 - A 2 =	1																					
B	1 - B 4 =	-3																					
C	- C - C =																						
D	- D - D =																						
E	- E - E =																						

Figura 5. Modelo de Test con los Rasgos de personalidades

Fuente: Edixon Torres - Petreven

Una vez recopiladas las encuestas, se procederá al conteo de la cantidad de veces en las que cada letra haya sido seleccionada. Paso siguiente se obtendrá la diferencia entre las veces que una letra haya sido seleccionada como **PARECIDO** y **NO PARECIDO**. Esta información se registrará en el cuadro inferior derecho de la encuesta.

Luego de haber realizado las encuestas y obtenido las veces de selección de cada letra (A, B, C, D) correspondiente a rasgos, las diferencias entre las letras son señaladas en la imagen 02. En la misma aparecerá una gráfica de tendencia en la cual se podrán identificar los dos colores predominantes en el trabajador (rojo, amarillo, verde, azul).



Figura 6. Grafico para Identificar color de la Personalidad basado en la diferencia de selecciones

Fuente: odc

Es importante resaltar que la investigación al ser del tipo descriptiva, empleará este método de análisis del que se obtendrá información relacionada con el problema planteado en el trabajo. A partir de ello se tendrá una referencia y conocimientos básicos acerca de cada tipo de personalidad, presentada en 12 combinaciones de acuerdo a los dos (02) colores más predominantes en la personalidad del trabajador (amarillo/rojo, rojo/amarillo, rojo/azul, azul/rojo, amarillo/azul, azul/amarillo, azul/verde, verde/azul, rojo/verde, verde/rojo, amarillo/verde, verde/amarillo).

Por medio de la aplicación de los métodos de análisis correspondientes se darán a conocer los distintos resultados representando la frecuencia de cada combinación de personalidades en gráficos donde cada sector sea representado de acuerdo a su distribución porcentual. Esto permitirá que los resultados puedan ser posteriormente organizados y analizados para la estructuración de propuestas para mejorar la

interacción del equipo de acuerdo a la diversidad de personalidades de los trabajadores.

Los datos de la investigación pasarán al procesamiento, organización e integración de los mismos, de cuyo análisis surgirán los resultados necesarios para que se puedan generar interpretaciones de la investigación. De esta forma se podrán identificar las variables de los objetivos propuestos, a partir de las cuales surgirán las conclusiones y recomendaciones de este trabajo de investigación.

3.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Un instrumento de investigación es válido siempre que represente la certeza de las variables que se están midiendo. Para validar los datos obtenidos del cuestionario, se hará uso de la técnica de “*Juicio de Expertos*”. Tal como refiere Corral (2008): “la validez de contenido no puede expresarse cuantitativamente es más bien una cuestión de juicio, se estima de manera subjetiva o intersubjetiva empleando, usualmente, el denominado Juicio de Expertos” (p 231). Técnica a la que se recurre para conocer la probabilidad de error que pueda presentar la configuración del instrumento utilizado.

Por otra parte, el test de Indicador de Diversidad de Personalidades tiene la confiabilidad de esta basado en la técnica empleada por *JUST PROGRAM*. De la misma forma, este programa se fundamentó en los principios de la Seguridad Basada en los Comportamientos (SBC) expuestos por Montero (2003), en los que afirma que “La práctica central de todos los procesos que han utilizado a la SBC consiste en determinar el porcentaje (partiendo de una lista de comportamientos relativos a la seguridad previamente redactada) de aquellos comportamientos que, dentro de todos los observados por una persona, fueron considerados seguros” (p. 04).

La aplicabilidad del Método EColors y la escala por la cual se determinan los colores correspondientes de acuerdo al llenado del test fueron validados por la consultora Alexandra Barrionuevo, quien en 2017 presentó un estudio de la fiabilidad del método. Basada en análisis estadísticos y estudio de la satisfacción de personas que realizaron el test indicador de diversidad de personalidad, concluyó que la escala de cada EColor se ajusta a lo que se intenta medir, superando cada una el valor de 0.7 en su respectivo coeficiente de Alfa Cronbach

3.8 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Esta investigación empleará un análisis del tipo descriptivo. En el cual se hará una interpretación del conjunto de datos aportados al estudiar los comportamientos del personal de la gerencia de perforación de Petrodelta. Estas interpretaciones llevarán a la clasificación del personal de acuerdo a los resultados arrojados, que serán distribuidos en subgrupos de conducta.

Para la presentación y manejo de los resultados se empleará la estadística descriptiva, para la cual, luego de obtener el tipo de comportamiento de cada trabajador, se crearán tablas clasificatorias en el programa Microsoft Excel en base a las combinaciones de colores que identifican cada personalidad. Las mismas se harán de acuerdo a los dos rasgos a los que mayor tiende su personalidad según el Indicador de Diversidad de Comportamientos.

En base a estos datos, se harán luego gráficos de tendencia y frecuencia porcentual para dar una idea sobre la distribución de los comportamientos en la nómina de la gerencia de perforación de Petrodelta. Estos cálculos se harán de acuerdo a la formula siguiente:

$$p = \frac{n}{N} \times 100$$

Donde

p = porcentaje parcial

n = valor parcial de la frecuencia absoluta

N = Valor Total de la frecuencia absoluta

Pt = porcentaje total = 100%

CAPITULO IV

RESULTADOS Y ANALISIS

Una vez aplicado el instrumento de recolección de datos, en esta parte del trabajo se muestran los resultados obtenidos de la investigación debidamente procesados mediante el empleo de una matriz de base de datos (MBD) elaborada a partir del programa Microsoft Excel. Estos datos fueron clasificados e interpretados de acuerdo a la estadística descriptiva, basados en las bases teóricas presentadas en el capítulo II de este trabajo.

De esta forma, mediante el cuestionario tipo Likert (anexo 1) se realizó una serie de preguntas a los trabajadores de la Gerencia de Perforación (GP) de la Empresa Mixta PDVSA Petrodelta, de quienes se obtuvo sus opiniones de autoevaluación sobre sus comportamientos dentro del área de trabajo y la aplicación que tenía el mismo en el cargo desempeñado aunado a la influencia de los factores psico sociales que puedan afectar el desempeño del mismo. Estos serán presentados en forma de tablas y gráficos comparativos, guardando relación con los objetivos, dimensiones e indicadores en los que se basa la investigación (ver capítulo I).

4.1 IDENTIFICACIÓN DE LOS ASPECTOS PSICOLOGICOS Y SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE PERFORACIÓN DE LA EMPRESA MIXTA PDVSA PETRODELTA

4.1.1 Aspectos psicológicos y sociales de los trabajadores

Los principales aspectos psicológicos que influyen en la conducta de los seres humanos suelen también influir directamente en el comportamiento que se muestra en el entorno laboral. De esta forma se pueden identificar varios factores por los cuales

el trabajador de la gerencia de Perforación de la E.M. Petrodelta podría tener diferentes acciones y reacciones ante las labores del día a día del equipo de trabajo.

Robbins (2009, p 64) afirma que los gerentes de las organizaciones deben comprender la existencia de los siguientes aspectos entre los fundamentos del comportamiento organizacional de los miembros de su equipo: aptitud, características biográficas y aprendizaje. El conocimiento de la interacción de estos factores en el personal de la gerencia permitirá un amplio entendimiento y comprensión de las actitudes del personal, lo cual permitirá un mejor manejo de estrategias organizacionales dentro del grupo.

4.1.1.1 Satisfacción laboral

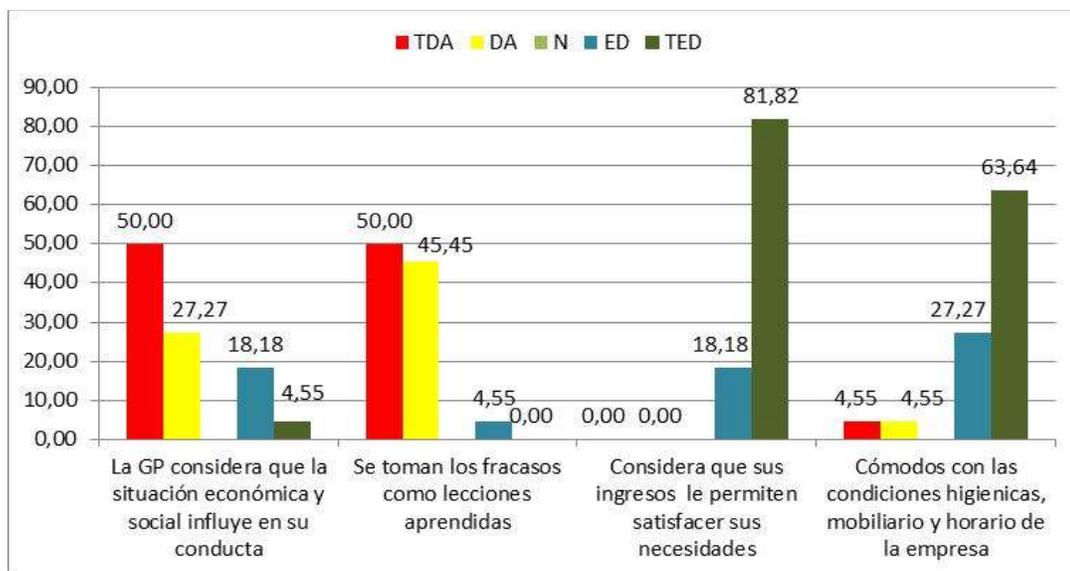
Uno de los factores que más incide en el comportamiento del trabajador dentro de su equipo de trabajo es la satisfacción que se siente dentro de la organización. Para Robbins y Judge (2009), la satisfacción en el trabajo se relaciona con la cantidad de recompensa que el trabajador recibe por su esfuerzo, la cual debería ser equilibrada para permitir que los empleados estén conformes y convencidos de que eso es lo que merecen.

La satisfacción laboral es por ende, factor importante del que todo gerente debe estar atento para detectar disgustos, inconformidades, malestares y toda clase de situaciones que afecten el desempeño del equipo como consecuencia de una insatisfacción dentro del mismo.

Tabla 1. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de la satisfacción laboral con respecto a los factores psicológicos que afectan a los trabajadores de la GP de Petrodelta

AFIRMACIONES ESCALA	La GP considera que la situación económica y social influye en su conducta		Se toman los fracasos como lecciones aprendidas		Considera que sus ingresos le permiten satisfacer sus necesidades		Cómodos con las condiciones higiénicas, mobiliario y horario de la empresa	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
TDA	11	50,00	11	50,00	0	0,00	1	4,55
DA	6	27,27	10	45,45	0	0,00	1	4,55
N	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ED	4	18,18	1	4,55	4	18,18	6	27,27
TED	1	4,55	0	0,00	18	81,82	14	63,64
TOTAL	22	100	22	100	22	100	22	100

Fuente: Autor, noviembre 2019



Fuente: Autor, noviembre 2019

Gráfico 1. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de la satisfacción laboral en la GP de Petrodelta

En base a los resultados de este primer indicador, de los 22 trabajadores que conforman la Gerencia de Perforación (GP), 50,00 % consideran estar totalmente de acuerdo (TDA) con que la situación económica y social de la actualidad afecta su conducta, mientras que 27,27 % dicen estar de acuerdo (DA) y del resto de los encuestados 18,18 % está en desacuerdo (ED) y 4,55% totalmente en desacuerdo (TED) con esta afirmación. Lo cual indica que de manera amplia la situación actual venezolana ha repercutido sobre el comportamiento de los trabajadores en su entorno laboral, según la tendencia observada hacia el polo positivo de esta afirmación de la escala de Likert.

En la siguiente afirmación del cuestionario, que evalúa las respuestas del personal respecto al asumir los fracasos como lecciones aprendidas, nuevamente 50,00 % de los trabajadores dicen estar TDA, mientras que 45,45% respondieron DA, y 4,55% ED. Indicando con ello una actitud de superación a pesar de las circunstancias e insatisfacción detectadas en la primera afirmación.

Siguiendo con la evaluación del indicador de satisfacción laboral, de los trabajadores encuestados, 18,18% respondieron ED con que sus ingresos les bastan para cubrir sus necesidades, y una amplia mayoría de 81,82% de los trabajadores respondieron estar TDA. Mostrando una tendencia total hacia el polo negativo de esta afirmación, donde se observa el efecto inflacionario de la economía venezolana y la caída del poder adquisitivo de los trabajadores de la GP Petrodelta.

Respecto a la consulta sobre las comodidades del personal con las condiciones higiénicas y mobiliario de las instalaciones, así como el horario de trabajo, 4,55 % de respondieron TDA y una cantidad similar (4,55 %) de trabajadores optaron por DA. Sin embargo, 27,27 % respondieron ED y una mayoría de 63,64 % eligieron TED. Reflejando nuevamente una tendencia hacia el polo negativo de la escala de Likert y con ello una incomodidad derivada de que las condiciones donde el personal trabaja,

tanto de campo como de oficina, se han deteriorado significativamente debidos a la reducción presupuestaria para el mantenimiento de las instalaciones, afectando el comportamiento de los miembros de la GP, ya que las condiciones básicas como el aire acondicionado, dotación de implementos de aseo en los sanitarios, iluminación, transporte para acceder al horario de trabajo, entre otros, no permiten una satisfacción con el trabajo a realizar.

Con estos resultados obtenidos se muestra una tendencia desfavorable respecto a la satisfacción de los trabajadores de la GP, ya que a pesar de los mismos presentan actitudes de superación frente a las circunstancias y fracasos, están insatisfechos con lo que refiere a los ingresos que perciben, la situación económica de Venezuela para la fecha en curso (2019) y las condiciones en las que están trabajando actualmente relacionadas con facilidades de oficina, horario y transporte. Al respecto Robbins y Judge (2009) definen satisfacción laboral como “el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características, por lo que representa una actitud en vez de un comportamiento” (p. 31).

4.1.1.2 Motivación laboral

Cuando se observa que los empleados tienen principios y valores corporativos dirigidos a lograr un alto desempeño en sus funciones, es entonces cuando el equipo muestra una conducta motivada de manera positiva con el cumplimiento de los intereses de la organización. Con la cual se tiene la disposición de los miembros del equipo, el compromiso de los mismos con el cumplimiento de sus funciones y la pertenencia con la organización. Aspecto que todo gerente y líder debe detectar y desarrollar en su personal para el logro de los objetivos de la organización.

Tabla 2. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de las opiniones respecto a la motivación laboral expresadas por los trabajadores de la Gerencia de Perforación de Petrodelta.

AFIRMACIONES ESCALA	Suelen motivarse a superar los retos y situaciones complejas en el trabajo		Su desempeño laboral no está afectado por su situación personal		Se sienten motivados por el clima organizacional que les rodea		Trabajan con entusiasmo y sienten que se valora su esfuerzo		Ven el lado positivo y no les afecta el desánimo de sus compañeros		Están satisfechos con las relación entre sus supervisores y el equipo	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
TDA	11	50,00	4	18,18	2	9,09	6	27,27	8	36,36	6	27,27
DA	9	40,91	10	45,45	5	22,73	6	27,27	10	45,45	15	68,18
N	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ED	2	9,09	6	27,27	9	40,91	7	31,82	3	13,64	1	4,55
TED	0	0,00	2	9,09	6	27,27	3	13,64	1	4,55	0	0,00
TOTAL	22	100	22	100	22	100	22	100	22	100	22	100

Fuente: Autor, noviembre 2019

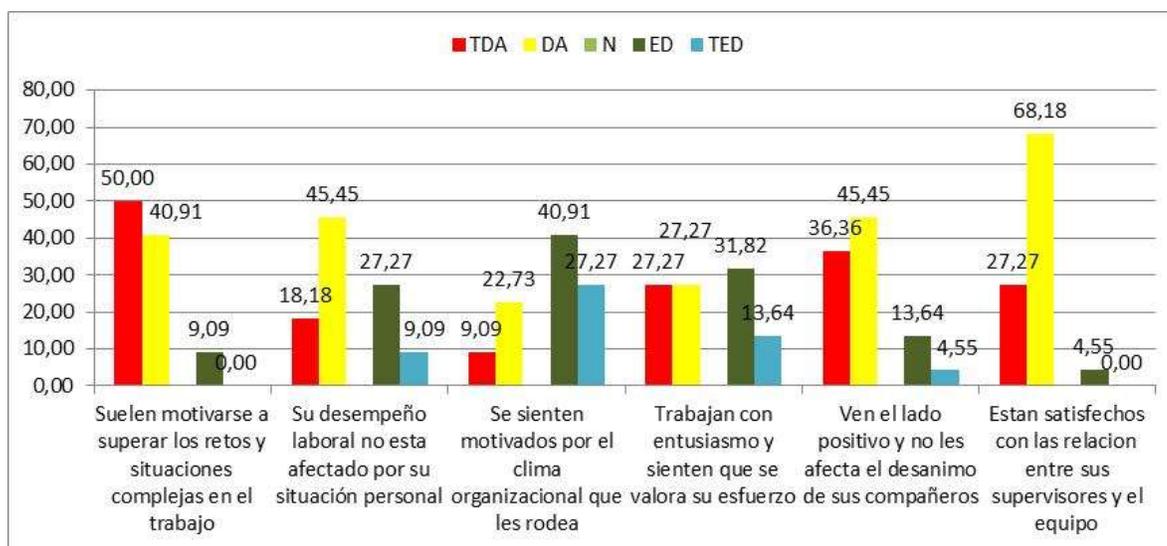


Gráfico 2. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de la motivación laboral en la GP de Petrodelta

Fuente: Autor, noviembre 2019

En la tabla y gráfico 2, se puede observar una tendencia hacia el polo positivo en gran parte de las afirmaciones referidas a la motivación laboral de los trabajadores de la GP Petrodelta. En la primera afirmación 50,00 % de los trabajadores responden

estar TDA con estar motivados a superar retos y situaciones complejas en el trabajo, que aunado a 40,91 % de trabajadores que respondieron estar DA, da una amplia mayoría de 90,91 % que tienden al lado positivo frente a 9,09 % que respondió ED

Para la siguiente afirmación, 45,45 % respondieron DA y 18,18% optaron por TDA con que su desempeño laboral no estaba afectado por su situación personal. A ello, 27,27 % de los trabajadores respondieron ED y 9,09 % TED. Con lo cual se observa que más de un tercio de los trabajadores (63,63 %) niega que sus situaciones personales afecten su desempeño dentro del trabajo.

Sin embargo, respecto a sentirse motivados por el clima organizacional que les rodea, 9,09 % respondieron estar TDA, 22,73 % optaron por DA y, mostrando tendencia al polo negativo de la escala, 40,91 % respondieron ED y 27,27 % TED. Mostrando con ello que 65,18 % de los trabajadores de la GP no sienten motivación derivada del entorno laboral en el cual trabajan, debido en parte a la forma en que está organizada la gerencia y el ambiente propiciado por la misma situación económica de Venezuela.

Ello se observa en la siguiente afirmación donde no se ve una tendencia clara en cuanto a que los trabajadores trabajan con entusiasmo porque sienten que se les valora su esfuerzo, en la cual por un pequeño margen de 54,54 % los trabajadores respondieron de manera positiva (27,27% TDA / 27,27 % DA). Mientras que 31,82 % dicen estar ED y 13,64 % TED. Ello debido a la diferencia de circunstancias que rodea cada uno de los departamentos, respecto a obligaciones y responsabilidades.

De esta forma, 36,36 % de los trabajadores están TDA con que ven el lado positivo de las circunstancias y no se dejan llevar por el desánimo que se puede observar en algunos compañeros. A esta afirmación 45,45 % de los encuestados respondieron DA, mientras 13,64 % ED y 4,55 % TED. Mostrando entonces una

tendencia positiva alta de 81,81 % de los trabajadores de la GP que se mantienen motivados a pesar del desánimo de sus compañeros dentro y fuera de la gerencia.

Otro indicio de motivación se observa en que 68,18 % y 27,27 % respondieron DA y TDA respectivamente a la afirmación de estar satisfechos con la relación existente entre sus supervisores y compañeros, frente a solo 4,55 % que optó por ED. Esta tendencia casi total hacia el lado positivo expresa que gran parte de la motivación del equipo que integra la GP se debe al grado de compañerismo y al buen entendimiento que se observa dentro de la gerencia, reflejado en una buena comunicación con los supervisores y líderes.

4.1.1.3 Liderazgo

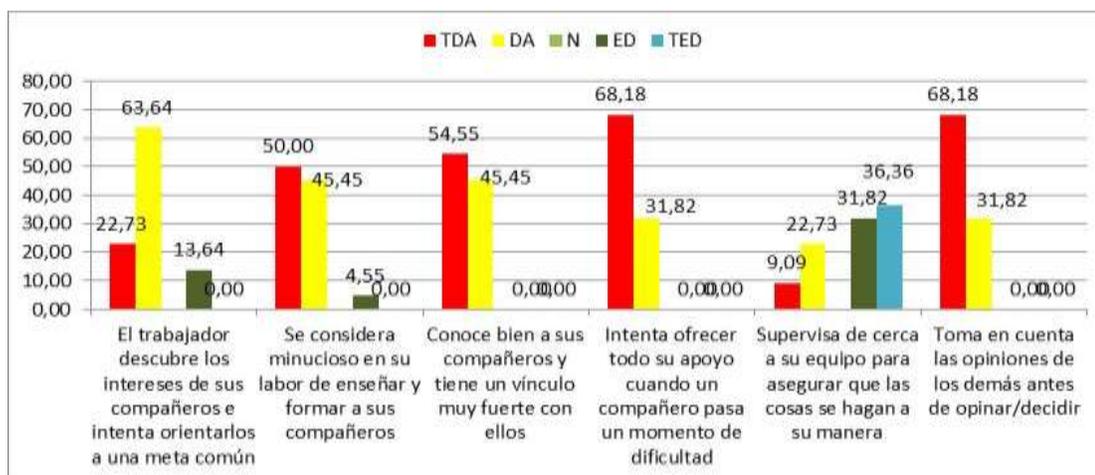
Las características de liderazgo son muy importantes y ameritan que el trabajador las desarrolle de acuerdo a su tipo de personalidad. Según Robbins (1999), "Cuando los líderes se sienten emocionados, entusiastas y activos, es más probable que energicen a sus subordinados y transmitan la sensación de eficacia, competencia, optimismo y alegría" (Pág. 268).

Despertar y conocer el tipo de liderazgo que tiene una persona, le permitirá explotar al máximo los potenciales correspondientes a su tipo de comportamiento. Por esta razón, la siguiente parte de la investigación va enfocada hacia el autoconocimiento del trabajador en lo que a sus cualidades de líder se refiere.

Tabla 3. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de las opiniones con respecto al liderazgo organizacional en la GP en Petrodelta

AFIRMACIONES ESCALA	El trabajador descubre los intereses de sus compañeros e intenta orientarlos a una meta común		Se considera minucioso en su labor de enseñar y formar a sus compañeros		Conoce bien a sus compañeros y tiene un vínculo muy fuerte con ellos		Intenta ofrecer todo su apoyo cuando un compañero pasa un momento de dificultad		Supervisa de cerca a su equipo para asegurar que las cosas se hagan a su manera		Toma en cuenta las opiniones de los demás antes de opinar/decidir	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
TDA	5	22,73	11	50,00	12	54,55	15	68,18	2	9,09	15	68,18
DA	14	63,64	10	45,45	10	45,45	7	31,82	5	22,73	7	31,82
N	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ED	3	13,64	1	4,55	0	0,00	0	0,00	7	31,82	0	0,00
TED	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8	36,36	0	0,00
TOTAL	22	100	22	100	22	100	22	100	22	100	22	100

Fuente: Autor, noviembre 2019



Fuente: Autor, noviembre 2019

Gráfico 3. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de los elementos de la organización con respecto al liderazgo en la GP Petrodelta

En las tablas y gráfico 3 se observa una tendencia favorable hacia el lado positivo de la escala de Likert en cuanto a las cualidades de liderazgo que los trabajadores de la GP dicen conocer de sí mismos. De esta forma, 86,37% de los encuestados afirman poder descubrir cualidades en sus compañeros y orientarlos hacia una meta en común (22,73 % TDA / 63,64 % DA), mientras que el resto (13,64 %) responde ED.

Nuevamente se observa tendencia favorable cuando en el siguiente contexto 95,45 % dice ser minucioso con su labor de instruir a sus compañeros (50,00 % TDA / 45,45 % DA) frente a 4,55 % que dice estar DE con ello. La totalidad del grupo afirma conocer bien a sus compañeros y tener fuertes vínculos entre sí (54,55 % TDA / 45,45 % DA).

Respecto a la afirmación: intenta ofrecer todo su apoyo cuando un compañero pasa un momento de dificultad: 68,18% están TDA y 31,82% DA, lo cual representa la totalidad del grupo, mostrando una tendencia favorable en este contexto en la GP de Petrodelta. En el siguiente contexto, sin embargo, no se observa esta tendencia, ya que al contexto de supervisar de cerca a su equipo para hacer que las cosas se hagan a su manera 31,82 % respondió de manera favorable (9,09% TDA / 22,73% DA), siendo 31,82 % y 36,36 % las respuestas para ED y TED respectivamente (68,18 %), mostrando una tendencia de liderazgo participativo donde no impera una supervisión unilateral.

Esto se observa en el siguiente contexto donde la totalidad de las respuestas fueron favorables a tomar en cuenta las opiniones de los demás miembros del equipo antes de tomar decisiones (68,18 % TDA / 31,82 % DA). Lo cual recalca el predominio del respeto a las ideas y opiniones de los miembros del equipo en las tomas de decisiones.

De esta forma, se observa que el grupo trabaja con respeto mutuo, existe la colaboración entre compañeros y la relación entre los mismos es cordial y profesional. Cosa que permite de cierta forma, motivar internamente al equipo, pese a las situaciones económicas y sociales que se viven actualmente en Venezuela.

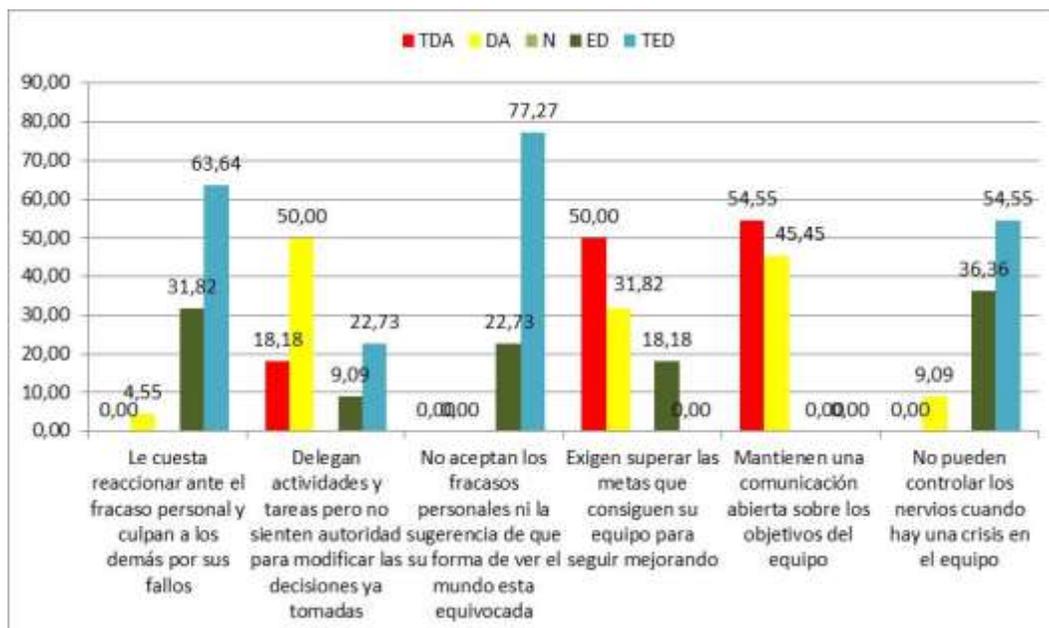
4.1.1.4 Ambiente y equipo de trabajo

Dentro de los aspectos psico sociales que influyen en el comportamiento laboral, el tipo de ambiente y equipo de trabajo incide en la actitud de los empleados. Respecto a ello Robbins (2009) afirma que “como gerente, usted puede dar forma a la cultura en su ambiente de trabajo. Todos los gerentes pueden hacer algo para crear una cultura de ética, y también debería considerarse una cultura organizacional de espiritualidad y positiva (p. 574). De manera que los siguientes contextos tienen la finalidad de mostrar cómo es el ambiente en el que se desenvuelve el equipo de trabajo de la GP Petrodelta.

Tabla 4. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de los aspectos psico sociales que afectan el comportamiento respecto al contexto ambiente de trabajo de la GP, Petrodelta

AFIRMACIONES ESCALA	Me cuesta reaccionar ante el fracaso personal y puedo llegar a culpar a los demás por mis fallos		Delega actividades y tareas pero no siente autoridad para modificar las decisiones ya tomadas		No acepta los fracasos personales ni la sugerencia de que su forma de ver el mundo está equivocada		Exige superar las metas que consigue su equipo para seguir mejorando		Mantengo una comunicación abierta sobre los objetivos del equipo y su relación con las expectativas de mis compañeros		Cuando hay una crisis en el equipo, no puedo controlar los nervios y no sé cómo gestionarla	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
TDA	0	0,00	4	18,18	0	0,00	11	50,00	12	54,55	0	0,00
DA	1	4,55	11	50,00	0	0,00	7	31,82	10	45,45	2	9,09
N	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ED	7	31,82	2	9,09	5	22,73	4	18,18	0	0,00	8	36,36
TED	14	63,64	5	22,73	17	77,27	0	0,00	0	0,00	12	54,55
TOTAL	22	100	22	100	22	100	22	100	22	100	22	100

Fuente: Autor, noviembre 2019



Fuente: Autor, noviembre 2019

Gráfico 4. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de los aspectos psico sociales que afectan el comportamiento respecto al contexto ambiente de trabajo de la GP, Petrodelta

De la tabla y gráfico 4 referida a la evaluación del ambiente laboral y la interacción entre los miembros de este, se observa en el primer contexto una tendencia desfavorable respecto a costarle al trabajador reaccionar ante los fracasos y culpar a los demás de los fracasos, afirmación de la que solo 4,55 % respondió estar DA, frente a 31,82 % y 63,64 % que respondieron ED y TED.

En el segundo contexto, 68,18 % de los encuestados afirman que pueden delegar tareas mas no sienten la autoridad para modificar decisiones previamente tomadas (18,18% TDA / 50,00 % DA), mientras que 31,82 % opinan lo contrario respecto de sí (9,09% ED / 22,73% TED). En el siguiente contexto se observa una actitud desfavorable frente a quienes afirman no aceptar sus fracasos personales ni sugerencias de que pueden estar equivocados, ya que la totalidad de los encuestados optó por las respuestas del polo negativo de la escala (22,73 % ED / 77,27 % TED).

La mayor parte de los encuestados exigen superar las metas que consigue su equipo con aras de seguir mejorando, ya que las respuestas favorables (50,00 % TDA / 31,82 % DA) superaron la respuesta DE elegida por 18,18 % de los encuestados. De esta forma, lo totalidad de los encuestados afirman mantener una comunicación abierta sobre los objetivos del equipo (54,55% TDA / 45,45 % DA). Para el siguiente contexto, relacionado al control de los nervios cuando se presenta una crisis en el equipo, solo 9,09% de los encuestados respondieron DA, mientras que 36,36 % y 54,55% dijeron estar ED y TED respectivamente.

De estos resultados se infiere que el ambiente de trabajo dentro de la GP de Petrodelta está conformado por personas que se responsabilizan de sus errores, siendo capaces de organizar actividades, aunque una parte significativa no cree tener autoridad para modificar decisiones tomadas, lo cual constituye una debilidad a la hora de paralizar situaciones u ordenamientos que, aunque ya previamente hayan sido aprobadas, pueden constituir algún riesgo después o durante su ejecución. Aunque como fortaleza existe la mentalidad de mejora para lo que se exigen superar las metas, manteniendo siempre una clara y continúa sinergia con los objetivos comunes del grupo y, teniendo la seguridad de que a la hora de una situación crítica pueden enfrentarla sintiéndose capaces de controlar sus nervios.

4.2 PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO (SBC) EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE PERFORACIÓN DE LA EMPRESA MIXTA PETRODELTA

4.2.1 Temperamento, carácter y personalidad

El conocimiento de la personalidad del trabajador es el punto de partida para toda estrategia de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC). La personalidad es la que mostrará la actitud del individuo y la forma en la que éste se relaciona con su

entorno laboral. De esta forma, la personalidad viene siendo la suma de su dimensión biológica o instintiva, conocida como temperamento, y la dimensión aprendida que es lo que se conoce como carácter. Como afirma Torres, Arturo (2019): “en psicología, el término “personalidad” se define como una organización de emociones, cogniciones y conductas que determinan los patrones de comportamiento de una persona. En la formación de la personalidad intervienen tanto la base biológica (temperamento) como las influencias ambientales (carácter)”.

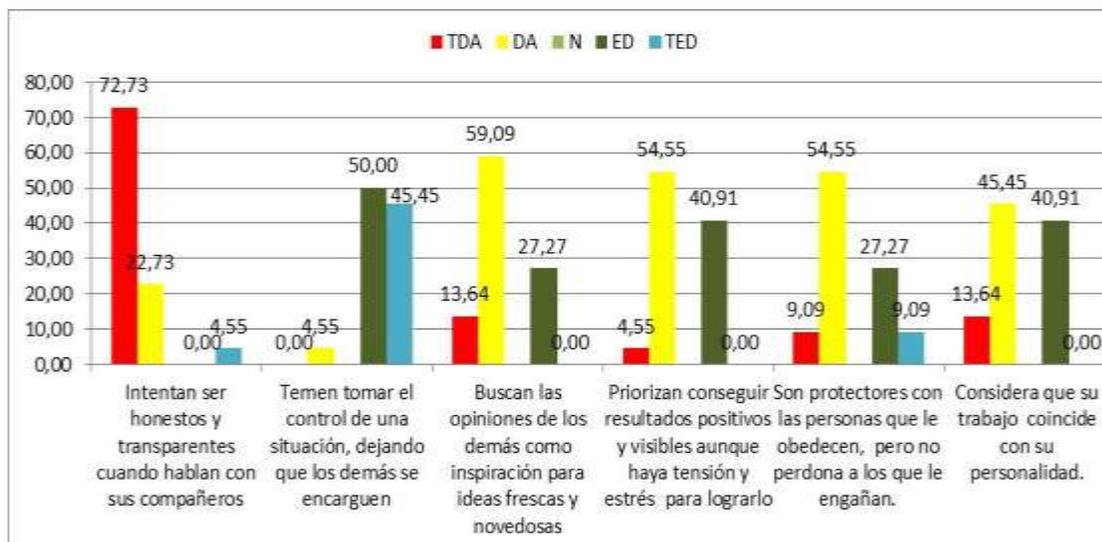
4.2.1.1 Temperamento y carácter del trabajador en su entorno laboral

Siendo el temperamento el componente biológico de la personalidad, mientras que el carácter viene a ser forjado por las vivencias que una persona haya adquirido a través de su vida, los siguientes resultados reflejan el autoconocimiento de los trabajadores respecto a los rasgos que pueden identificar como parte de su forma de ser.

Tabla 5. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual del carácter y temperamento de los trabajadores de la GP, Petrodelta

AFIRMACIONES ESCALA	Se considera honesto/a y transparente al hablar con sus compañeros		Temen tomar el control de una situación, prefiere dejar que las demás personas se encarguen de todo		Busca activamente las opiniones de los demás como inspiración para ideas frescas y novedosas		Priorizan Conseguir resultados positivos y visibles, trabajando en tensión y el estrés para lograr el éxito		Son protectores con las personas que le obedecen, respeta a los que abiertamente le contradicen pero no perdona a los que le engañan.		Considera que el trabajo que están haciendo coincide con su personalidad. Están satisfechos con su forma de ser.	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
TDA	16	72,73	0	0,00	3	13,64	1	4,55	2	9,09	3	13,64
DA	5	22,73	1	4,55	13	59,09	12	54,55	12	54,55	10	45,45
N	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ED	0	0,00	11	50,00	6	27,27	9	40,91	6	27,27	9	40,91
TED	1	4,55	10	45,45	0	0,00	0	0,00	2	9,09	0	0,00
TOTAL	22	100	22	100	22	100	22	100	22	100	22	100

Fuente: Autor, noviembre 2019



Fuente: Autor, noviembre 2019

Gráfico 5. Distribución de frecuencia porcentual del carácter y temperamento de los trabajadores de la GP, Petrodelta

En la tabla y gráfico 5, respecto a la honestidad y transparencia que muestra el individuo con sus compañeros muestra una contundente aceptación de la tendencia favorable en 95,46 % (72,73 % TDA / 22,73 % DA), frente al 4,55 % que respondió TED. Sobre el temor de controlar una situación prefiriendo que los demás se encarguen de la misma, se mostró una tendencia desfavorable de 95,45 % (50,00 % ED / 45,45 % TED). Ello no implica que una amplia mayoría de 72,73 % (13,64 % TDA / 59,09 % DA) afirme que buscan las opiniones de sus compañeros para inspirarse cuando se ameritan nuevas ideas, frente a un 27,27 % que esta ED.

Para el siguiente contexto, 59,10 % (54,55 % DA / 4,55% TDA) tienen como prioridad conseguir resultados positivos, aunque ello signifique trabajar bajo estrés y tensión laboral. Mientras que 40,91 % dicen estar ED con ello. 54,55 % de los encuestados afirma estar DA con ser protectores con quienes le son leales y no perdonar los engaños y otro 9,09% respalda esta afirmación como TDA; mientras que 36,36 % no favorece esta afirmación (27,27 % ED / 9,09 % TED)

Finalmente, ante los resultados obtenidos, se observa que la mayor parte de los entrevistados afirman que el trabajo que ocupan actualmente coincide con su personalidad (13,64 % TDA / 45,45 % DA). Sin embargo un número significativo de 40,91 % respondieron estar ED con esta afirmación. Lo cual indica cierta insatisfacción dentro del grupo al sentirse estar ocupando cargos que no los identifican con su personalidad.

Respecto a los demás resultados se evidencia el predominio de los valores de honestidad, toma del control de las situaciones y la búsqueda de opiniones entre los miembros de la gerencia. Sin embargo se evidencian diversidades de opinión respecto a la prioridad del logro de los objetivos a costa de tensión y situaciones estresantes, la protección y dureza para quienes le son y no sean leales, respectivamente, y el sentimiento de estar cumpliendo funciones que no están acordes con la personalidad del trabajador.

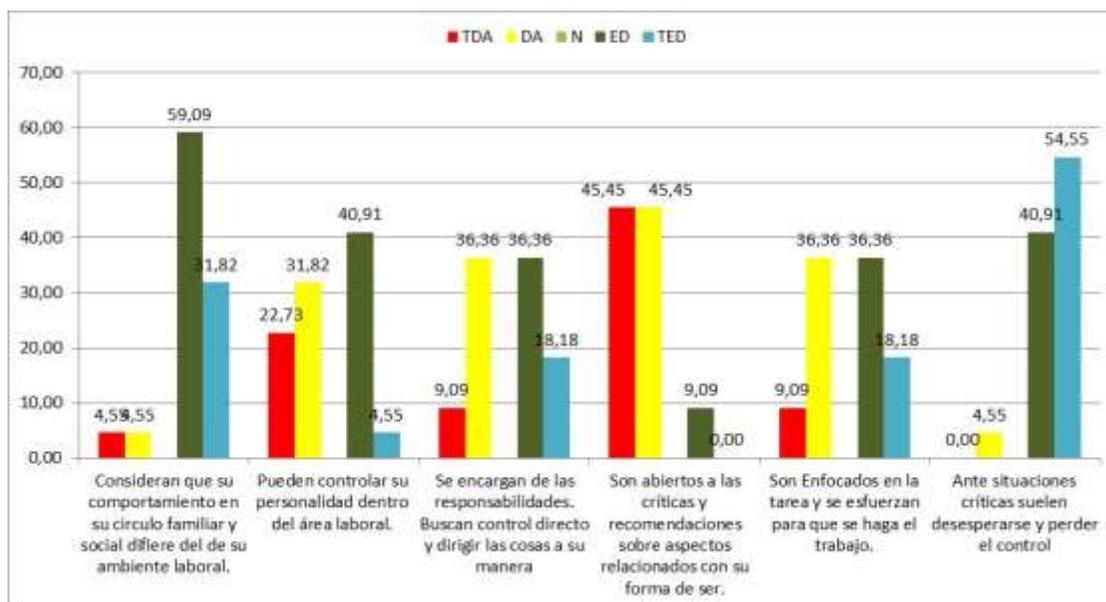
4.2.1.2 Conocimiento de la personalidad

Siendo la personalidad de cada quien producto del temperamento propio y el carácter adquirido, es necesario entonces que tanto el trabajador como sus compañeros tengan conocimiento de las personalidades presentes en el equipo. Pesántez y Guacapaza (2012) afirman que “es importante conocer los rasgos de personalidad como una herramienta para conocernos y conocer al personal que rodea la organización de manera que tengamos una idea de las características y habilidades de ellos para poderlos colocar en el puesto adecuado” (p. 29).

Tabla 6. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual del conocimiento de la personalidad de los trabajadores de la GP Petrodelta.

AFIRMACIONES ESCALA	Dicen comportarse en su círculo familiar y social totalmente diferente que en su ambiente laboral.		Son capaces de controlar su personalidad dentro del área laboral.		Buscan con naturalidad, el control directo y quieren dirigir las cosas a su manera		Son abiertos a las críticas y recomendaciones sobre aspectos relacionados con con forma de ser.		Se enfocan en la tarea y se esfuerzan para que se haga el trabajo.		Ante situaciones críticas suelen desesperarse y perder el control	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
TDA	1	4,55	5	22,73	2	9,09	10	45,45	2	9,09	0	0,00
DA	1	4,55	7	31,82	8	36,36	10	45,45	8	36,36	1	4,55
N	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ED	13	59,09	9	40,91	8	36,36	2	9,09	8	36,36	9	40,91
TED	7	31,82	1	4,55	4	18,18	0	0,00	4	18,18	12	54,55
TOTAL	22	100	22	100	22	100	22	100	22	100	22	100

Fuente: Autor, noviembre 2019



Fuente: Autor, noviembre 2019

Gráfico 6. Distribución de frecuencia porcentual del conocimiento de la personalidad de los trabajadores de la GP Petrodelta.

En la tabla y gráfico 6 se muestran las respuestas al cuestionario ligadas al indicador de conocimiento de la personalidad tanto individual como la del resto del equipo. En primer lugar, existe una tendencia desfavorable (90,91 %) respecto a la

afirmación de que el comportamiento en el entorno laboral es diferente del mostrado por el trabajador en su círculo íntimo y familiar (59,09 % ED / 31,82 % TED), siendo bajas las respuestas favorables (4,55 % TDA / 5,55 % DA). En un segundo contexto, relacionado con el control que tiene el trabajador sobre su personalidad dentro del entorno laboral, no existe una tendencia clara ya que 54,55 % afirman ser capaces de ello (22,73 % TDA / 31,82 % DA) y el restante 45,46 % se muestra desfavorable a esta afirmación (40,91 % ED / 4,55 % TED).

En el tercer contexto dirigido a la tendencia de buscar el control e imponer su manera en cómo han de hacerse las cosas se observa una paridad de opiniones, donde la tendencia favorable representa 45,45 % (9,09 % TDA / 36,36 % DA) de las respuestas y la desfavorable ligeramente por encima con 54,54 % (36,36% ED / 18,18 % TED). Sin embargo, el cuarto contexto muestra que la tendencia del grupo es favorable (90,90 %) hacia quienes afirman que están abiertos a la críticas y recomendaciones que los demás hagan hacia su forma de ser (45,45 % TDA / 45,45% DA) frente a solo 9,10 % que respondió ED.

Respecto al considerarse enfocados en sus respectivas tareas para la cual se esfuerzan, se muestra una paridad de opiniones donde la tendencia favorable de 45,45 % (9,09 % TDA / 36,36 % DA) es ligeramente inferior a la opinión desfavorable de 54,54 % (36,36 % ED / 18,18 % TED). Sin embargo si se observa una tendencia desfavorable el contexto de quienes se desesperan y pierden el control ante situaciones críticas, ya que solo 4,55 % de los encuestados dijeron estar DA, mientras que 40,91 % y 54,55 % respondieron ED y TED respectivamente.

La información proporcionada por estos datos indica que a pesar de que el personal reconoce su personalidad, donde la mayoría afirma que su personalidad en el trabajo no difiere de su comportamiento laboral, aunque ello no signifique que todos puedan controlar su conducta en el entorno laboral, lo cual puede dar origen a

conflictos, malos entendidos y algunas discusiones verbales como producto de que existe un grupo que afirma no poder controlar totalmente su forma de ser dentro de las instalaciones donde se lleva el día a día de las actividades de la gerencia. Por ello se observan diversidad de opiniones respecto a quienes se encargan de las tareas tomando el control directo del trabajo y se esfuerzan para que las tareas encomendadas se realicen con éxito. Por otro lado si existen tendencias de mayoría significativa respecto a quienes son abiertos a recibir críticas y recomendaciones y quienes afirman no perder el control ante situaciones complejas que afecten el equipo.

4.2.1.3 Autoevaluación de la personalidad

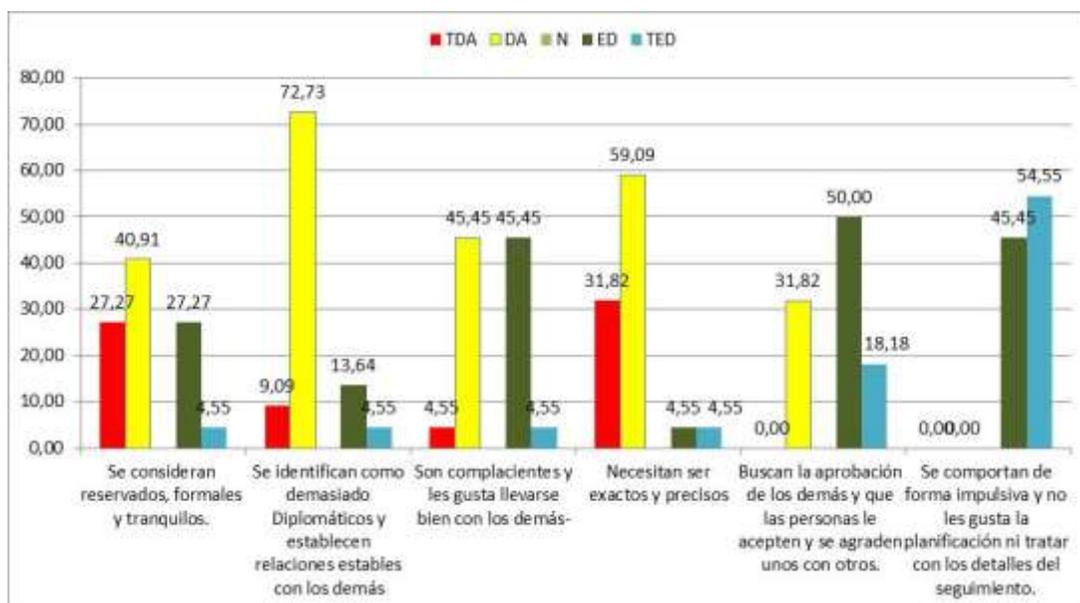
Una vez estudiados algunos contextos sobre la personalidad, temperamento y carácter del trabajador, se busca ahora que el mismo se identifique con algunas de las características que se afirman en el cuestionario. La personalidad, según Dailey (2012) es la que “hace que cada individuo sea único, es un concepto complejo y multidimensional. Se define como una serie relativamente permanente de características psicológicas que crean, guían y controlan el comportamiento de la persona” (p.14).

Es precisamente en este punto donde al conocer la personalidad propia y la de los compañeros de trabajo, el trabajador es capaz de conocer su potencial y debilidades, desarrollar los primeros y trabajar para mejorar lo que se crea puede ser un punto frágil para el equipo de la GP de Petrodelta.

Tabla 7. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de la autoevaluación de personalidad de los trabajadores de la GP Petrodelta

AFIRMACIONES ESCALA	Se consideran reservados, formales y tranquilos.		Se identifican como demasiado Diplomáticos queriendo establecer relaciones estables con los demás		Soy muy complaciente. Me gusta llevarme bien con los demás, mediante relaciones predecibles, de acuerdo a los roles.		Necesitan ser exactos y precisos		Busca la aprobación de los demás y que las personas le acepten y se agraden unos con otros.		Se comportan de forma impulsiva y no le gusta la planificación ni tratar con los detalles del seguimiento.	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
TDA	6	27,27	2	9,09	1	4,55	7	31,82	0	0,00	0	0,00
DA	9	40,91	16	72,73	10	45,45	13	59,09	7	31,82	0	0,00
N	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ED	6	27,27	3	13,64	10	45,45	1	4,55	11	50,00	10	45,45
TED	1	4,55	1	4,55	1	4,55	1	4,55	4	18,18	12	54,55
TOTAL	22	100	22	100	22	100	22	100	22	100	22	100

Fuente: Autor, noviembre 2019



Fuente: Autor, noviembre 2019

Gráfico 7. Distribución de la frecuencia porcentual de la autoevaluación de personalidad de los trabajadores de la GP Petrodelta

La tabla y la gráfica 7 presentan los siguientes resultados en sus contextos: El personal de la GP que se considera reservado, formal y tranquilo representa el 68,18 % de los encuestados (27,27 % TDA y 40,91 % DA), frente a 27,27 % ED y 4,55 % TED. En el siguiente contexto, 81,82 % (9,09 % TDA / 72,73 % DA) se consideran diplomáticos y en búsqueda de relaciones estables con sus compañeros de trabajo, mientras que 13,64 % y 4,55 % respondieron ED y TED respectivamente.

Siguiendo el análisis de los resultados, se muestra que hay una paridad 50,00% - 50,00 % en el contexto de quienes se consideran complacientes para llevarse bien con los demás (4,55 % TDA / 45,45% DA) y quienes no favorecen esta afirmación (45,45 % ED / 4,55 % TED). Una mayoría contundente de 90,91 % (31,82 % TDA / 59,09 % DA) afirma ser exactos y precisos con sus tareas, frente a 4,55 % que respondió ED y otro 4,55 % que optó por TED.

68,18 % (50,00 % ED / 18,18 % TED) de los encuestados afirma no querer buscar la aprobación de los demás frente a 31,82 % que respondieron ED con ello. En el último contexto se muestra una total tendencia desfavorable donde 45,55 % respondieron estar ED y 54,55 % respondió TED a la afirmación de que muestran un comportamiento impulsivo sin darle importancia o atención a la planificación de las tareas del equipo.

De estos resultados se puede notar que existe cierta diversidad respecto a quienes se comportan de manera reservada y tranquila, quedando una parte significativa del equipo considerada como extrovertida, influyente y dinámica. La mayor parte de los encuestados afirmó ser diplomática, lo cual indica una tendencia a personalidades abiertas al trato humano entre los miembros del grupo. Aunque el contexto siguiente da a entender que la mitad del grupo no está dispuesto a ser complaciente solo para resultar agradable con los demás

4.3 DETERMINACIÓN DE LOS RASGOS EN EL COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR DE LA GP DE LA EMPRESA MIXTA PETRODELTA MEDIANTE ASIGNACIÓN DE COLORES QUE LE IDENTIFIQUEN CON EL GRUPO DE CONDUCTA AL QUE PERTENECE

4.3.1 Rasgos del comportamiento del trabajador

Basados en los estudios de la conducta humana, es posible identificar una tendencia de comportamiento presente en el individuo. El método EColors desarrollado por la organización Equilibria constituye un test simple por el cual, mediante una escala de rasgos y similitudes encontrados en el trabajador, es posible determinar los patrones de comportamiento y asignar los respectivos colores que identifiquen el grupo de conducta al que pertenece.

4.3.1.1 Identificación de los rasgos personales

El test del método EColors (ver Anexo 2) constituye una herramienta de autoconocimiento, en el cual se presentan 28 lotes de características conductuales de las cuales el trabajador identificará aquellas que más y que menos se le parece a su comportamiento, sea personal o laboral. Los 22 trabajadores de la gerencia de Perforación de la Empresa Mixta PDVSA Petrodelta realizaron el test, respondiendo por sí mismos cada una de las solicitudes de conductas MAS y MENOS parecidas halladas en sí.

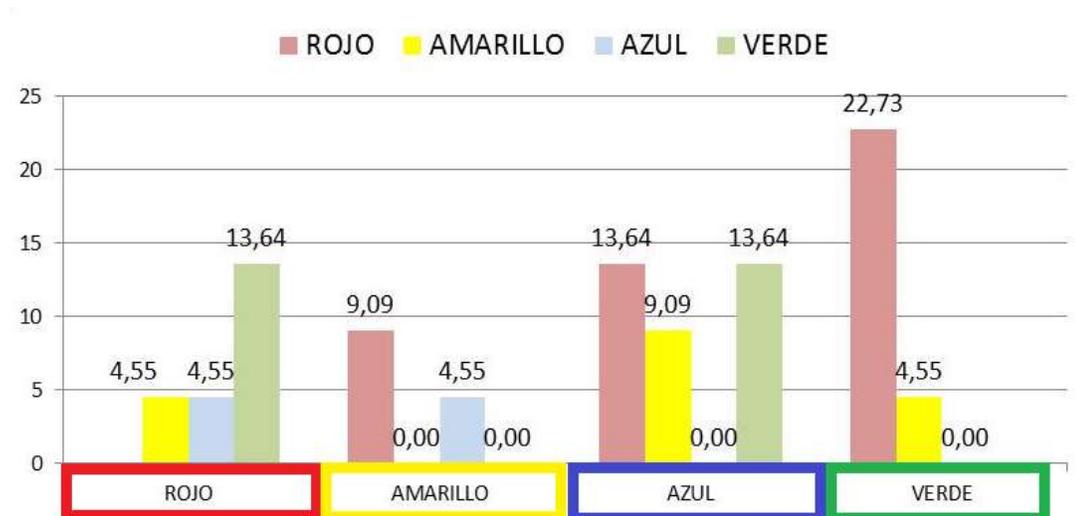
Una vez respondidos cada uno de los rasgos del test, identificados por los números 1 – 2 – 3 – 4, se suman los totales MAS PARECIDO y MENOS PARECIDO de cada número, para luego obtener una diferencia por cada color. Este valor se ubica en la escala de código de colores (ver anexo 3), y de esta forma los valores que se encuentren en los puestos más altos de cada columna serán los colores

predominante y secundario característicos del individuo. Una vez entregados los resultados de los tests, previamente revisados, se procedió a organizar los mismos en la tabla y gráfico 8.

Tabla 8. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual de los colores de comportamientos presentes en la GP Petrodelta.

COLOR DOMINANTE	ROJO		AMARILLO		AZUL		VERDE	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
ROJO	-	-	2	9,1	3	14	5	23
AMARILLO	1	4,5	-	-	2	9,1	1	4,5
AZUL	1	4,5	1	4,5	-	-	0	0
VERDE	3	14	0	0	3	14	-	-
TOTAL	5	23,0	3	14,0	8	36,0	6	27,0

Fuente: Autor, noviembre 2019



Fuente: Autor, Noviembre 2019

Gráfico 8. Distribución de la frecuencia porcentual de los colores de comportamientos presentes en la GP Petrodelta.

La tabla y gráfico 8, muestran la diversidad de conductas presentes en el equipo de la GP Petrodelta, obtenidas por el análisis del test de indicador de

personalidad del Método EColors. De estos se puede observar que 8 de los 22 miembros de la gerencia tienen el color azul como predominante, cuya característica principal es la de mediadores y forjadores de relaciones interpersonales, representando 36,00% de la población. De los trabajadores con personalidad predominante típica de color azul, 13,64 % de la población total tienen al rojo como color secundario, representando personas productivas que se concentran rápidamente en los objetivos. El color secundario amarillo se identificó en 9,09 % de los trabajadores, siendo personas informales y conversadoras. Mientras que otro 13,64% tiene como color secundario al verde, siendo el más introvertido de todos los comportamientos, buenos consejeros y solucionadores de conflictos.

El siguiente color predominante del grupo fue el verde, conformado por 27,00 % de los trabajadores. Característico de las personalidades analíticas, pensadoras y metódicamente minuciosas. La mayor parte de este grupo, 22,73 % de la población total, tienen al rojo como color secundario, constituyendo la combinación más numerosa de la gerencia; siendo personas muy perfeccionistas y críticas, con amplia aplicación de análisis técnico en sus funciones. El color secundario amarillo se identificó en 4,55% del grupo.

Con 23,00 % del total se identificaron a trabajadores cuyo color predominante es el rojo, propio de las personas extrovertidas que tienden a la acción y al dominio de la situación. De este grupo 13,64 % tienen al verde como color secundario, siendo personas que les gusta encargarse de todo personalmente y no se imponen barreras que limiten su rendimiento. 4,55 % de los encuestados tienen el color rojo predominante y el azul como secundario, buenos en su dedicación en el cumplimiento de sus funciones y apoyando a otros en sus tareas. El color predominante rojo y secundario amarillo se observó en 4,55 % de la población total de la gerencia, conformado por personas entusiastas y exuberantes, de rápido entendimiento de las situaciones.

Por último, el color predominante amarillo, conformado por personas extrovertidas, influyentes y conservadoras, fue el menos numeroso entre los miembros del equipo, observándose en solo 14,00 % de la población total. De estos, 9,09% tiene la combinación amarillo – rojo (buenos para influenciar, guiar y apoyar teniendo el control de la situación) y 4,55% tiene el color azul como secundario, correspondiente a personas que les gusta la creatividad y colaborar en actividades del equipo.

Los resultados muestran un equipo donde predominan las personalidades azul y verde, lo cual implica que hay una tendencia a mantener la cordialidad, el apoyo mutuo y las relaciones estables, junto con una mentalidad de precisión, perfeccionismo y rigidez con el cumplimiento de las labores. Los trabajadores con personalidades extrovertidas constituyen el 37,00 % del equipo, lo cual permite que mantengan la interactividad tanto operacional como dinámico de la gerencia.

4.3.1.2 Comportamientos presentes en cada equipo de trabajo

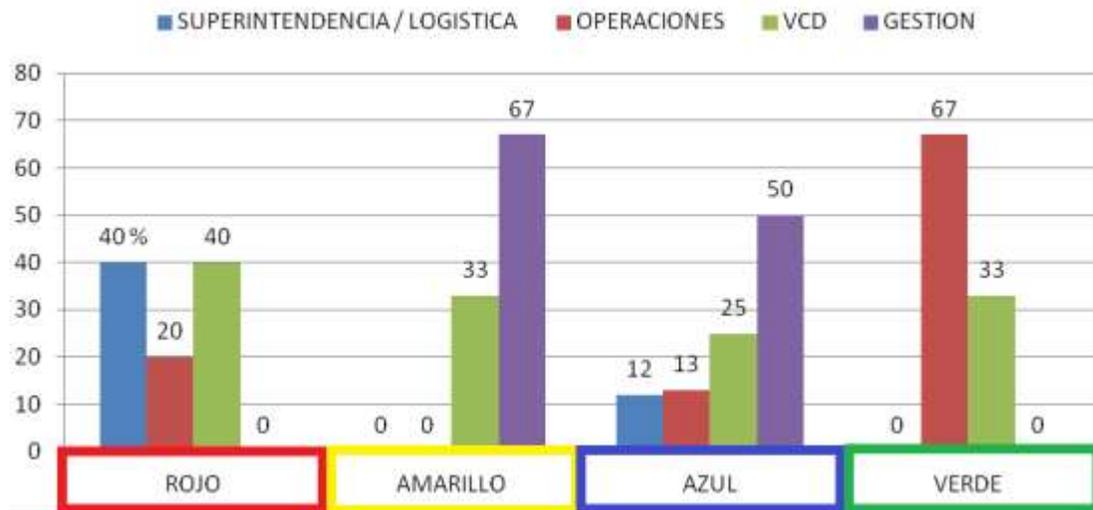
Las compañías se enfrentan cada vez más a cuestiones derivadas de la diversidad de su fuerza laboral, de su capacitación e instrucción, así como de sus valores y creencias. Los directivos exitosos del siglo XXI tendrán que entender la dinámica de esta diversidad en la fuerza laboral y saber cómo aprovecharla para mantener una cultura de trabajo de gran desempeño (Dailey, 2012, p.7).

Partiendo de la importancia de que se conozca el comportamiento presente en cada uno de los cuatro equipos de trabajo que conforman la gerencia de Perforación de Petrodelta, se presentan los resultados en cuanto a la distribución de las personalidades entre los equipos que conforman la gerencia.

Tabla 9. Distribución de frecuencias absoluta y porcentual por EColor predominante de los trabajadores de la GP Petrodelta respecto al equipo de trabajo del que forman parte

DEPARTAMENTO COLOR	ROJO		AMARILLO		AZUL		VERDE	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
SUPERINTENDENCIA / LOGISTICA	2	40	-	0	1	13	-	0
OPERACIONES	1	20	-	0	1	13	4	67
VCD	2	40	1	33	2	25	2	33
GESTION	-	0	2	67	4	50	-	0
TOTAL	5	100	3	100	8	100	6	100

Fuente: Autor, noviembre 2019



Fuente: Autor, noviembre 2019

Gráfico 9. Distribución de frecuencia porcentual por EColor predominante de los trabajadores de la GP Petrodelta respecto al equipo de trabajo del que forman parte

En la Tabla y gráfico 9 se observa que los trabajadores con EColor rojo predominante se encuentran sobre todo en los departamentos de Superintendencia / Logística (40,00 %) y VCD (40,00 %), que son los equipos clave para la toma de decisiones más importantes respecto a ingeniería y operaciones de la gerencia de Perforación. 20,00 % de los trabajadores de este EColor trabajan en el departamento

de Operaciones, donde se requiere también asumir actitudes creadoras y tomar decisiones en las actividades de campo y manejo de personal asignado a contratistas.

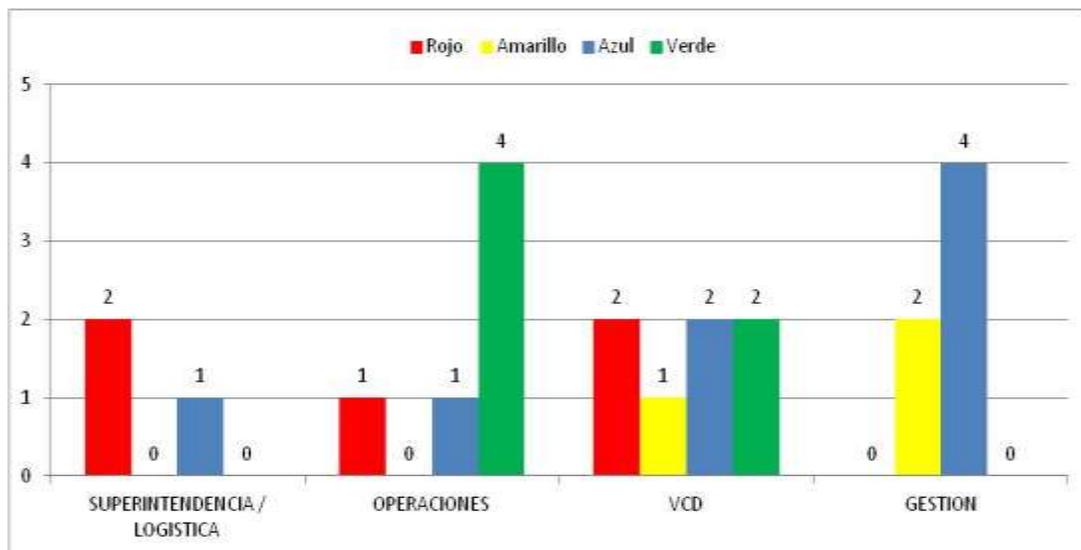
Los trabajadores identificados con EColor amarillo predominante se ubican mayormente en el departamento de Gestión (67,00%), seguido del equipo de VCD (33,00 %). En Gestión se amerita la presencia de trabajadores con este tipo de personalidades, debido a que su temperamento sanguíneo le permite saber manejar personal, sobre todo en disposiciones relacionadas con recursos humanos. En VCD, las actitudes de las personas con EColor amarillo ayudan a mantener el optimismo dentro del equipo.

El EColor azul es el que se encuentra difundido de manera más amplia, siendo el único que está presente en todos los departamentos. Sus integrantes se distribuyen mayormente hacia el equipo de Gestión (50,00 %), donde precisamente por sus cualidades empáticas y diplomáticas le permiten el control y seguimiento tanto del manejo del personal como el de documentos administrativos como proformas, prefacturas, rendiciones de cuentas, entre otras. 25,00% de los integrantes de este EColor forman parte del equipo de VCD, donde su capacidad de análisis de situaciones le permite comprender la aplicación de mejores prácticas para el diseño de las operaciones. En los otros dos departamentos también hay presencia de trabajadores de personalidad flemática o EColor azul, aunque en menor proporción 13,00 % Operaciones / 12,00 % Superintendencia / Logística).

Los trabajadores con EColor verde, de temperamento melancólico, conforman la mayor parte de los integrantes del departamento de operaciones de la gerencia de Perforación de Petrodelta. En este departamento se concentra el 67,00 % de las personas de EColor verde, mientras que 33,00 % restante forma parte del equipo de VCD (Visualización, Diseño, Conceptualización). Estos departamentos son precisamente los que ameritan mayor capacidad de análisis, diseño, precisión y

amplio entendimiento de ingeniería para tomar las decisiones correctas de manera que las actividades de la gerencia se lleven a cabo de manera segura y exitosa, previniendo posibles problemas y adelantando planes de contingencia por si estos llegasen a ocurrir.

De los resultados presentados se puede observar que existe muy poca heterogeneidad en cada uno de los departamentos, a excepción del equipo de VCD que muestra una mayor diversidad de temperamentos y personalidades presentes en los 07 trabajadores que lo integran. El departamento de Superintendencia y Logística tiende a tener personalidades con EColor rojo, el equipo de operaciones muestra tendencia hacia los EColors azul y amarillo. Ello se debe también a una selección muy superficial y subjetiva del personal para el cargo que ocupan, dando como consecuencia que 40,91 % de los encuestados dice estar en desacuerdo con que el cargo que ocupan coincida con su personalidad (ver gráfico 10).



Fuente: Autor, diciembre 2019

Gráfico 10. Distribución de la frecuencia absoluta por EColor predominante de los trabajadores según su equipo de trabajo dentro de la GP Petrodelta

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Una vez procesados los datos y realizado el análisis de los mismos, se logró obtener una visión diagnóstica del problema a través de los objetivos estudiados en la población de la Gerencia de Perforación de la Empresa Mixta Petrodelta, permitiendo las siguientes conclusiones..

5.1.1 Con respecto a los aspectos psicológicos y sociales de los trabajadores

- ✓ Para la función satisfacción laboral, se observó que las situaciones sociales, políticas y económicas han repercutido sobre el grado de satisfacción que poseen los trabajadores y la conducta que han adoptado en el ambiente laboral. De la misma forma, el salario percibido y las condiciones físicas del entorno laboral (oficinas) no satisfacen las aspiraciones del personal de la gerencia y tienden a desanimarlos. Sin embargo se ha demostrado una importante muestra de superación asumiendo estos fracasos y situaciones como lecciones aprendidas.
- ✓ Para la función motivación laboral, se nota ciertos desacuerdos respecto a las tendencias de opiniones, aunque la mayor parte de los trabajadores de la GP afirma que sus situaciones personales no afectan su desempeño laboral, la misma proporción dicen no estar motivados por el clima organizacional de la empresa. El equipo tiende entonces a motivarse por las ganas de superación, de afrontar retos y de una comunicación notable existente con los supervisores.
- ✓ En cuanto a la función liderazgo, se observa que en la GP existe un liderazgo democrático o participativo en cuanto las consultas mutuas, apoyo hacia los miembros del equipo, asignación de tareas y desarrollo de potenciales. Sin

embargo se nota baja capacidad de toma de decisiones y supervisiones directas, que podría considerarse como una debilidad estructural de cada uno de los equipos que conforman la gerencia.

- ✓ En la función ambiente y equipo de trabajo, se observó que persiste la cordialidad, autocontrol, se aceptan los errores y fracasos, sin embargo falta cierta autoridad para modificar las decisiones previamente tomadas, por temor quizás a contradecir a niveles superiores.

5.1.2 Con respecto a la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC)

- ✓ De acuerdo a la función carácter y temperamento, en la GP prevalece la honestidad, inspiración en nuevas ideas, valor para tomar control de una situación, características propias de temperamentos melancólicos y flemáticos. Sin embargo se notan diferencias respecto al nivel de tensión y/o estrés que son capaces de asumir para conseguir objetivos prioritarios, debido a que buena parte del personal asegura que su tipo de personalidad no coincide con el cargo que tiene actualmente en la gerencia.
- ✓ En cuanto al conocimiento de la personalidad, los trabajadores de la GP no presentan dualidades de personalidad, es decir, tienen la misma conducta en el trabajo que la del hogar. Aunque no todos pueden controlar su personalidad ni se enfocan de la misma manera en cuanto a la forma de realizar el trabajo ni de como encargarse de las responsabilidades.
- ✓ Para la autoevaluación de su personalidad, los trabajadores de la gerencia son diplomáticos, sociables, precisos en sus labores y no se comportan de manera impulsiva. Aunque haya diferencias en cuanto a los que son reservados, les gusta llevarse bien con los demás y buscar la aceptación de todos por igual.

5.1.3 Con respecto a la evaluación del comportamiento basado en el método EColors

- ✓ Una vez aplicado el test del método EColors, se comprobó, en cuanto a la identificación de rasgos personales, que los trabajadores de la GP poseen personalidades distintas y no hay un tipo de conducta mayoritario o que supere más de la mitad de la población. Los comportamientos más frecuentes son del tipo introvertido (melancólico – verde y azul – flemático), mientras que hay menos frecuencia de los temperamentos extrovertidos (colérico – rojo y sanguíneo – amarillo).
- ✓ La combinación de personalidad o EColor más frecuente hallada en los trabajadores de la GP es el Verde – Rojo, que brinda la tendencia técnica, analítica, crítica y perfeccionista del grupo. El carácter diplomático y cordial que existe entre los trabajadores de la GP también se debe a la amplia presencia del EColor azul en sus combinaciones azul – rojo (competitivos pero les cuesta delegar trabajos), azul – verde (diplomáticos y solucionadores de conflictos) y azul – amarillo (conversadores y complacientes).
- ✓ En cuanto a los que presentan temperamento colérico, el EColor predominante es el Rojo – Verde, que se caracterizan por ser creadores de ideas y buscan siempre superar las metas establecidas. La presencia de esta personalidad en algunos trabajadores constituye el aporte de superación de objetivos que tiene la gerencia. Las otras combinaciones del EColor colérico, rojo – azul (personas dedicadas y que apoyan a quienes le son leales) y rojo – amarillo (entusiastas e innovadores) son mínimas.
- ✓ El EColor amarillo, correspondiente a las personalidades sanguíneas, es el de menor frecuencia detectada en la GP, con la combinación amarillo – roja (influenciadores y motivadores) seguida de la amarillo – azul (amistosos y prestos al voluntariado). La poca presencia de este EColor en la gerencia

influye en el grado de motivación y satisfacción laboral que tienen los trabajadores de la GP Petrodelta.

- ✓ Respecto a la distribución de los EColores entre los equipos que conforman la gerencia, se observó una alineación de cada departamento con una personalidad específica en los equipos de Superintendencia / Logística (EColor rojo), Operaciones (EColor verde) y Gestión (EColores azul y amarillo), siendo el equipo de VCD el único de la GP que presenta heterogeneidad de personalidades.
- ✓ La homogeneidad de los equipos, más que fortaleza, podría convertirse en una debilidad si alguna de las tareas del equipo requeriría de alguien con temperamento diferente que no está presente en el equipo.
- ✓ Ello hace necesario el establecimiento de estrategias que permitan una mayor inclusión de trabajadores de diversas personalidades para funciones específicas en las que sobresaldrían dentro del equipo.

5.2. RECOMENDACIONES

- ✓ Los líderes, supervisores y gerente del equipo han de enfocarse en considerar los comportamientos y patrones de conducta de sus supervisados para analizar la conformación de grupos de trabajo de alto desempeño mediante el posicionamiento de trabajadores en puestos clave de acuerdo a la personalidad que manifiesten.
- ✓ Los ascensos han de ser más objetivos, dejando de ser selectivos a partir de las apariencias o del nivel de cercanía que se tenga con supervisores y/o gerente. No siempre las personas que muestran más energía suelen ser los más apropiados
- ✓ La empresa debe canalizar estrategias que aumenten el grado de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la GP de Petrodelta. Si el factor salario en moneda obedece a regulaciones que no están en las manos del

gerente, se pueden recurrir a estrategias de salario emocional, de manera que el equipo sienta que de alguna forma su esfuerzo es valorado.

- ✓ Implementar la cultura de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC), a través de programas patrocinados por organizaciones de coaching y liderazgo. El fin de ello es concientizar a los miembros de la gerencia sobre la importancia que tiene dentro de la empresa el conocer las debilidades y fortalezas de cada quien y las actitudes que tomarían tanto en actividades cotidianas como en situaciones complejas.
- ✓ Promover la heterogeneidad de los equipos de trabajo, de manera que se cree una diversidad de ideas partiendo de los diferentes puntos de vista que posee cada temperamento o EColor, siempre y cuando todos estén conscientes de tener un solo fin en común.

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1 TITULO

ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES BASADAS EN EL COMPORTAMIENTO LABORAL IDENTIFICADO A TRAVES DEL METODO ECOLORS DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE PERFORACION DE LA EMPRESA MIXTA PETRODELTA, S.A

6.2 PRESENTACIÓN

El factor humano representa una parte importante y fundamental para el desenvolvimiento de las organizaciones. Las empresas petroleras no escapan de ello, más aun aquellas que, como Petrodelta, dependen en gran parte del Estado Venezolano. Estas y otras razones hacen necesario que las organizaciones comprendan las conductas que presentan sus trabajadores y la manera en que las circunstancias tanto internas (carácter, personalidad, temperamento) y externas (motivación laboral, satisfacción, empoderamiento, entre otras) inciden en su manera de comportarse dentro de sus actividades en la empresa.

La Gerencia de Perforación de Petrodelta cuenta con trabajadores de bastante experiencia, conocedores de sus roles y responsabilidades, sin embargo, no escapan a la realidad actual del país y les ha afectado fuertemente en su motivación, ánimo, reflejándose en altos niveles de ausentismo y la búsqueda de otras oportunidades, a pesar de que existe un alto sentido de pertenencia con el grupo.

Ante esta situación, se hace necesario el establecimiento de estrategias que provengan desde los niveles supervisorio y basadas en el conocimiento y manejo de las personalidades de cada uno de los trabajadores que forman la gerencia. Así se podría asignar roles donde el trabajador desarrolle al máximo su potencial, mediante una sinergia entre su EColor o personalidad predominante, y el incentivo laboral que

le permitirá estar motivado a desempeñar con todas sus ganas y con la mejor actitud sus responsabilidades.

Las estrategias presentadas surgen luego de una etapa de aportación de información, por medio del cuestionario y el test del método EColors aplicado a los trabajadores de la Gerencia de Perforación; a partir del cual se analizaron los resultados para finalmente entrar a una etapa de decisión en la que los niveles gerenciales aprobarían el establecimiento y la ejecución de dichas medidas.

6.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

6.3.1 Objetivo general

Establecer estrategias organizacionales basadas en el comportamiento laboral identificado a través del método EColors de los trabajadores de la Gerencia de Perforación de la Empresa Mixta Petrodelta, S.A.

6.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Formular las estrategias de organización basadas en el comportamiento laboral que permitan optimizar el desempeño de los equipos que conforman la Gerencia de Perforación.
- ✓ Determinar la aplicación de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) para prevenir y solucionar situaciones adversas que podrían derivar de la conducta de los trabajadores de la Gerencia de Perforación.

6.4 ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES BASADAS EN EL COMPORTAMIENTO LABORAL IDENTIFICADO A TRAVÉS DEL METODO ECOLORS EN LA GERENCIA DE PERFORACIÓN DE LA EMPRESA MIXTA PETRODELTA

Partiendo de los resultados obtenidos de la investigación (presentados y analizados en el capítulo IV de este trabajo), se observan patrones de conductas favorables y otras que presentan desventajas para el rendimiento del equipo que conforma la gerencia de Perforación de la E.M. Petrodelta. Un análisis previo de estas situaciones constituirán las bases de las estrategias organizacionales que propondrán para mejorar el desempeño de los trabajadores de acuerdo a su comportamiento.

En los trabajadores se observó un alto sentido de pertenencia, compañerismo, colaboración y apoyo mutuo, mostrando actitudes optimistas a pesar de las circunstancias y afirmando que son capaces de controlar su comportamiento dentro del entorno laboral. De igual forma, en la parte técnica, existe una alta competencia, deseo de lograr las metas y objetivos, de manera efectiva y priorizando la ejecución de las actividades con la mayor seguridad posible.

Sin embargo, la desmotivación está presente en todos los equipos de trabajo de la gerencia, así como la insatisfacción laboral, producto de la situación actual de Venezuela, así como la calidad de los beneficios de la empresa, las condiciones del ambiente de trabajo y la comodidad en el mismo. Ello ha creado fuertes posibilidades de renuncias por proyectos de migración por parte de algunos trabajadores, cierto ausentismo laboral.

De igual forma, en la parte estructural existen trabajadores que no están contentos con el cargo que ocupan por considerarle no acorde a su personalidad, y ello da también origen a un poco o baja autoridad para toma de decisiones o de cambiar los ordenamientos ya preestablecidos. Debiéndose en gran parte a que líderes

y gerente consideran muy poco el tipo de comportamiento de los trabajadores a la hora de asignar cargos y responsabilidades, generando con ello una evidente homogeneidad de patrones de conducta en cada equipo de trabajo.

A partir de ello, se plantean las siguientes estrategias con las que se busca aprovechar el sentido de compromiso y la preparación de los trabajadores de la Gerencia de Perforación de la E.M. Petrodelta para conformar equipos de alto desempeño. Aunado a ello, establecer acciones motivacionales, asignar cargos acordes con el temperamento y personalidad de cada uno de los trabajadores y conformar equipos heterogéneos de manera que en cada uno de ellos esté presente un liderazgo capaz de tomar decisiones difíciles, una motivación latente que mantenga la integridad del grupo, una disposición a evitar conflictos buscando la mejor manera de resolver los problemas y una alta capacidad de análisis de las situaciones que permitan evaluar la mejor manera de ejecutar las tareas del grupo.

Tabla 10. Actividades para implementar estrategia organizacional 1

Aprovechar la calidad, compromiso y preparación técnica del personal para promover la formación de equipos de alto desempeño, en base al comportamiento de los mismos.			
ACTIVIDAD	Responsables	Indicador	Meta
1.- Postular al equipo a talleres de motivación con consultoras de talento humano, resaltando el potencial de sus comportamientos	Supervisores de Gestión, con la Aprobación de Gerente	Formación, Inducción	Conocer fortalezas y debilidades del personal y cómo manejar su propia conducta
2.- Organizar al personal en equipos heterogéneos considerando que funciones ameritan cada tipo de conducta	Líderes y Supervisores de cada equipo	Personal, Equipos de Trabajo	Disponer de equipos de trabajo con las personas apropiadas para sus tareas.

Fuente: Autor, noviembre 2019

Tabla 11. Actividades para implementar estrategia organizacional 2

Organizar programas de motivación que permitan a los trabajadores mantener su competitividad y compromiso con el trabajo, mediante la asignación de cargos y responsabilidades acordes con su tipo de personalidad, de manera que su comportamiento dentro del trabajo esté afectado en la menor manera posible por agentes externos derivados de la situación social y política venezolana			
ACTIVIDAD	Responsables	Indicador	Meta
1.- Establecer líneas de comunicación abierta para la discusión de propuestas y sugerencias en el equipo.	Ingenieros, analistas, líderes, supervisores y gerente.	Propuestas, Perfiles de personalidad	Establecimiento de cargos de manera adecuada, donde la mayor parte de los trabajadores tenga responsabilidades acordes a su personalidad.
2.- Revisar periódicamente las descripciones de cargos dentro de la gerencia de Perforación y evaluar si los trabajadores se sienten entusiasmados con el mismo o si aspiran algún cambio.	Líderes y Supervisores de cada equipo	Responsabilidades, Cargos, Motivación laboral.	Animar y capacitar a cada trabajador de la gerencia en las áreas donde mejor se destaque.
3- Revisar qué tipo de personalidades son necesarias agregar y cuales intercambiar dentro de los equipos que constituyen la GP	Líderes, Supervisores, con la aprobación del Gerente de Perforación	Conductas, Perfiles de personalidad	Ver el equipo como un todo y, basados en la heterogeneidad de los grupos, compensar la falta de personalidades clave que podrían estar faltando en el equipo de trabajo.

Fuente: Autor, noviembre 2019

Tabla 12. Actividades para implementar estrategia organizacional 3

<p>Analizar el establecimiento de mejoras a las condiciones salariales y beneficios por parte de la gerencia de la empresa para animar a los trabajadores, reduciendo la deserción laboral y permitiendo que el trabajador se enfoque en sus labores sin tener planificar actividades extra que le consuman tiempo y bajen su rendimiento en sus actividades en la empresa.</p>			
ACTIVIDAD	Responsables	Indicador	Meta
1.- Evaluar las condiciones, aspiraciones y necesidades actuales de los trabajadores de la GP.	Líderes, supervisores y gerente.	Equilibrio entre pago recibido por trabajo realizado. Gastos del trabajador	Conocimiento de las principales necesidades económicas
2.- Proponer a las autoridades financieras de la empresa el establecimiento de mejoras, bonificaciones de producción y por objetivos logrados para incentivar al trabajador	Gerente de Perforación, Gerente de Finanzas	Bonos, Incentivos monetarios y no monetarios	Disponer de personal motivado, cuyo potencial en el trabajo se desarrolle al máximo de su capacidad, al recibir éste compensaciones quincenales que le permitan cubrir gran parte de sus necesidades.

Fuente: Autor, noviembre 2019

Tabla 13. Actividades para implementar estrategia organizacional 4

Organizar equipos de trabajo con comportamientos heterogéneos de manera que existan diversidad de ideas ante las actividades cotidianas y las situaciones complejas a la hora de analizar el problema, buscar el bien de todos, integrar al grupo y tomar las decisiones correctas			
<i>ACTIVIDAD</i>	<i>Responsables</i>	<i>Indicador</i>	<i>Meta</i>
1.- Comparar las actitudes y temperamentos que caracterizan a los trabajadores que conforman la gerencia y comparar con los perfiles requeridos para la bandeja de cargos disponibles.	Supervisores, gerente de perforación, analistas de recursos humanos.	Conductas, Cargos, Personalidades	Permitir que todo supervisor y gerente conozca las personalidades presentes en su capital humano y compare con lo requerido para solicitar apertura de puestos de trabajo con el perfil faltante.
2.- Establecer la creación de un programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC), para orientar al personal a la adopción de conductas orientadas hacia la seguridad en el marco de las actividades laborales.	Gerente de Perforación, Representantes de empresas de formación en talento humano	Días sin incidentes, Actos Inseguros, Conductas inapropiadas	Reducir a los valores mínimos las situaciones indeseadas, como accidentes e incidentes, debidos a comportamientos inseguros adoptados por los trabajadores.

Fuente: Autor, noviembre 2019

En base a lo estudiado y de acuerdo a los perfiles de personalidades con respecto al cargo que ocupan, la tabla 15 presenta un análisis de posiciones recomendadas de acuerdo al EColor dominante.

Tabla 14. Equipos recomendados de acuerdo al EColor del trabajador

ECOLOR	Fortalezas	Posición Recomendada	Equipos de Trabajo
ROJO	Decididos, Motivadores, Productivos, Dados a la acción.	Este perfil es requerido en los equipos que ameritan operaciones de campo y manejo de personal obrero.	Operaciones, Superintendencia / Logística
AMARILLO	Influyentes, Espontáneos, Optimistas, Ágiles	Su espontaneidad los hace necesarios en equipos que requieren acciones rápidas y mantener el dinamismo.	Gestión, Superintendencia / Logística
AZUL	Creativos, Diplomáticos, Analíticos, Colaboradores	Son dados al cumplimiento de sus deberes. Todo equipo debe contar con estas personalidades por su capacidad de interactuar con sus compañeros	VCD, Gestión, Operaciones
VERDE	Organizados, Calculadores, Ingeniosos, Pacientes	Son precisos y exactos, buenos para los equipos de diseño de pozos y para las aplicaciones de ingeniería en las operaciones .	VCD, Operaciones

Fuente: Autor, noviembre 2019

BIBLIOGRAFIA

- Amorós, Eduardo (2007). Comportamiento Organizacional en Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas USAT. Chiclayo, Perú.
- Arenas, A. (2009). Rasgos de Personalidad Relacionados con la Ocurrencia de Accidentes de Trabajo de Riesgo Biológico en el Personal de Enfermería del Hospital Universitario de Santander (HUS). Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga. Colombia
- Arias F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Quinta Edición. Editorial Epísteme, Caracas – Venezuela.
- Betancur, Fabiola (2008). Seguridad Basada en el Comportamiento: un abordaje desde el aprendizaje integral. FBG Consultores. Medellín, Colombia.
- Barrionuevo, Alexandra (2017). Equilibria Personality Diversity Indicator. Barrionuevo Consulting International.
- Broomfield, Deisha (2007). Diagnóstico Comportamiento Organizacional del Caso de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos . UNED. Madrid. España.
- Cabrera, Cecilia Nora y Schwerdt, Fabio (2014), Aplicabilidad de los aportes de Elton Mayo en la gestión de las Pequeñas y Medianas Organizaciones de la ciudad de Bahía Blanca, UNLP. Argentina
- Cabrera, J. (2013). Seguridad Basada en el Comportamiento. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Ecuador
- Calatayud, Vicente (2015) . Visión y Valores de la empresa de formación organizacional Equilibria . España.
- Chiavenato, I. (1999). Administración en los nuevos tiempos. Colombia: McGraw Hill.
- Conexión ESAN . ¿Para qué sirve el estudio del comportamiento organizacional?. (2016). [Documento electrónico]. Disponible en <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales> .
- Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999) Publicada En Gaceta Oficial N° 5.453

- Dailey, Robert (2012) . Comportamiento Organizacional. Edinburgh Business School. Reino Unido
- Equilibria Marketing (2011). Descubriendo Potencial. Equilibria Services. España.
- Fontaines, T. (2012) Metodología de la Investigación: Pasos para realizar el Proyecto de Investigación. Caracas: Júpiter Editores. Venezuela
- Madero, Sergio (2015). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. Estudios Gerenciales. Mexico
- Martínez, Alejandro (2016). Diagnóstico del Comportamiento Organizacional entre los empleados de DEMCA SAS en la ciudad de Cartagena de Indias. Universidad de Cartagena, Colombia.
- Meliá, José (2007). Seguridad Basada en el Comportamiento. Unitat d' Investigació de Psicomètria. Universidad de Valencia España.
- Montero, Ricardo (2013). Siete Principios de la Seguridad Basada en los Comportamientos. Madrid. España.
- Montero, Maritza (2004) . Introducción a la Psicología Comunitaria. Editorial PAIDOS. Buenos Aires , Argentina
- Muñiz, José (2010). Papeles del Psicólogo: Las Teorías de los Tests . Madrid. España.
- Pesántez, Silvia (2012). Análisis del Comportamiento Organizacional del Personal Docente, Administrativo y de Servicios de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca. Ecuador.
- Programa de seguridad basado en el comportamiento “Yo aseguro”. [Documento electrónico]. Disponible en <https://www.revistaseguridadadminera.com/comportamiento/> (julio 2014)
- Restrepo, Diego (2010). La Comunicación como instrumento esencial en la Construcción de un Plan de Actividades para mejorar el Clima organizacional de Hipercentro Corona Dorado. Universidad Javeriana . Bogotá – Colombia.
- Robbins, Stephen y Timothy Judge. (2009). Comportamiento Organizacional. 13ra Edición. PEARSON Educación. Mexico.

- Sacristan, Kelly. (2014). Estrategias Administrativas para Mejorar el Comportamiento Organizacional, Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia
- Sarmiento, Robinson. (2014). Propuesta de un Programa de Seguridad Basado en el Comportamiento para la Empresa de Servicios Comunitarios , Universidad de Guayaquil. Ecuador
- Segredo, Alina M. (2013). Identificar la Influencia del Clima Organizacional en la Gestión del Cambio para el Desarrollo de la Organización, Escuela Nacional de Salud Pública (ENSAP). La Habana, Cuba.
- Terán, Gustavo (2017). Diagnóstico de los problemas que afectan a las principales variables del comportamiento organizacional en las farmacias de Sangolquí, Ecuador
- Ventura, E. (2016). Síndrome de Burnout y su Incidencia en los Médicos Residentes del Hospital Manuel Nuñez Tovar de la Ciudad de Maturín. Tesis Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas. Maturín. Venezuela.
- Tamayo Tamayo, Mario (2007) El proceso de la Investigación Científica. Editorial Limusa. México.
- Torres, E (2017). Taller de Implementación del Programa EColors en Petreven. Just Program. Maturín. Venezuela
- Torres, Miguel (2010). Psicología y Seguridad Basada en el Comportamiento: un enfoque proactivo e integrado de la prevención. B&T Analistas Conductuales. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
VICERRECTORADO ACADÉMICO
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
NÚCLEO MONAGAS
COORDINACIÓN POSTGRADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Nº de Control: _____

Estimado Personal

Reciban todos y todas mis más cordiales saludos. Recurro a ustedes con la finalidad de solicitar su apoyo en contribuir con los aportes de información para la ejecución de mi trabajo de grado de Magíster Scientiarum en Ciencias. Administrativas, Mención Gerencia General en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, titulado “EL COMPORTAMIENTO LABORAL FUNDAMENTADO EN EL METODO ECOLORS EN LA GERENCIA DE PERFORACIÓN DE LA EMPRESA MIXTA PDVSA PETRODELTA, DIVISION FAJA PETROLIFERA DEL ORINOCO, 2019” cuyo propósito será proponer estrategias que contribuyan al mejoramiento de las actividades que se desarrollan en la organización en la que laboramos

Anticipándome a su valioso aporte, les agradezco muy sinceramente responder cada uno de los ítems con la mayor objetividad posible. Por la naturaleza del estudio se conservará el anonimato de la misma. Agradeciendo su aporte.

Atentamente,

Ing. Jean Jorge Achji

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada una de las afirmaciones.
- Seleccione la alternativa que se corresponda con su pensamiento.
- Marque claramente con una equis (X) la respuesta seleccionada.
- Responda cada una de las afirmaciones, ello es fundamental en su apoyo.
- Se recomienda evitar el uso de la opción neutral (N) ya que ofrece escaso aporte a la investigación.
- De existir alguna duda sobre cualquier ítem, favor comunicarse con el investigador.

					Leyenda					
Dimensiones		Nº	ítem s	Afirmaciones	TDA	DA	N	ED	TED	
VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	SATISFACCION YMOTIVACION LABORAL	Satisfacción	1	1	Considero que la situación económica y social de la actualidad ha influido en mi comportamiento					
			2	2	Mi motivación dentro del ambiente de trabajo se ha mantenido, pese a las distintas situaciones,					
			3	3	Me siento cómodo con las condiciones higienicas, mobiliario, transporte y horario de mi trabajo.					
			4	4	Los ingresos que recibo por mi trabajo me permiten satisfacer mis necesidades personales					
		Dominio Propio	1	5	Suelo motivarme a superar los retos y situaciones complejas en el trabajo					
			2	6	Mi desempeño laboral no está afectado por mi situación personal					
			3	7	Me siento motivados por el clima organizacional que me rodea					
			4	8	Trabajo con entusiasmo y siento que se valora mi esfuerzo					
			5	9	Veo el lado positivo y no me afecta el desanimio de mis compañeros					
			6	10	Estoy satisfecho con las relaciones entre mis supervisores y el equipo					
	LIDERAZGO, AMBIENTE Y EQUIPO DE TRABAJO	Liderazgo Organizac.	1	11	Descubro los intereses de mis compañeros e intento orientarlos a una meta común					
			2	12	Me considero minucioso en mi labor de enseñar y formar a mis compañeros					
			3	13	Conoce bien a sus compañeros y tiene un fuerte vínculo con ellos					
			4	14	Intento ofrecer todo mi apoyo cuando un compañero pasa un momento de dificultad					
			5	15	Superviso de cerca a mi equipo para asegurar que las cosas se hagan a mi manera					
			6	16	Tomo en cuenta las opiniones de los demás antes de opinar/decidir					
		Ambiente de Trabajo	1	17	Me cuesta reaccionar ante el fracaso personal y puedo llegar a culpar a los demás por mis fallos					
			2	18	Delego actividades y tareas pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas					
			3	19	No acepto los fracasos personales ni que estoy equivocado en mi forma de ver el mundo					
			4	20	Exijo superar las metas que consigue mi equipo con el fin de seguir mejorando					
			5	21	Mantengo una comunicación abierta sobre los objetivos del equipo					
			6	22	Cuando hay una crisis en el equipo, no puedo controlar los nervios y no sé cómo gestionarla					

					Leyenda				
Dimensiones		Nº	ítem s	Afirmaciones	TDA	DA	N	ED	TED
VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEMPERAMENTO, CARÁCTER Y PERSONALIDAD	Temperam. y Carácter	1	23	Intento ser honesto/a y transparente cuando hablo con mis compañeros					
		2	24	Me da miedo tomar el control de una situación, prefiero dejar que las demás se encarguen de todo					
		3	25	Busco activamente las opiniones de los demás como inspiración para ideas frescas y novedosas					
		4	26	Conseguir resultados positivos y visibles es mi prioridad, la tensión y el estrés es el precio a pagar					
		5	27	Soy protector con quien me obedece, respeto a quien me contradice, no perdono si me engañan.					
		6	28	El trabajo que hago coincide con mi personalidad. Estoy satisfecho con mi forma de ser.					
	Dominio Propio	1	29	Mi comportamiento en mi círculo familiar y social difiere del que me caracteriza en el trabajo					
		2	30	Soy capaz de controlar mi personalidad dentro del área laboral.					
		3	31	Me gusta hacerme cargo de las responsabilidades, el control directo y dirigir las cosas a mi manera					
		4	32	Soy abierto a las críticas y recomendaciones sobre aspectos relacionados con mi forma de ser.					
		5	33	Soy Enfocado en la tarea. Me esfuerzo para que se haga el trabajo.					
		6	34	Ante situaciones críticas suelo desesperarme y pierdo el control					
	Evaluación de la Personalidad	1	35	Me considero reservado, muy formal y tranquilo. Tomo tiempo llegar a conocer a los demás					
		2	36	Soy muy complaciente. Me gusta llevarme bien con los demás, mediante relaciones predecibles					
		3	37	Necesito ser exacto y preciso, por lo que reviso siempre, para encontrar la respuesta correcta					
		4	38	Soy demasiado Diplomático. Deseo establecer relaciones estables y veo los problemas factibles.					
		5	39	Busco la aprobación de los demás : quiero que me acepten y se agraden unos con otros.					
		6	40	Me comporto de forma impulsiva y no me gusta la planificación y tratar con los detalles .					

ANEXO 2. TEST DE PERSONALIDAD. METODO ECOLORS

En cada bloque tienes que elegir el rasgo que mas se parece a tu personalidad , y del otro lado el que creas que sea el que menos se asemeja a tu comportamiento. Colocando en el cuadro marrón el numero correspondiente.

1			7			13			19			24		
MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO	
S	S		S	S		S	S		S	S		S	S	
ENTUSIASTA	2	2	EXPRESIVO	2	2	COMPETITIVO	1	1	AGRESIVO	1	1	CAUTIVADO	2	2
ATREVIDO	1	1	CONSIENTE	4	4	CONSIDERADO	3	3	EXTROVERTIDO	2	2	CONTENTO	3	3
DIPLOMATICO	4	4	DOMINANTE	1	1	JUBILOSO	2	2	AMABLE	3	3	EXIGENTE	1	1
SATISFECHO	3	3	SENSIBLE	5	3	PRIVADO	4	4	TEMEROSO	5	4	DOCIL	4	4
RESPUESTA														

2			8			14			20			25		
MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO	
S	S		S	S		S	S		S	S		S	S	
CUIDADOSO	4	4	CONTROLADO	2	2	TEMPERAMENTAL	4	4	CONFIDENTE	2	2	DISCUTIDOR	1	1
DETERMINADO	1	1	OBSERVADOR	4	5	OBEDIENTE	3	3	SIMPATICO	3	3	SISTEMATICO	4	4
CONVINCENTE	2	2	MODESTO	3	3	FIRME	1	1	IMPARCIAL	5	4	COOPERATIVO	3	3
BUENA PERSONA	3	5	IMPACIENTE	1	1	JUGUETON	2	2	ASERTIVO	1	1	SENSITIVO	2	2
RESPUESTA														

3			9			15			21			26		
MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO	
S	S		S	S		S	S		S	S		S	S	
AMISTOSO	2	5	TACTO	4	4	ATRACTIVO	2	2	DISCIPLINAD	4	4	JOVIAL	2	2

EXACTO	4	4	CONVENCIDO	3	3	INTROSPECTIVO	4	5	O			PRECISO	4	4
EXPRESIVO	1	1	ATRAE	2	2	TERCO	1	1	GENEROSO	3	3	DIRECTO	1	1
CALMADO	5	3	INSISTENTE	1	1	PREDECIBLE	3	3	ANIMADO	2	2	CALMADO	3	3
RESPUESTA									PERSISTENTE	1	1			

4			10			16			22			27		
MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO	
S	S		S	S		S	S		S	S		S	S	
HABLADOR	2	2	VALIENTE	1	1	LOGICO	4	4	IMPULSIVO	2	2	INQUIETO	1	1
CONTROLADO	4	4	INSPIRADOR	2	2	ATREVIDO	1	1	INTROVERTID	4	4	AMABLE	3	3
CONVENCION			SUMISO	3	3	LEAL	3	3	O			LLAMATIVO	2	2
AL	3	3	TIMIDO	5	4	CARISMATICO	2	2	PODEROSO	1	1	CUIDADOSO	4	4
NORMAL	1	1							FACIL DE COMPLACER	3	3			
RESPUESTA														
5			11			17			23			28		
MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO	
S	S		S	S		S	S		S	S		S	S	
AVENTURERO	1	1	RESERVADO	4	4	SOCIABLE	2	2	REL. PUBLICO	2	2	RESPECTUOS		
PERCEPTIVO	4	4	SERVICIAL	3	3	PACIENTE	3	3	REFINADO	4	4	O	4	4
EXTROVERTID			DECIDIDO	1	1	AUTOSUFICIENT			VIGOROSO	1	1	PIONERO	1	1
O	2	2	ALEGRE	2	2	E	1	1	INDULGENTE	3	3	OPTIMISTA	2	2
MODERADO	3	3				PASIVO	4	4				AYUDANTE	3	3

6			12			18				PARECIDO	NO PARECIDO	DIFERENCIA
MA	MENO		MA	MENO		MA	MENO					
S	S		S	S		S	S					
GENTIL	3	3	ESTIMULADO	2	2	DISPUERTO	3	3	ROJO			
PERSUASIVO	2	5	AMABLE	3	3	ANSIOSO	1	5	AMARILLO			
HUMILDE	5	4	PERCEPTIVO	4	4	CUIDADOSO	4	4	AZUL			
ORIGINAL	5	1	INDEPENDIEN	1	1	BRIOSOS	2	2	VERDE			
RESPUESTA									NEUTRO			

**ANEXO 3. ESCALA DE DETERMINACION DE COLORES DE ACUERDO A LAS
DIFERENCIAS OBTENIDAS DEL TEST DEL METODO ECOLORS**

ROJO	AMARILLO	AZUL	VERDE
27	28	26	24
9		14	18
6	9	12	
	8		6
5			
3	7	11	5
2		10	4
1	6	9	3
0			
-1	5	8	
-2			2
-3	4	7	1
-4			0
	3	6	
-5			-1
-6	2	5	
-7		4	-2
	1	3	
-8	0		-3
-9	-1	2	
-10		1	-4
	-2	0	
-11			-5
-12	-3	-1	-6
		-2	
-13	-4	-3	-7
		-4	
-14	-5	-4	-8
		-5	
-15	-6	-5	-9
	-8	-7	
-16			-11
-27	-26	-27	-26

ANEXO 4. MATRIZ DE BASE DE DATOS

AFIRMACIONES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	TOTAL	%
SATISFACCION LABORAL																								
1. Considero que la situación económica y social de la actualidad ha influido en mi comportamiento																								
1.1 Totalm. De Acuerdo	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	11	50,00
1.2 De Acuerdo	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	6	27,27
1.3 N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
1.4 En Desacuerdo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	18,18
1.5 Total. en Desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4,55
22																								
2. Mi motivación dentro del ambiente de trabajo se ha mantenido, pese a las distintas situaciones,																								
1 Totalm. De Acuerdo	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	8	36,36
2 De Acuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	9,09
3 N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4 En Desacuerdo	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	10	45,45
5 Total. en Desacuerdo	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	9,09
22																								
3. Me siento cómodo con las condiciones higiénicas, mobiliario, transporte y horario de mi trabajo.																								
1 Totalm. De Acuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4,55
2 De Acuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4,55
3 N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4 En Desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	4	18,18
5 Total. en Desacuerdo	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	14	63,64
22																								
4. Los ingresos que recibo por mi trabajo me permiten satisfacer mis necesidades personales																								
1 Totalm. De Acuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
2 De Acuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
3 N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4 En Desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	4	18,18
5 Total. en Desacuerdo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	18	81,82
22																								
MOTIVACION LABORAL																								
5. Suelo motivarme a superar los retos y situaciones complejas en el trabajo																								
1 Totalm. De Acuerdo	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	11	50,00
2 De Acuerdo	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	9	40,91
3 N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
4 En Desacuerdo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	9,09
5 Total. en Desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
22																								
6. Mi desempeño laboral no está afectado por mi situación personal																								
6.1 Totalm. De Acuerdo	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4	18,18
6.2 De Acuerdo	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	10	45,45
6.3 N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
6.4 En Desacuerdo	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	6	27,27
6.5 Total. en Desacuerdo	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	9,09
22																								
7. Me siento motivados por el clima organizacional que me rodea																								
1.1 Totalm. De Acuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	9,09
1.2 De Acuerdo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	5	22,73
1.3 N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
1.4 En Desacuerdo	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	9	40,91
1.5 Total. en Desacuerdo	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	6	27,27
22																								
8. Trabajo con entusiasmo y siento que se valora mi esfuerzo																								
1.1 Totalm. De Acuerdo	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	6	27,27
1.2 De Acuerdo	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	27,27
1.3 N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
1.4 En Desacuerdo	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	7	31,82
1.5 Total. en Desacuerdo	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	3	13,64
22																								
9. Veo el lado positivo y no me afecta el desanimo de mis compañeros																								
1.1 Totalm. De Acuerdo	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	8	36,36
1.2 De Acuerdo	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	10	45,45
1.3 N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
1.4 En Desacuerdo	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	13,64
1.5 Total. en Desacuerdo	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4,55
22																								
10. Estoy satisfecho con las relaciones entre mis supervisores y el equipo																								
1.1 Totalm. De Acuerdo	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	6	27,27
1.2 De Acuerdo	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	15	68,18
1.3 N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
1.4 En Desacuerdo	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4,55
1.5 Total. en Desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
22																								

ANEXO 5. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Maturín, octubre 2020

Validez de Contenido y Juicios de Expertos

Planilla de Juicio de Expertos

Estimado docente usted, fue seleccionado en calidad de miembro del Comité Asesor como Jurado Evaluador por la Comisión de Trabajos de Grado de la Coordinación del Postgrado en Ciencias Administrativas, y como Experto por el Autor de la Investigación para evaluar el Instrumento que recabara la información del estudio referido a: **ESTRATEGIAS GERENCIALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**. La revisión del mencionado instrumento es altamente valiosa para los resultados del estudio asimismo, podrá servir para otras investigaciones en el área de la Gestión Organizacional.

Apellidos y Nombres de Experto: MSc. Beisy Betancourt 
 Institución donde labora: Universidad de Oriente, Núcleo Monagas.
 Formación Académica: V Nivel Universitario
 Línea de Investigación: Enfoques Gerenciales y Financieros
 Experiencia Profesional: 25 años en el Sector Universitario (UDO Monagas).

	Criterios	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6		Item 7		Item 8		Item 9		Item 10		
		E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D
1	Claridad de las instrucciones	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
2	Claridad de los enunciados	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
3	Comprensión de los reactivos	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
4	Redacción de los enunciados	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
5	Correspondencia de los ítems con las dimensiones e indicadores	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	

	Criterios	Item 11		Item 12		Item 13		Item 14		Item 15		Item 16		Item 17		Item 18		Item 19		Item 20		
		E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D
1	Claridad de las instrucciones	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
2	Claridad de los enunciados	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
3	Comprensión de los reactivos	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
4	Redacción de los enunciados	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
5	Correspondencia de los ítems con las dimensiones e indicadores	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	

	Criterios	Item 21		Item 22		Item 23		Item 24		Item 25		Item 26		Item 27		Item 28		Item 29		Item 30		
		E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D
1	Claridad de las instrucciones	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
2	Claridad de los enunciados	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
3	Comprensión de los reactivos	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
4	Redacción de los enunciados	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
5	Correspondencia de los ítems con las dimensiones e indicadores	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	

	Criterios	Item 31		Item 32		Item 33		Item 34		Item 35		Item 36		Item 37		Item 38		Item 39		Item 40		
		E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D
1	Claridad de las instrucciones	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
2	Claridad de los enunciados	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
3	Comprensión de los reactivos	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
4	Redacción de los enunciados	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
5	Correspondencia de los ítems con las dimensiones e indicadores	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	

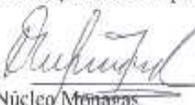
E: Excelente; B: Bueno; D: Deficiente

Maturín, octubre 2020

Validez de Contenido y Juicios de Expertos

Planilla de Juicio de Expertos

Estimado docente usted, fue seleccionado en calidad de miembro del Comité Asesor como Jurado Evaluador por la Comisión de Trabajos de Grado de la Coordinación del Postgrado en Ciencias Administrativas, y como Experto por el Autor de la Investigación para evaluar el Instrumento que recabara la información del estudio referido a: **ESTRATEGIAS GERENCIALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**. La revisión del mencionado instrumento es altamente valiosa para los resultados del estudio asimismo, podrá servir para otras investigaciones en el área de la Gestión Organizacional.

Apellidos y Nombres de Experto: Dra. Omaira García 
 Institución donde labora: Universidad de Oriente, Núcleo Monagas.
 Formación Académica: V Nivel Universitario
 Línea de Investigación: Enfoques Gerenciales y Financieros
 Experiencia Profesional: 30 años en el Sector Universitario (UDO Monagas)

	Criterios	Item 1			Item 2			Item 3			Item 4			Item 5			Item 6			Item 7			Item 8			Item 9			Item 10					
		E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D			
1	Claridad de las instrucciones	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
2	Claridad de los enunciados	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
3	Comprensión de los reactivos	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
4	Redacción de los enunciados	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
5	Correspondencia de los ítems con las dimensiones e indicadores	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		

	Criterios	Item 11			Item 12			Item 13			Item 14			Item 15			Item 16			Item 17			Item 18			Item 19			Item 20					
		E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D			
1	Claridad de las instrucciones	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
2	Claridad de los enunciados	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
3	Comprensión de los reactivos	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
4	Redacción de los enunciados	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
5	Correspondencia de los ítems con las dimensiones e indicadores	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		

	Criterios	Item 21			Item 22			Item 23			Item 24			Item 25			Item 26			Item 27			Item 28			Item 29			Item 30					
		E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D			
1	Claridad de las instrucciones	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
2	Claridad de los enunciados	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
3	Comprensión de los reactivos	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
4	Redacción de los enunciados	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
5	Correspondencia de los ítems con las dimensiones e indicadores	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		

	Criterios	Item 31			Item 32			Item 33			Item 34			Item 35			Item 36			Item 37			Item 38			Item 39			Item 40					
		E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D	E	B	D			
1	Claridad de las instrucciones	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
2	Claridad de los enunciados	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
3	Comprensión de los reactivos	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
4	Redacción de los enunciados	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
5	Correspondencia de los ítems con las dimensiones e indicadores	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X		

E: Excelente; B: Bueno; D: Deficiente

HOJAS METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	El comportamiento laboral fundamentado en el método eclora en la gerencia de perforación de la empresa mixta PDVSA petrodelta, división faja petrolífera del Orinoco, 2019
---------------	--

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Achji Zghan, Jean Jorge	CVLAC	C.I. V- 15.322.281
	e-mail	Jeanjorge81@gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

comportamiento organizacional
estrategias gerenciales
seguridad basada en el comportamiento
diversidad de personalidad
maestría

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Sociales y Administrativas	Gerencia General

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

Esta investigación tuvo como objetivo la promoción de “estrategias para el mejoramiento del comportamiento organizacional en la Gerencia de Perforación de la Empresa Mixta PDVSA Petrodelta basado en el Método EColors”; dirigido al estudio de la diversidad conductual presente en la organización, mediante un test donde los trabajadores de la organización se identificaran así mismos con los diversos patrones de comportamiento, así como la influencia que los factores externos han tenido sobre estos. Con esto, se busca que la organización conozca los mecanismos de reacción de sus miembros y se tome en cuenta para la asignación de responsabilidades y la prevención de situaciones indeseadas aplicando la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC). Esta investigación fue de campo, no experimental y de nivel descriptiva, cuya información se recopiló por observación directa, revisión de material bibliográfico disponible y los datos aportados por 22 trabajadores de la Gerencia de Perforación de Petrodelta a través de un cuestionario de escala de Likert y la autoevaluación con el test del Método EColors. Con ello se analizaron los datos y se presentaron en forma de gráficas estadísticas, donde se identificó la presencia de una notable diversidad de personalidades, coincidiendo todos en que la situación económica y social actual ha afectado notablemente su motivación y satisfacción laboral, aunque continúan conservando su entusiasmo y pertenencia con el grupo. Por lo cual se propone como estrategia aprovechar las fortalezas para promover la formación de equipos de alto desempeño mejorando las condiciones que eleven la motivación del grupo.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Prof (a). Betsy Betancourt	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I V-5.391.484
	e-mail	betsytve@gmail.com
Prof (a). Omaira García	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I V-4.038.427
	e-mail	Ogarca47@gmail.com
Prof (a). Carmen Sofía Rojas	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I V- 9.974.607
	e-mail	Csofia69@gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2020	11	03

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej.: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para inglés en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOTMS_AZJJ2020

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M
N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3
4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Magister Scientiarum, Ciencias Administrativas, Mención Gerencia General

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc.

Nivel Asociado con el trabajo: Magister

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente, Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda "SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009".

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,


JUAN A. BOLANOS CURRELA
Secretario



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR 
FECHA 05/08/09 HORA 5:00

C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YOC/manuja

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 6/6
Derechos:

Artículo 41 del REGLAMENTO DE PREGRADO (vigente a partir del II semestre 2009, según comunicado CII-R3 4-2009): "Los trabajos de grado son exclusiva propiedad de la universidad, y sólo podrá ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al consejo Universitario para su autorización"



Ing. Jean Jorge Achji Z.
Autor



MSc. Betsy T. Betancourt R.
Asesor