

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
CATEDRA: PSICOLOGIA INDUSTRIAL**



**RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN DE COMUNICACIÓN
CORPORATIVA, UNIVERSIDAD DE ORIENTE - NÚCLEO DE SUCRE, CUMANÁ
ESTADO SUCRE, 2017.**

**TUTORA:
(MSC.) ZELIDETH CAMACHO**

**REALIZADO POR:
CHACÓN, MARÍA
MARQUEZ, LUISANGELA
YORMALIS, VARGAS**

**Trabajo de Grado Presentado Ante la Universidad De Oriente Como Requisito Parcial
Para Optar por el Título de:**

LICENCIADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CUMANÁ, MAYO 2018

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTOS	IV
LISTA DE TABLAS	V
LISTA DE FIGURAS	VI
RESUMEN	VIII
INTRODUCCIÓN	IX
CAPITULO I: EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.2 OBJETIVOS DE ESTUDIO	15
1.2.1 Objetivo General:.....	15
1.2.2 Objetivos Específicos:	15
1.3 JUSTIFICACIÓN	16
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 BASES TEÓRICAS.....	18
2.1.1 La personalidad.....	18
2.1.2 Desarrollo de la personalidad:	21
2.1.3 Modelos de la teoría de la personalidad:.....	21
2.1.4 Las diferentes perspectivas de la personalidad:	23
2.1.5 Rasgos de personalidad:.....	29
2.1.6 La penetración de los rasgos:	29
2.1.7 Los ocho tipos de personalidad según Carl Gustav Jung:.....	30
2.1.8 La influencia de la personalidad en el ámbito social:	32
2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
2.2.1 Antecedentes Internacionales.....	33
2.2.2 Antecedentes Nacionales	34
2.2.3 Antecedentes Locales.....	35
2.3 VARIABLES	36
2.4 BASES LEGALES	36
2.4.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	36
2.4.2 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras	36
2.4.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	37
2.5 MARCO ORGANIZACIONAL	38

2.5.1 UNIVERSIDAD DE ORIENTE	38
2.5.2 NÚCLEO DE SUCRE	42
2.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	45
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo de investigación	46
3.2 Diseño de la investigación	46
3.3 Población y Muestra	47
3.4 Fuentes de Información: Primarias y Secundarias	47
3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	48
3.6 Técnicas de Procesamiento y Análisis de la Información	48
3.7 Técnicas de procedimiento y análisis de los resultados	49
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	66

DEDICATORIA

Le agradezco a **Dios**, por haberme permitido vivir hasta este día, haberme dado salud para lograr mis objetivos, por estar conmigo en cada paso que doy y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi hermosa madre **Rita González**, por ayudarme y apoyarme de manera incondicional, por sus consejos, su motivación constante y sobre todo su amor. Mamá gracias por darme una carrera para mi futuro sin ti no hubiera llegado hasta aquí. Todo esto te lo debo a ti.

A mi hermana **Veruzka Chacón**, por ser mi gran amiga, siempre ha sabido aconsejarme para continuar y nunca renunciar, gracias hermana porque aunque te encuentres en otro país nuestros corazones siempre se mantendrán unidos, para mí nunca has dejado de estar conmigo.

A mis amigas **Luisangela Márquez y Yormalis Vargas**, porque con altos y bajos siempre nos mantuvimos unidas desde el primer semestre, gracias por tanta paciencia, tantos momentos de risa y por todas las veces que me explicaron. Hoy podemos decir que terminamos juntas este proyecto con éxito colegas. Las quiero mucho amigas.

A mi novio **Ronald Larez**, que durante estos años de carrera ha sabido ayudarme, gracias por soportarme, en los momentos de estrés y por siempre buscar las maneras de hacerme feliz.

CHACÓN, MARÍA

DEDICATORIA

Primordialmente a Dios, por darme fuerzas, fe y esperanzas en momentos difíciles y por mantenerme en pie para alcanzar mis metas.

A mis padres amados que siempre han estado presentes desde mi nacimiento en cada paso que he dado hasta ahora, por su amor sin medidas. Gracias mamá y papá. Mis hermanos y hermana por su perseverancia, por darme alientos para seguir forjando mi futuro de éxitos.

Mis amadas hermanas por otra madre, María Chacón y Yormalis Vargas, por su infinita paciencia, por su amor incondicional, por aceptarme tal cual soy, sin importar las adversidades siempre han estado presentes, venciendo juntas cada obstáculo desde que iniciamos nuestro primer semestre. Gracias por todas las risas, lágrimas y peleas porque cada una de esas cosas ha fortalecido nuestra amistad a lo largo de estos años y parece mentira que solo ayer éramos desconocidas y hoy por hoy más que amigas, somos hermanas... Las amo infinitamente.

Mis amigos José Caña y Katherine Rondón, ambos porque siempre han querido lo mejor para mí, a pesar de las peleas constantes, son personas que me aprecian inmenso y han estado cuando más los he necesitado, sobre todo en este largo recorrido. Y por supuesto a mi compañera Alicia Fuentes por brindarme su apoyo.

Sra. Rita Margarita y Sra. Yomarina Ramos, gracias de igual manera por su apoyo, fueron quienes me recibieron en sus hogares donde pase tiempo estudiando y compartiendo.

Y por supuesto al Sr. Atilio Rondón, puesto que fue de gran apoyo en mis viajes diarios, gracias por tu paciencia y constancia.

MÁRQUEZ, LUISANGELA

DEDICATORIA

Primero quiero agradecerle a **DIOS** porque en cada momento del camino me ilumino con sabiduría y estuvo a mi lado para permitir que este sueño se hiciera realidad.

A mis padres **YOMARINA RAMOS** y **JOSÉ VARGAS** porque con su esfuerzo, apoyo incondicional y cariño, me impulsaron al cumplimiento de esta meta y me han regalado la invaluable oportunidad de ser profesional.

A mis abuelos, **ELOINA LACHEA** y **LUIS RAMOS**, porque con su dedicación y consejos me ayudaron a llegar hasta este punto, así como por la constante voz de aliento y apoyo, para llegar a culminar este proceso, gracias por tanto.

A mi abuelita **LESBIA CHOPITE** por ser una mujer de ejemplo de vida, porque siempre me aconsejó, y apoyó en todo momento, y hoy en día me protege e ilumina mi camino desde el cielo.

A mis hermanos **GILBERTO VARGAS** y **MARCO VARGAS**, por estar a mi lado y siempre tenderme una mano, por su paciencia, guía e invaluable aportes y orientaciones.

A mis compañeras de clases y amigas incondicionales **LUISANGELA MARQUEZ** y **MARIA CHACON**, porque gracias a ellas este camino ha sido más divertido, llevadero y sin ellas no hubiese sido igual, gracias por su paciencia, cariño, apoyo y risas, las quiero.

VARGAS, YORMALIS

AGRADECIMEINTOS

A la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre y en especial a la Escuela de Ciencias Sociales por permitirnos la oportunidad de cursar nuestros estudios en esta casa, brindándonos los conocimientos y experiencias que nos formaron como Profesionales en Gerencia de Recursos Humanos.

A los profesores por su esmero y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales y para la elaboración de esta tesina, en especial a la profesora Zelideth Camacho por su dulzura y dedicación.

A todas aquellas personas que forman parte de la Universidad de Oriente que de una u otra forma nos ayudaron a hacer más llevadero este camino transitado.

CHACON, MARQUEZ, VARGAS

LISTA DE TABLAS

TABLA NRO. 1.....	52
TABLA NRO. 2.....	53
TABLA NRO. 3.....	55
TABLA NRO 4.....	60

LISTA DE FIGURAS

FIGURA NRO. 1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA NUCLEO DE ORIENTE.....	41
FIGURA NRO. 2. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL NÚCLEO DE SUCRE	44

LISTA DE GRAFICOS

GRÁFICA 1: EDAD.....	50
GRAFICA 2: SEXO	50
GRÁFICA 3: NIVEL DE ESTUDIOS	51
GRÁFICA 4:EXPERIENCIA LABORAL.....	51
GRÁFICA 5: PROACTIVIDAD.....	52
GRÁFICA NRO.6: ACTITUD POSITIVA.....	53
GRÁFICA NRO. 7: ALTERACION.....	54
GRÁFICA NRO. 8: ATENCION	55
GRÁFICA NRO. 9 IDEAS EMPRENDEDORAS.....	55
GRÁFICA NRO. 10: EMPRENDIMIENTO Y ENTUSIASMO.....	56
GRÁFICA NRO. 11: TRABAJO FUIDO.	57
GRÁFICA NRO. 12: REALIZACION DE TAREAS.....	57
GRÁFICA NRO. 13: TRABAJO EN EQUIPO	58
GRÁFICA NRO. 15: AMBIENTE DE ARMONIA.	59
GRÁFICA NRO16: DESMOTIVACION	60
GRÁFICA NRO. 21: PARTICIPACION	61

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**



**Influencia de los rasgos de personalidad en el desempeño
laboral del personal de la Delegación de Comunicación
Corporativa en el Núcleo de Sucre de la Universidad de
Oriente, Cumana Estado sucre, 2017.**

Autores:

Chacón G, María CI: 24876091

Márquez V. Luisangela CI: 25467880

Vargas R, Yormalis CI: 24402158

RESUMEN

Las organizaciones están conformadas por un factor importante, el cual es el recurso humano quien contiene numerosos rasgos de personalidad, y que de no ser canalizados de manera correcta pueden llegar a ocasionar conflictos en el ámbito laboral, influyendo de manera directa en un bajo desempeño laboral. Esta problemática se pudo evidenciar en la Delegación de Comunicación Corporativa de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, la cual cuenta en esta área con un personal reducido pero con personalidades que no cohesionan. Abordar esta problemática ayudaría a un mejor rendimiento de los trabajadores que componen la antes mencionada Delegación.

Palabras claves: Recurso humano, rasgos de personalidad, desempeño laboral, conflictos.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los trabajadores componen la base fundamental y el sustento primordial de las organizaciones, buscando mediante éstos que la empresa se posicione de la mejor manera en el mercado; es por ello que para las empresas, el talento humano representa un elemento indispensable puesto que sin él no podrían llevar a cabo los objetivos de la misma. Por lo tanto es elemental crear un clima organizacional favorable para el trabajador, desde diferentes aspectos, tal como, individual, social, ambiental y sobre todo psicológico con la finalidad de que éste se sienta satisfecho en su área de trabajo, ya que esto influiría de manera directa en un buen desenvolvimiento en su entorno, lo que generará un mejor rendimiento laboral.

Dentro de las organizaciones es muy común observar las diferentes personalidades presentes en un mismo entorno laboral, esta diversidad es incalculable, lo que en ocasiones es contraproducente, debido a que la variedad de rasgos de personalidades permiten un abanico de posibilidades de mejoras para la empresa, pero también genera un poco de caos dentro de la misma, debido a que en ocasiones las personalidades suelen no estar de acuerdo entre sí y de no manejarlo de manera correcta crea un conflicto laboral.

Hoy en día son muchas las organizaciones que están siendo atañidas por un alto índice de bajo desempeño laboral, lo que origina costos elevados y baja productividad, lo que genera a su vez perdida para la empresa. Este fenómeno es un problema que crea diferencias de criterios; su significado es aparentemente claro, pero las discrepancias surgen cuando cada quien ajusta este concepto según su perspectiva. En tal sentido el criterio más generalizado se define como la eficacia y eficiencia del empleado en su jornada laboral.

Cuando los superiores no canalizan los rasgos de personalidad que están ocasionando problemas dentro de la zona de trabajo, se generará un bajo desempeño laboral puesto que el empleado no se siente a gusto en su puesto, de no atacar esta problemática los daños se irán agudizando tanto para los empleados como para la organización en general, porque si un empleado no se siente satisfecho en su trabajo no realizará de manera correcta sus funciones.

Por lo tanto es importante conocer acerca de este tema debido a la variedad de rasgos de personalidad que pueden influir en el desempeño laboral, porque ya sea en un índice alto o bajo siempre habrá desempeño laboral y diferentes personalidades en una organización y ya

conociendo de estas dos variables, la definición, lo que abarca y su complejidad tendríamos una base para argumentar y así encontrar un posible solución para esta problemática.

Asimismo, muchos investigadores del área han dirigido su atención hacia este problema, generándose diferentes teorías que permiten a las organizaciones dar soluciones adecuadas a sus necesidades. Así este proyecto será un acercamiento que pretenderá desde un comienzo llevar a un avance importante en el esclarecimiento de los problemas que aquejan las instituciones tanto a nivel organizacional como a nivel individual, en cuanto a las personas que forman parte del recurso humano de la misma. Por lo tanto, el presente proyecto de investigación tendrá como propósito analizar la influencia de los rasgos de personalidad en el desempeño laboral del personal administrativo de la Delegación de Comunicación Corporativa.

Para tal fin, el proyecto de investigación se ha estructurado en cuatro capítulos; de la siguiente manera:

- El capítulo I se refiere a la naturaleza del problema y contiene el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación.
- El capítulo II lo constituye el marco teórico, donde se abordan los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos del trabajo, una descripción del contexto organizacional en el que se realizó el estudio, bases legales, operacionalización de variables y la definición de términos.
- El capítulo III es el marco metodológico, donde se explica el tipo de investigación que se realizó y el diseño de la misma; así mismo se señala la población y la muestra seleccionada, al igual que se indican las fuentes de información, se explican las técnicas e instrumento de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de la información y las técnicas de procedimiento y análisis de los resultados.
- Capítulo IV el cual contempla la presentación y análisis de los resultados, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los problemas son inconvenientes que surgen en diferentes situaciones y que demandan una solución, por lo general no suelen resolverse de manera rápida, ya que requieren de una investigación conceptual o empírica. Para Hernández (2014): “La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (pág. 4). Así indica que existe la necesidad de elaborar un planteamiento del problema adecuado para expresar la realidad.

García y Lozano (2015) explican que el planteamiento del problema es uno de los portes básicos que debe favorecer para los procesos de resolución de problemas. En este orden de ideas, antes de formular el problema de investigación es importante establecerlo y ubicarlo en tiempo y espacio. La investigación sólo puede diseñarse y conducirse de manera adecuada cuando el problema a tratar se ha definido con claridad.

En las organizaciones se producen infinidad de problemas por diferentes causas, para Chiavenato (2011): “La organización es un sistema complejo que evoluciona constantemente donde todas sus partes están relacionadas, en consecuencia, deben crearse condiciones que le permitan al trabajador permanecer en ella, mantener un alto grado de eficiencia y además sentirse a gusto y autorrealizado” (pág. 8). Por consiguiente, una organización solo existe cuando hay personas que están en capacidad de comunicarse, dispuestas a proceder de manera conjunta, y que desean lograr un objetivo común. El recurso humano deberá ser un personal calificado y capacitado para realizar las diferentes labores, pero cada uno de estos trabajadores tiene un desenvolvimiento mediante su comportamiento, el cual va estrechamente vinculado con su personalidad.

La personalidad es una organización dinámica de ideas, actitudes y hábitos que se basa en los mecanismos psico-físicos, biológicamente heredados, de un organismo y sobre las pautas culturales, socialmente transmitidas, que por lo general comprende los recuerdos, deseos, propósitos no reprimidos, lo inconsciente y conductas de observación. Sobre este término se expresan de manera cotidiana, debido a que es utilizado con frecuencia para

describir a personas, mencionando ciertos adjetivos. La personalidad es algo mucho más confusa de lo que indica el uso habitual del término, e incluye tantos rasgos positivos como negativos, es por esto que se debe conocer en el contexto laboral los diferentes rasgos de personalidad que se encuentran dentro de una organización, ya que hay un sin fin de estas puesto que es una diferencia individual, donde una no es igual a la otra.

Según los análisis interdisciplinarios que se les realiza a las organizaciones, sobre sus procesos de expansión y de las distintas influencias que las mismas proyectan sobre sus trabajadores, Presthus (1998) habla de tres tipos básicos de personalidades, que se encuentran situadas en una pirámide, estos tipos han sido simplificados expresamente para que su visión resulte útil para una mejor comprensión de las organizaciones y de las personas que la componen.

Aunque no es lícito pretender colocar a las personas en casilleros rígidos, según el autor ya antes mencionado, se pueden resaltar tres tipos de personalidades dentro de una organización. En la cúspide de la pirámide, o cerca de ella, se encuentran las “fuerzas vivas”, este grupo de personas reaccionan positivamente a la extensa situación burocrática, poseen aspiraciones a conseguir grandes satisfacciones en sus puestos de trabajo y se identifica firmemente con la organización. Les gusta tomar el mando, la falta de éxito será interpretada generalmente por estas personas más como resultado de la propia incapacidad que de un error por parte del sistema, entiende las relaciones humanas como útil función profesional, es consciente del estatus jerárquico y se comporta de acuerdo con esta idea. Este piensa con criterio estratégico. Los individuos que se encuentran en este grupo, por lo general poseen los siguientes rasgos de personalidad, son metódicos, controladores, buscan reconocimiento, egoístas, selectivos, clasistas, proactivos, poseen grandes aspiraciones, gozan de ética, acatan órdenes, poseen liderazgo, entre otras características.

Dentro de la pirámide un poco más abajo que el anterior se encuentran los “indiferentes”, que consideran su empleo solo como instrumentos para obtener satisfacciones fuera del ambiente laboral. Por lo general son la mayoría, es decir, la gran masa de empleados subalternos y obreros, ellos siempre se apartan de toda participación en el sistema, pues en cierto modo, suele considerar a las organizaciones, como sistemas de frustración planificados. Comparados con las fuerzas vivas no luchan para obtener recompensas, lo que conlleva a que busque satisfacciones fuera del puesto de trabajo, es por ello que generalmente mantiene buenas relaciones interpersonales, a su vez, este desprecia el valor del éxito y del mando, y solo presta un servicio al sistema cuando se ve obligado hacerlo. Muchos indiferentes, operarios y empleados subalternos desprecian los artículos que fabrica la organización,

debido a que no espera grandes cosas de la empresa y mucho menos se identifica firmemente con ella. Este grupo de individuos se rigen por los siguientes rasgos característicos, son desapegados, tímidos, negativos, relajados, amistosos, entre otras características.

Y por último se encuentra una minoría, en perpetua discordia, compuesta por personas que ni pueden renunciar a sus aspiraciones de escalar puestos de categoría y poder, ni mantienen una actitud adecuada para conseguir lo que pretenden, los ambivalentes, estas personas son definidas como imaginativas u ávidas, generalmente se consideran marginadas, con escasas o limitadas posibilidades de hacer carrera. No pueden ni rechazar las promesas de éxito y mando por parte de la organización, ni cumplen las distintas funciones requeridas para optar a ellas. Muestra grandes intereses intelectuales pero escasa facilidad en las relaciones humanas, suele ser subjetivo, introvertido, si se le hostiga puede llegar atacar el sistema, bajo ningún concepto está orientado hacia el sistema, aun cuando se someta a las normas y procedimientos burocráticos, sus aspiraciones profesionales son idealistas, con frecuencia irrealistas. Este rechaza la autoridad y no acepta a aquellos que alcanzan altos puestos porque no cree que lo merezcan por su talento y conocimientos. Este último grupo suele tener los siguientes rasgos de personalidad, son cultos, perfeccionistas, soñadores, yoistas, tímidos, introvertidos, entre otros aspectos de la personalidad.

Es elemental destacar que posiblemente estos grupos de personas no correspondan con precisión a algún individuo en concreto, debido a que tal vez las personas reúnan algunas de las características de los tres tipos, ya que los rasgos de personalidad de un individuo son numerosos y cada trabajador es distinto a otro.

En Venezuela existe una gran variedad de organizaciones con distintas actividades, tecnologías y fines, donde se puede observar los diferentes tipos de personal, debido a que poseen un comportamiento vinculado con sus rasgos de personalidad, lo que a su vez influye de manera directa en el desempeño laboral, porque un trabajador que no cumpla con los requerimientos del cargo, se le dificulta la realización de sus tareas, lo que influye en que no se sienta a gusto y baje su desempeño laboral, lo que genera repercusiones negativas para la organización.

El Estado Sucre no está exento de esta situación, porque se ha evidenciado que dentro de las organizaciones se encuentran empleados con rasgos de personalidad desfavorecedora para la imagen de la misma, en este Estado se encuentra la Universidad de Oriente, quien es una de las universidades más importantes de Venezuela y la principal institución universitaria autónoma, donde se imparten diferentes carreras a nivel de licenciaturas y dentro de las

instalaciones de este amplio campus se encuentra la Delegación de Comunicación Corporativa.

En la Delegación de Comunicación Corporativa, es evidente la problemática de su personal administrativo, debido a las diferentes personalidades que en este departamento se encuentran, pues a pesar de ser un grupo pequeño de trabajadores, las diferencias se hacen notar a través de sus comportamientos, lo que genera un bajo desempeño laboral en los trabajadores que lo componen. En tal sentido se han planteado varias interrogantes para esta influencia de los rasgos de personalidad en el desempeño laboral de la Delegación de Comunicación Corporativa de la Universidad de Oriente, las que se mencionan a continuación:

¿Cuáles son las causas que originan el bajo desempeño laboral?.

¿Cómo influye la personalidad en el desempeño laboral de este personal?.

¿Cuáles son las consecuencias de la influencia de la personalidad en el desempeño laboral?.

¿Cómo se lleva a cabo el proceso de selección y evaluación de desempeño en el departamento de la delegación de comunicación corporativa?.

1.2 OBJETIVOS DE ESTUDIO

1.2.1 Objetivo General:

- ✓ Analizar la Influencia de los rasgos de personalidad en el desempeño laboral del personal de la Delegación de Comunicación Corporativa en el Núcleo de Sucre la Universidad de Oriente, Cumana Estado Sucre, 2017.

1.2.2 Objetivos Específicos:

- ✓ Determinar la relación entre la personalidad y el desempeño laboral de los trabajadores adscritos a la delegación de comunicación corporativa.
- ✓ Caracterizar la personalidad y el desempeño laboral del personal de la de Delegación de Comunicación Corporativa.
- ✓ Establecer los efectos de los rasgos de personalidad en los trabajadores de la Delegación.

1.3 JUSTIFICACIÓN

En la cotidianidad el ser humano comparte con otras personas, ya sea en distintos lugares, por diferentes razones, de diversas formas y estilos. De la misma manera es natural que entre las personas que comparten se consideren diferentes unos con otros, debido a que cada uno posee una personalidad diferente, es decir, una propia.

Los rasgos de personalidad de un individuo no son persistentes, ya que constantemente los está desarrollando. La personalidad es un factor clave en las decisiones, oportunidades, éxitos y en los objetivos, es por esto que en ocasiones se evidencia que existen algunos con más ingresos, más satisfechos y felices en sus trabajos, lo que contribuye a un buen desempeño laboral.

El desempeño laboral es un tema que preocupa profundamente a las organizaciones; y no sólo en nuestro país, sino también en muchos otros países europeos y de otros continentes. Diferentes investigaciones científicas llevan varios años buscando esclarecer las claves del desempeño laboral y uno de los factores más influyentes es la personalidad, ya que cada trabajador refleja una personalidad diferente que claramente se ve reflejada en su conducta y a su vez en la manera de realizar sus labores, creando un desempeño favorable o desfavorable para la empresa.

En numerosos estudios se ha determinado que algunos rasgos de personalidad crean inconvenientes entre el trabajador y la organización, puesto a que el individuo está afectado psicológicamente, generando un bajo rendimiento al momento de ejercer sus obligaciones laborales. Por este motivo se decidió estudiar la influencia de los rasgos de personalidad en el desempeño laboral dentro de la Universidad Oriente, la cual tiene en su estructura un departamento que lleva por nombre Delegación de Comunicación Corporativa, el cual se encarga de los actos protocolares de grado. En este departamento se ha evidenciado por parte del personal administrativo que se encarga de esta área, los diferentes rasgos de personalidad y como esto influye en su desempeño, puesto a que en numerosas ocasiones se ha evidenciado, desmotivación al momento de ejercer sus funciones, discusiones, carencia de relaciones interpersonales, entre otros inconvenientes. Lo que influye de manera negativa para el buen funcionamiento y prestigio de la universidad, por ello se busca indagar en este tema para dar a conocer sobre esta problemática, debido a que mediante este estudio se espera lograr un aporte para la Institución, con la intención de que este proyecto sea de gran utilidad

para los estudiantes, y también para la Delegación de Comunicación Corporativa de la Universidad.

Es importante dar a conocer la situación ya antes mencionada, porque es un problema que nos afecta a los que hacemos vida en la UDO y es elemental conocer la raíz que ocasiona estas situaciones, debido a que existen diferentes rasgos de personalidad que influyen en el desempeño laboral, y es por esto que uno de los objetivos de este proyecto es lograr una posible solución a esta problemática.

Cabe destacar que este estudio trae aportes investigativos; tales como:

- ✓ Contribuir a la mejora de la relación laboral entre los empleados del departamento.
- ✓ Mejorar la ejecución de las actividades que realiza el departamento para con la universidad.
- ✓ Ayuda a que exista una cohesión grupal entre los trabajadores y que estos se sientan satisfechos con su entorno de trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico de la investigación es cuando se integran el tema de estudio con teorías, estudios, enfoques teóricos y antecedentes, es por ello que este capítulo es más específico y concreto. Puesto a que mediante estos aportes el lector se puede ilustrar sobre los parámetros teóricos desde los cuales se enmarca el problema planteado en sus múltiples facetas y dimensiones, con la finalidad de dar a la investigación una coordinación coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar dicho problema. Arias (2012), define el marco teórico como “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).

Por tanto, en el presente capítulo se trata con profundidad únicamente los aspectos técnicos relacionados con el problema, que vinculan de manera lógica y coherente, los conceptos y proposiciones del estudio. A continuación se presentan las bases teóricas, los antecedentes de la investigación, la operacionalización de variables, las bases legales relacionadas con el tema, definición de términos básicos y el marco organizacional.

2.1 BASES TEÓRICAS

La estructura de contenido de las bases teóricas varía de acuerdo al objeto de estudio que se plantee en cada investigación, estas están constituidas por un conjunto de conceptos y proposiciones que forman un enfoque determinado, con la finalidad de explicar el problema ya antes planteado. Según Arias (2012), las bases teóricas involucran “un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (pág. 107).

A continuación presentaremos los fundamentos o bases teóricas que sustentan el desarrollo de esta investigación. En la misma se hará referencia a los conceptos y teorías concernientes a la personalidad y su influencia en el desempeño laboral.

2.1.1 La personalidad

Para Sigmund Freud, la personalidad es una construcción, un patrón de pensamientos, sentimientos y conducta, que presenta una persona y que persiste a lo largo de toda su vida, a

través de diferentes situaciones. Es por ello que la personalidad es el producto de la lucha entre los impulsos destructivos y la búsqueda de placer, sin dejar a un lado los límites sociales como entes reguladores. Al final estos rasgos vienen siendo el resultado de la forma que emplea cada persona para lidiar con sus conflictos internos y las demandas del exterior. Para así marcar una personalidad en la que cada uno se desenvuelva en lo social y se enfrente a sus conflictos internos y externos.

La enciclopedia de psicología refiere que Hans J. Eysenck, el cual es un psicólogo inglés que ha dedicado su vida al estudio de las diferencias individuales, postulo años atrás una de las teorías modernas de más aceptación, al referirse a la personalidad como “una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de la persona que determina su adaptación única al ambiente”. Pese al paso del tiempo, esta definición continua vigente.

Para esta misma enciclopedia la personalidad es un patrón de pensamientos y comportamiento, profundamente incorporado y que persiste por largos periodos de tiempo. Se deberá tomar en consideración que los rasgos de personalidad se ven influenciados por el aprendizaje, el ambiente o los estados anímicos. Si bien la personalidad puede, en cierta medida, predecir o determinar, como nos comportaremos ante diferentes situaciones, no puede pretenderse que su exactitud sea cercana al cien por ciento.

Para el psicólogo estadounidense Gordon Allport, la personalidad es de la siguiente manera: “Es la organización dinámica, dentro del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos al ambiente”. La organización es representada por el orden en que se halla estructurada las partes de la personalidad de cada sujeto, indica que cada persona es única, aunque existan patrones de comportamiento comunes, debido a que los rasgos de personalidad son en general elementos innatos compartidos.

A continuación los cinco conceptos principales de Allport en su definición de personalidad:

Organización dinámica:

La organización dinámica de la personalidad, es una organización activa. La gente sana se integra y todo lo junta, es por ello que esta evoluciona como un proceso de desarrollo y la falta de integración es una señal de psicopatología.

Sistemas psicofísicos:

La personalidad está sometida a influencias biológicas y psicológicas. Mente y cuerpo están inextricablemente unidos. El temperamento se refiere a diferencias en la personalidad basadas en la biología, que a menudo se manifiestan como reactividad emocional a estímulos nuevos o potencialmente atemorizadores. Es la base, por ejemplo, de la timidez de una persona y de la audacia de otra.

Allport planteo que la psique y la inteligencia heredadas, junto con el temperamento, son las tres principales materias primas de la personalidad. Este psicólogo afirmaba que ambos son siempre importantes, debido a que explicaba que ningún rasgo de personalidad carece de influencias hereditarias.

Determinantes:

Allport empleaba la palabra determinar para insistir en que la personalidad es una consecuencia natural de la visión biofísica, es decir, es una causa de la conducta. Los rasgos son reales en un sentido físico, debido a que no son creaciones en la mente del observador, ni son ficciones verbales; son aceptados aquí como hechos biofísicos, disposiciones psicofísicas reales relacionadas, con sistemas nerviosos persistentes de estrés y determinación”.

Únicos:

Los rasgos son altamente individualizados donde uno no se parece al anterior, este autor estaba en desacuerdo con los teóricos que afirmaban que uno o unos cuantos motivos, o instintos, son determinantes para toda la gente (como, por ejemplo, Freud atribuía la personalidad a la motivación sexual).

Más bien, la gente está motivada por rasgos diversos que reflejan las diferencias en su aprendizaje.

Ajustes al ambiente:

La personalidad resulta de los intentos del sistema nervioso central por establecer seguridad y comodidad para el individuo que se atormenta entre sus propios anhelos afectivos y las demandas rigurosas de su ambiente, las cuales podrían ser llamadas funciones del yo por los psicoanalistas, que en los conflictos internos impiden que ocurra la adaptación en quienes tienen problemas mentales. Esas adaptaciones son únicas para cada individuo debido a las diferencias en la herencia y el ambiente.

La complejidad del ser humano y la gran cantidad de factores que intervienen en su manera de actuar, hace imposible la identificación de un único predictor de comportamiento, ya que sin importar su condición social, su raza o cultura, estará dotado de una personalidad determinada, es decir, de una forma duradera y estable de pensar, sentir y actuar, que influye en su particular.

2.1.2 Desarrollo de la personalidad:

La enciclopedia de psicología expresa que cuando se habla de personalidad, y más aun de su desarrollo, ha de tenerse clara la distinción entre los conceptos de genotipo y fenotipo. El primero se refiere a las potencialidades del sujeto debido a que su constitución biológica, es decir, a lo que podría o debería ser. El segundo hace referencia a la manifestación conductual de la personalidad del individuo, o sea, lo que hace y como se muestra.

Así, el genotipo está determinado por la herencia y el desarrollo neuropsicológico de los primeros años de vida. Pasada a la adolescencia, una vez fijado el sustrato biológico y determinado el desarrollo neurológico, será difícil que el genotipo sufra más cambios (excepto por cambios físicos como lesiones orgánicas del cerebro). El fenotipo está determinado por el genotipo y por los procesos de aprendizaje a los que se vea sometido el sujeto a lo largo de su vida. Como se comprende, tanto los factores genéticos como los ambientales juegan un papel fundamental en el desarrollo de la personalidad.

2.1.3 Modelos de la teoría de la personalidad:

La teoría de la personalidad de Freud se caracteriza por ser estructural. Los modelos que explicamos a continuación no han de tomarse como una verdad absoluta. Sin embargo, son herramientas de gran utilidad para poder comprender la dinámica de la psique humana. Aunque se explicarán por separado, todos están relacionados entre sí.

1- Modelo topográfico

Freud utilizó la metáfora de las partes del iceberg para facilitar la comprensión de las tres regiones de la mente. La punta del iceberg, que es lo visible, equivale a la región consciente. Tendría que ver con todo aquello que se puede percibir en un momento particular: percepciones, recuerdos, pensamientos, fantasías y sentimientos.

La parte del iceberg que se sumerge, pero que aún puede ser visible, equivale a la región preconsciente de la mente. Tiene que ver con todo aquello que se es capaz de recordar: momentos que ya no están disponibles en el presente pero que pueden ser traídos a la consciencia.

El grueso del iceberg que queda oculto debajo el agua, equivale a la región inconsciente. En esta área quedarían guardados todos los recuerdos, sentimientos y pensamientos inaccesibles para la conciencia. Guarda contenidos que pueden ser inaceptables, desagradables, dolorosos, conflictivos y sobre todo angustiantes para la persona.

2- Modelo dinámico

Este modelo posiblemente sea uno de los más difíciles de comprender en la teoría de la personalidad de Sigmund Freud. Tiene que ver con la dinámica psíquica que se produce en la mente del sujeto, entre los impulsos que buscan la gratificación sin medida y los mecanismos de defensa que procuran inhibirlos.

La dinámica psíquica reguladora tiene como fin primordial procurar que cada persona pueda desenvolverse y adaptarse en el medio social. Los mecanismos de defensa que se derivan de este modelo son: represión, formación reactiva, desplazamiento, fijación, regresión, proyección, introyección y sublimación; son pilar importante de la teoría de la personalidad de Sigmund Freud.

3- Modelo económico

Tiene que ver con la forma de funcionamiento de aquello que Freud denominó “pulsión”, la cual puede ser entendida, a grosso modo, como la energía que nos impulsa a buscar un fin determinado. La pulsión es el motor y la energía que nos mueve. En este sentido, Freud consideraba que todo comportamiento estaba motivado por las pulsiones, a las que dividió en pulsión de vida (eros) y pulsión de muerte (tánatos).

La pulsión de vida está relacionada con la capacidad de autoconservación del individuo, impulso para crear, protegerse, relacionarse. En cambio, la pulsión de muerte está relacionada con las tendencias destructivas del ser humano hacia sí mismo o hacia el otro, relacionándolas con el principio de Nirvana que es la nada, la no-existencia, el vacío.

4- Modelo genético

Este modelo sigue las cinco etapas del desarrollo psicosexual. Caracterizado por la búsqueda de gratificación en las zonas erógenas del cuerpo, cuya importancia depende de la edad. Freud descubrió que no solo el adulto encuentra satisfacción en las zonas erógenas, sino que el niño también lo hace. La gratificación excesiva en estas etapas o la frustración repentina de alguna harán que se desarrollen ciertos tipos de personalidad.

5- Modelo estructural

Este modelo en la teoría de la personalidad de Sigmund Freud destaca por la separación de la mente en tres instancias. Estas tres instancias se desarrollarían a lo largo de la infancia. Cada instancia tiene funciones diferentes que actúan en distintos niveles de la mente, pero de manera conjunta para formar así una estructura única de personalidad.

- ✓ El Ello: es la parte primitiva e innata de la personalidad, cuyo único propósito es satisfacer los impulsos de la persona. Representa las necesidades y deseos más elementales, las pulsiones.
- ✓ El Yo: evoluciona según la edad y actúa como un intermediario entre el Ello y el Superyó. Representa la forma como enfrentamos la realidad.
- ✓ El Superyo: representa los pensamientos morales y éticos recibidos de la cultura. Representa la ley y la norma.

Los modelos interactúan entre sí, hacen de la personalidad un conjunto dinámico de características psíquicas que condicionan el modo en el que cada persona actúa ante las circunstancias que se le presentan.

2.1.4 Las diferentes perspectivas de la personalidad:

Para una mayor y mejor conceptualización del término de personalidad, se han desarrollado varias teorías que pretenden exponer cómo se compone la misma. A continuación las siguientes perspectivas según diferentes autores.

- ✓ Perspectivas psicológicas de la personalidad:

Desde la perspectiva psicológica se ha venido definiendo el concepto de personalidad; por ejemplo, Leal, Vidales y Vidales (1997), plantean la personalidad desde tres miradas diferentes, las cuales son: a) organización total de las tendencias reactivas, patrones de

hábitos y cualidades físicas que determinan la efectividad social del individuo; b) como un modo habitual de ajustes que el organismo efectúa entre sus impulsos internos y las demandas del ambiente; y c) como un sistema integrado de actitudes y tendencias de conductas habituales en el individuo que se ajustan a las características del ambiente.

De igual manera Allport (1998), expresa que la personalidad se refiere a la integración de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma de comportarse, es decir, que la personalidad se forma en función del desarrollo del individuo, a partir de las características ambientales, biológicas y sociales que explican, modulan y mantienen su comportamiento.

✓ Teoría psicodinámica de la personalidad:

El teórico más importante de este paradigma de la psicología Sigmund Freud, plantea que la personalidad se desarrolla en la medida en que una persona logra satisfacer los deseos sexuales durante el curso de su vida, es decir, que la personalidad está determinada por la manera en que se aborda cada una de las etapas psicosexuales. Según Freud existen cinco de estas etapas y las vivencias en cada una de ellas dan cuenta de un posible perfil de personalidad. A continuación se presenta cada una de estas etapas.

Etapas oral:

Este periodo comprende desde el nacimiento hasta los 18 meses y se caracteriza básicamente, porque el niño obtiene placer a través de succionar el pecho de la madre y masticar los alimentos meses más tarde. Según Freud los niños que obtienen buena gratificación durante esta etapa tienden a ser adultos optimistas, crédulos y confiables, mientras que los que no son satisfactoriamente gratificados tienden a ser pesimistas, sarcásticos, discutidores y hostiles.

Etapas anal:

Comprende de los 18 meses a los 3 años aproximadamente, en esta etapa el placer del niño está concentrado en el ano y lo experimenta a partir de la expulsión y retención de heces fecales. Mantienen un control muy estricto de la misma y por lo general tienden a ser muy estrictos, autodestructivos, obstinados, mezquinos. O por el contrario personalidad laxa, derrochadora y excesivamente ordenados durante la edad adulta.

Etapas fálicas:

Comprende de los 3 a 6 años, es una etapa muy importante porque es este el momento en que los niños empiezan a descubrir sus genitales, entonces se apegan mucho más al progenitor del sexo contrario mientras que experimentan sentimientos de rivalidad con el progenitor del mismo sexo. De no darse una adecuada identificación con los progenitores se forma lo que en los niños se conoce como complejo de Edipo y en las niñas complejo de Electra. Las personas que no reciben suficiente gratificación durante esta etapa tienden a mostrarse como egoístas, vanidosos, con baja autoestima, tímidos y con sentimientos de minusvalía durante la edad adulta.

Etapas de latencia:

Va de los 7 hasta los 12 años; Durante este período Freud supuso que la pulsión sexual se suprimía al servicio del aprendizaje para facilitar una integración cultural del sujeto a su entorno. Las personas que logran abordar satisfactoriamente esta etapa, desarrollan un muy buen sentido de responsabilidad y preocupación por los demás.

Etapas genitales: Desde los 13 años en adelante. Representa la aparición de la pulsión sexual en la adolescencia, dirigida más específicamente hacia las relaciones sexuales. Se reafirma la identidad sexual de hombre o la mujer.

✓ Teoría fenomenológica de la personalidad:

La teoría fenomenológica de la personalidad, a diferencia del psicoanálisis, considera que el ser humano no debe ser comprendido como resultado de conflictos ocultos e inconscientes sino que tiene una motivación positiva y que, conforme a cómo evoluciona en la vida, el hombre va logrando obtener niveles superiores de funcionamiento, teniendo en cuenta que la persona es responsable de sus propias actuaciones y por ende de las consecuencias que le sobrevienen. Dos de los teóricos importantes de esta comprensión de la personalidad son Carl Rogers y Gordon Allport.

Carl Rogers consideró que los seres humanos construyen su personalidad cuando se ponen al servicio de metas positivas, es decir, cuando sus acciones están dirigidas a alcanzar logros que tengan un componente benéfico.

Para Rogers, la persona desde que nace viene con una serie de capacidades y potenciales los cuales tiene que seguir cultivando a través de la adquisición de nuevas destrezas; esta

capacidad se ha denominado tendencia a la realización; por el contrario, cuando el individuo descuida el potencial innato hay una tendencia a que se vuelva un ser rígido, defensivo, coartado y a menudo se siente amenazado y ansioso.

Por su parte Allport, resaltó la importancia de los factores individuales en la determinación de la personalidad, señaló que debía existir una continuidad motivacional en la vida de la persona y estuvo de acuerdo con Freud en que la motivación estaba determinada por los instintos sexuales, pero difiere de él en que esta determinación se dé de manera indefinida pues según Allport, el predominio de los instintos sexuales no permanece durante toda la vida.

✓ Teoría de los rasgos:

Para Engler, la teoría de los rasgos se refieren a las características particulares de cada individuo, como el temperamento, la adaptación, la labilidad emocional y los valores que le permiten al individuo girar en torno a una característica en particular.

En este sentido Raymond Cattell, uno de los personajes más significativos en esta teoría, agrupó los rasgos en cuatro formas que se anteponen; de esta manera su clasificación fue la siguiente:

a) comunes (propios de todas las personas) contra únicos (son característicos de individuo);
b) superficiales (fáciles de observar) contra fuentes (solo pueden ser descubiertos mediante análisis factorial); c) constitucionales (dependen de la herencia) contra moldeados por el ambiente (dependen del entorno); d) los dinámicos (motivan a la persona hacia la meta) contra habilidad (capacidad para alcanzar la meta) contra temperamento (aspectos emocionales de la actividad dirigida hacia la meta).

✓ Teoría conductual de la personalidad:

Watson, padre del conductismo, manifestó su acuerdo con la teoría de Jhon Locke en el siglo XVII, teoría de la personalidad según la cual un recién nacido viene en blanco y es el ambiente el que determinará la personalidad debido a la moldeabilidad de este, no solo en la infancia sino también en la etapa adulta.

De otra manera, Skinner, quien realizó experimentos sobre el aprendizaje animal y humano, concluyó con que la conducta es un producto elicitado por el ambiente, donde se

presentan estímulos que pueden actuar como reforzador que incrementa la incidencia conductual.

Por lo tanto, el concepto estructural de la personalidad, planteado por Hull en el modelo E-R, sostiene que los estímulos llegan a conectarse a las respuestas para formar lazos E-R; a partir de esta asociación entre estímulo y respuesta se establecen los denominados hábitos; la estructura de la personalidad está en buena parte conformada por hábitos o lazos E-R.

Otro concepto estructural que utilizó Hull fue el impulso definido como un estímulo capaz de activar la conducta; por lo tanto, son los impulsos los que hacen responder a un individuo. Estos pueden ser primarios (innatos), secundarios (aprendidos); los primarios hacen referencia a condiciones fisiológicas en el interior del organismo (hambre, sed), mientras que los secundarios son aquellos que se han adquirido con base en asociaciones de impulsos primarios (ansiedad o miedo).

✓ Teoría cognitiva de la personalidad:

Esta teoría plantea que la conducta está guiada por la manera como se piensa y se actúa frente a una situación; sin embargo, no deja de lado las contingencias que ofrece el ambiente inmediato ante cualquier situación. Así lo expone Bandura, el cual presentaba que la personalidad es la interacción entre cognición, aprendizaje y ambiente; de igual manera juegan un papel importante las expectativas internas de los individuos, pues el ambiente influye en la manera de comportarse y por tanto modifica las expectativas del individuo ante otras situaciones respecto a su comportamiento, teniendo en cuenta que las personas se ajustan a unos criterios o estándares de desempeño que son únicos a la hora de calificar un comportamiento en diversas situaciones.

Bandura y Locke concluyeron que de acuerdo con el cumplimiento o no de las expectativas, se dice que las personas que alcanzan grandes niveles de desempeño interno desarrollan una actitud llamada autoeficacia, entendida como la capacidad de manejar las situaciones de manera adecuada para generar resultados deseados. Para Bandura la conducta de las personas está orientada a metas, pues los individuos se pueden regular a sí mismos; además tienen un grado de libertad y capacidad de cambiar durante toda la vida.

Bandura consideró a los humanos como seres complejos, únicos, activos, destacando el pensamiento y la autorregulación. Pues los individuos están en una continua resolución de

problemas, partiendo de la experiencia y de la capacidad de procesamiento de información. Por tal razón, Bandura realizó sus estudios en humanos en el nivel contextual; por lo tanto, a través de la observación de modelos la persona puede transformar imágenes e ideas que se pueden combinar y modificar con el fin de elaborar patrones de conducta adecuados. Este mismo autor planteaba que el carácter, al definirse por dimensiones aprendidas y vinculadas a factores psicosociales, tiende a formarse de manera continua pero especialmente en los procesos de socialización más básicos.

✓ Teoría integradora de la personalidad:

Actualmente la comunidad científica aún no ha podido establecer una teoría de la personalidad amplia y consensuada, que organice, estructure y de cabida a la gran pluralidad existente de investigaciones y enfoques.

Teniendo en cuenta estas necesidades, surge la Teoría Integradora, Lluís (1992) plantea objetivos como: a) elaborar un modelo de personalidad amplio, que posibilite la integración de las principales teorías, que organice los principales logros de la investigación empírica incorporando la inteligencia; b) definir la personalidad a partir de la identificación teórica de los factores o facetas de las grandes dimensiones; c) fundamentar la comprensión de la personalidad desde un enfoque evolucionista; y d) ofrecer un modelo de rasgos que incorpora los paradigmas actualmente activos, sobrepasando el concepto descriptivo de la estructura y permitiendo involucrarse con los procesos.

Según esta teoría, la personalidad no podrá limitarse a describir o explicar el temperamento, el carácter (el self) o la inteligencia, sino que deberá incluir los tres aspectos. Una teoría de la personalidad no puede limitarse solo al consciente o al inconsciente, como tampoco a las conductas observables o a las internas, debe tener los dos factores en cuenta. Una teoría de la personalidad no se debe limitar a las diferencias y semejanzas entre hombres y mujeres y, por supuesto, tampoco debe orientarse solo a la conducta normal; es evidente que tiene que tener en cuenta la psicopatología y por lo tanto aportar posibles estrategias de cambio.

La propuesta de la Teoría Integradora para dar respuesta a las problemáticas planteadas se ha denominado “Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad” (Big Five), diseñados por Caprara, Barbaranelli, Borgogni y Perugini (1993); se distinguen cinco factores

o dimensiones: extroversión, agradabilidad, escrupulosidad, estabilidad emocional y apertura a la experiencia.

2.1.5 Rasgos de personalidad:

De acuerdo con Allport, la unidad primaria de la personalidad es el rasgo, es por ello que al momento de realizar una lista de los rasgos de una persona proporciona una descripción de su personalidad. Un rasgo es un sistema neuropsíquico generalizado y focalizado (peculiar al individuo), con la capacidad para hacer muchos estímulos funcionalmente equivalentes y para iniciar y guiar formas consistentes (equivalentes) de conducta adaptativa y expresiva.

Los rasgos se desarrollan con la experiencia a lo largo del tiempo, cambian a medida que el individuo aprende nuevas formas de adaptarse al mundo identificó varios tipos de rasgos, bosquejando de esta manera para otros teóricos e investigadores las diferentes perspectivas desde las cuales puede estudiarse la personalidad.

2.1.6 La penetración de los rasgos:

Allport categoriza los rasgos como cardinales, centrales o secundarios, dependiendo de qué tan extensamente influyen en la personalidad. Los más penetrantes son los rasgos cardinales; los menos penetrantes son los rasgos secundarios. Los términos usuales que empleamos para describir a alguien están al nivel intermedio: los rasgos centrales.

Rasgos centrales:

Las características que resumen la personalidad se denominan rasgos centrales, por supuesto, los rasgos específicos variarán de una persona a otra. Una característica que es un rasgo central para una persona puede no ser siquiera relevante para otra. Por tanto, no es el rasgo de autoconfianza lo que lo hace central sino más bien el hecho de que muchas conductas son afectadas por él. Si una persona tiene confianza en sí misma al jugar ajedrez, pero no en muchas otras cosas, para esa persona la autoconfianza en el ajedrez no sería un rasgo central porque su influencia no es penetrante. Sería un rasgo secundario.

Rasgos secundarios:

Los rasgos secundarios describen formas en las que una persona es consistente, pero, a diferencia de un rasgo central, no afectan a tanto de lo que hace la persona. Los rasgos secundarios son menos llamativos, menos generalizados, menos consistentes y es menos

común que entren en acción que los rasgos centrales. Gustar del café descafeinado es un caso de un rasgo secundario, también lo sería la mayoría de los gustos y preferencias personales: “A Juan le gustan las espinacas”; “el color favorito de Sara es el malva”; Esas preferencias personales no afectan a muchas conductas, aunque son consistentes. Por supuesto, para algunas personas una preferencia personal puede ser un rasgo central; considere la preferencia de Popeye por las espinacas. En su caso, el rasgo no es secundario, es al menos central o tal vez incluso un rasgo cardinal.

Rasgos cardinales:

Un rasgo cardinal es tan penetrante que domina casi todo lo que hace una persona, es el rasgo eminente, la pasión dominante, el sentimiento maestro o la raíz de una vida. La mayoría de la gente no tiene un solo rasgo tan altamente penetrante. Cuando lo tienen, el rasgo a menudo hace famoso a quien lo posee, un prototipo de una disposición a la que otros se pueden asemejar en menor grado.

Allport proporcionó ejemplos de rasgos tan penetrantes que dominaban toda la conducta original de los poseedores. Cada uno de los siguientes adjetivos utilizados para describir a la gente se originó como un rasgo cardinal en una persona: calvinismo, chauvinista, parecido a Cristo, dionisiaco, fáustico, lesbiana, maquiavélico, puckiano, quijotesco y sádico.

Muy rara vez la gente tiene un rasgo cardinal. Otros psicólogos han cuestionado la utilidad de este concepto. Sugieren que no es la penetración del rasgo (como insistía Allport) lo que es distintivo; más bien, los que parecen ser rasgos cardinales son simplemente puntuaciones extremas en un rasgo nomotético.

2.1.7 Los ocho tipos de personalidad según Carl Gustav Jung:

Este autor hace referencia a que todas las personas se sienten únicas en cierta forma, con personalidades diferenciadas de los demás y es por ello que este doctor dividió el mundo entre introvertidos y extrovertidos.

A saber, los primeros son tímidos, se retraen de la compañía; Jung pensaba que dirigían su atención y su "lívido" (energía) al interior, hacia sus propios pensamientos y estados internos, según explica Susan C. Cloninger, profesora y doctora en psicología por la Universidad de Michigan en su libro "Teorías de la personalidad".

Y los extrovertidos son sociales, dirigen su energía hacia la gente "y las experiencias del mundo".

Desde esas premisas se constituyen los ocho tipos de personalidad de Jung:

✓ Pensamiento-introvertido

Interesado en las ideas en lugar de los hechos, le importa la realidad interior y pone poca atención en las personas, según explica Cloninger.

"Es muy terco y tenaz para defender y llevar a cabo sus ideas, pero a la vez es influenciable y explotable fácilmente, porque no percibe las intenciones ajenas por la poca relevancia que da a lo externo", dice de este tipo el psicólogo Rafael Navarro en un trabajo de la Universidad de Valencia.

✓ Sentimental-introvertido

Es un tipo de persona ligeramente reservada, pero simpática y comprensiva con los amigos cercanos u otros que lo necesiten. "Es amoroso pero no demostrativo" de esa condición.

"Se percibe callada, inaccesible, difícil de comprender y melancólica", explica Navarro.

✓ Sensación- introvertido

Hace énfasis en la experiencia subjetiva, en lugar de los hechos por sí mismos. Se nutren de sus impresiones sensoriales y viven inmersos en sus sensaciones internas. Es un perfil típico de músicos y artistas, opina Cloninger. Pueden vivir en un mundo irreal.

✓ Intuición- introvertido

Está interesado con las posibilidades futuras más que en lo que actualmente está presente. Está en contacto con su inconsciente. Son soñadores.

✓ Pensamiento-extrovertido

Es un individuo interesado fundamentalmente en los hechos y a partir de ahí elabora sus teorías. Reprime la emoción y los sentimientos. Descuida a los amigos y a sus relaciones sentimentales.

"El tipo reflexivo extravertido no solo se subordina a su fórmula para tomar decisiones, sino que pretende que lo hagan así, por su propio bien, cuantos le rodean", escribió Jung.

✓ Sentimiento-extrovertido

Perfil muy interesado en las relaciones humanas, se ajusta al ambiente social. Jung consideraba que se da con frecuencia en las mujeres: "Es amado el hombre que conviene y no otro", escribió Jung.

✓ Sensación-extrovertido

Hace énfasis en las percepciones que le provocan las realidades tangibles. Manifiesta una tendencia acusada a la búsqueda del placer, explica Cloninger.

Es un tipo que necesita cambiar de estímulos constantemente y atribuye un valor incluso mágico a los objetos de una forma inconsciente, opina Navarro.

✓ Intuición-extrovertido

Aventurero, su interés por una cuestión permanece hasta que consigue el objetivo, luego necesita nuevas perspectivas.

Tiende a entusiasmar a otros en sus proyectos y suelen ser carismáticos.

"La moralidad del intuitivo no es intelectual ni sentimental. Tiene su moral propia, que es la fidelidad a su intuición y el sometimiento voluntario a su fuerza. Es escasa su consideración por lo que se refiere al bienestar de los que lo rodean", explicó Jung en su obra.

2.1.8 La influencia de la personalidad en el ámbito social:

Para la enciclopedia de psicología el bienestar social al que alude la definición de salud se refiere tanto a la propia persona como a su entorno. El de la persona estaría determinado por aquellos rasgos de personalidad que pudieran generar en el sujeto malestar o limitaciones a nivel social, ya sea en un entorno con familiares, conocidos o incluso en el ámbito laboral. Determinadas características, como la timidez, o la baja autoestima, pueden crear graves problemas en este sentido. Ya que por ejemplo una persona que tenga temor a la evaluación negativa y a ser rechazado por los demás, no será capaz de desenvolverse ante la relación con otras personas, debido a que si realiza un acercamiento le puede generar una gran crisis de ansiedad.

El ámbito social es una constante en las personas, y más si se ven envueltas en ámbitos laborales donde se encuentran diversidades de rasgos de personalidades, éste factor ejerce una gran importancia en la ejecución de las tareas de los trabajadores, puesto a que de estos rasgos desprenderá su conducta y comportamiento. De agudizarse este problema se coinvertiría en un bajo desempeño laboral, lo que repercutiría en la organización generando numerosas dificultades.

2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para la elaboración de este proyecto se han añadido algunas investigaciones recientes sobre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral, con el objeto de tener referencias en las cuales poderse apoyar. Por consiguiente, estos aditamentos son el principal aporte para el presente proyecto de investigación.

2.2.1 Antecedentes Internacionales

Alles Martha (2010), desarrolló una investigación en la Universidad de Buenos Aires titulada: “Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales”. El objetivo general de esta investigación fue: Analizar la incidencia de las competencias (características de personalidad) en la empleabilidad de los profesionales en el ámbito de la Capital Federal y el Gran Buenos Aires. Entre sus conclusiones se estableció que, tras diversos formularios se pudo recolectar suficiente información, donde se observó que los profesionales que conducen un centro educativo deberían tener en cuenta que la empleabilidad se compone, entre otros elementos, de competencias, que requieren para su desarrollo de cambios diferente a la capacitación tradicional. Por lo tanto, en el ámbito universitario es importante conocer primero estas diferencias para así diseñar actividades que permitan que nuestros graduados de toda edad, incrementen su empleabilidad. Es una buena manera de buscarle solución al problema ya que cada puesto de trabajo debe de ser previamente estudiado, debido a que el solicitante debe poseer las aptitudes necesarias para ese cargo, para que así el trabajador pueda satisfacer sus necesidades, y sentirse conforme con el trabajo que realiza.

De manera similar, Pop Bianca (2013), realizó una investigación en la Universidad Rafael Landívar, titulada “Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz”. El objetivo general planteado fue: Establecer si existe correlación estadísticamente significativa

entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz. Concluyendo que:

- No existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz.
- Se estableció que no existe correlación entre el rasgo de personalidad retraído/sociable y el desempeño laboral.
- No necesariamente las personas que presentan algún rasgo de personalidad, según esta investigación, desarrollan altos niveles de desempeño laboral.

En este sentido la investigación expuesta anteriormente es de gran importancia para este proyecto de investigación, porque ofrece información necesaria para conocer y analizar los diferentes rasgos de personalidad existentes dentro de una organización, para así conocer como estas características repercuten al momento del trabajador realizar su jornada habitual de trabajo.

2.2.2 Antecedentes Nacionales

Chirinos y Herrera (2008), tuvieron la disposición de realizar un estudio investigativo en la Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela. Cuyo título fue: “Perfil de personalidad del personal de enfermería que atienden a pacientes con enfermedades cardiovasculares.” El objetivo general designado fue: Determinar el perfil de personalidad del personal de enfermería que atienden a pacientes con enfermedades cardiovasculares. Una vez analizada la información obtenida e interpretado los resultados, se llegaron a las siguientes conclusiones: se identificaron las características de personalidad del personal de enfermería que atiende a pacientes con enfermedades cardiovasculares y se determinó la existencia de rasgos característicos que denotan un intento ingenuo de causar buena impresión, presencia moderada, energía, activos, entusiastas entre otros rasgos. Estos deberán tener ciertos rasgos afianzados de personalidad al momento de atender a algún paciente que lo requiera, debido a que están entre los doctores y el paciente, es por ello que deben tener cierta actitud. Otra de las conclusiones fue que el perfil de personalidad varía de acuerdo al género, dando como resultado que las enfermeras dan una mejor impresión en cuanto a su actitud que los enfermeros. Este estudio nos ofrece información importante para analizar cómo puede variar

la personalidad en el ambiente laboral, buscando conocer y analizar los diferentes rasgos de personalidad existentes.

Acosta Nestor (2011), realizó una investigación en la Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela. Titulado: “Rasgos de personalidad en jóvenes transgresores institucionalizados. Su objetivo general fue: Determinar rasgos de personalidad en jóvenes mayores de 18 años transgresores que cumplan con medida en privación de libertad. Su principal conclusión fue la siguiente: Se determinó que la personalidad sí varía, ya que ella podrá modificarse dependiendo de las situaciones vividas de cada individuo, esto se pudo apreciar en las estadísticas que proyectaron que los jóvenes con privación de libertad por lo general son depresivos, sufren de ansiedad, temor entre otros rasgos de personalidad. Esta investigación que se presentó nos brindó la oportunidad de observar más a fondo la variedad de rasgos de personalidad, y a su vez también nos mostró que existen infinitas razones por las cuales la personalidad puede modificarse, ya sea de forma positiva o negativa.

2.2.3 Antecedentes Locales

Martell y Romero (2009), efectuaron una investigación en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre con el siguiente título: “Análisis de la inteligencia emocional y su influencia potencial en el futuro desempeño profesional de los estudiantes del último semestre de la licenciatura en Administración Comercial de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. Año 2008”. En el cual se propusieron como objetivo general: Analizar la inteligencia emocional y su influencia potencial en el futuro desempeño profesional de los estudiantes del último semestre de la licenciatura en Administración Comercial de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. Sus conclusiones fueron las siguientes: De manera general se obtuvieron resultados sobre la inteligencia emocional de una muestra de estudiantes, la cual arrojó que la gran mayoría se ubicó en un nivel medio en cuanto a habilidades sociales, intrapersonales y automotivación, lo que pronostica que estos estudiantes tendrán buenos desempeños en sus cargos como gerentes, pues tenderán a mantener buenas relaciones con otras personas, pero como factor negativo esta tendencia se verá obstaculizada por sus limitaciones para conocer y administrar sus propias emociones. Esta información brindó datos necesarios acerca de cómo el desempeño laboral se puede ver afectado por la inteligencia emocional, indicándonos que el desempeño de un trabajador suele verse afectado por diversos factores psicológicos que deben de ser atendidos en su momento, ya que de no ser así esto traería consecuencias para la organización.

2.3 VARIABLES

Los elementos de estudio de la presente investigación son:

- Rasgos de personalidad
- Desempeño laboral

2.4 BASES LEGALES

Para efectos de este proyecto de investigación, se tomaron en consideración algunos artículos de La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, La Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras y Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

2.4.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Artículo N° 86: “Toda persona tiene el derecho y el deber de trabajar. El estado adoptará las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener una ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.”

El artículo citado compromete al Estado a crear las condiciones para que toda persona pueda obtener un empleo que le permita satisfacer sus necesidades básicas y llevar una existencia digna.

2.4.2 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Artículo N° 1: “Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, 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 de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar”.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del

conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

Artículo N° 2: “El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.”

Se interpreta que es precisamente el Estado quien deberá proteger y amparar la dignidad del trabajador; para ello, ha de dictar las normas que garanticen el total cumplimiento de su función, como ente rector que contribuya al impulso del desarrollo del individuo, bajo la inspiración de la justicia social y de equidad.

2.4.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Artículo N° 1: “El objeto de la presente Ley es garantizar 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”.

Mediante esta ley se busca brindarle bienestar al trabajador dentro de su jornada de trabajo, mediante condiciones favorables para el mismo.

Artículo N° 53: “Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas”.

Todo empleador debe garantizar a sus empleados un espacio y condiciones idóneas a los fines de promover y garantizar la calidad de vida de las personas y su bienestar, como elemento fundamental en los procesos de trabajo.

2.5 MARCO ORGANIZACIONAL

2.5.1 UNIVERSIDAD DE ORIENTE

2.5.1.1 Reseña histórica:

El Oriente de la República Bolivariana de Venezuela se ha caracterizado siempre por su inquietud cultural. La primera escuela fundada en Venezuela se creó en la ciudad de Cumaná en 1.515, y desde comienzos de la colonia se desarrollaron actividades docentes que influyeron notablemente en la región y condujeron a la creación de estudios a nivel superior. (Disponible en: <http://www.udo.edu.ve/>) La Universidad de Oriente fue creada el 21 de Noviembre de 1958, mediante el Decreto Ley No. 459 publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 25.831 por la junta de Gobierno presidida por el Dr. Edgar Sanabria, siendo Ministro de Educación el Dr. Rafael Pizani, bajo la conducción de su Rector fundador Dr. Luís Manuel Peñalver. Comenzó a funcionar el 12 de febrero de 1959, en Cumaná con los Cursos Básicos, en octubre de 1961 se instala el Núcleo de Monagas con la escuela de Ingeniería Agronómica y Petróleo; en el Núcleo de Bolívar se iniciaron en enero de 1962, con la escuela de Medicina y la Escuela de Geología y Minas, en el Núcleo de Anzoátegui comenzaron el 9 de enero de 1963 con la Escuela de Ingeniería y Química, en el Núcleo Nueva Esparta se iniciaron los Cursos Básicos el 21 de enero de 1969. En su concepción la Universidad de Oriente se define como un sistema de Educación Superior al servicio del país con objetivos comunes a las demás universidades venezolanas y del mundo. No obstante, es única en su género, experimental y autónoma, innovadora en la creación de la unidad profesional de Cursos Básicos, la departamentalización, los lapsos semestrales, el sistema de unidades de créditos, los cursos intensivos, etc., desarrollando investigación científica, docencia y extensión en todos los aspectos del conocimiento, que contempla sus programas educativos de pre y postgrado. Es casi una antítesis de la universidad tradicional cuyo campus tiene su sede en los núcleos universitarios ubicados en los estados Anzoátegui, Bolívar, Monagas, Nueva Esparta y Sucre, asumiendo así la responsabilidad de la educación Universitaria y desde su inicio motor fundamental del desarrollo integral en toda la región insular nororiental y sur del país, en función de las condiciones posibilidades y tendencias de desarrollo de cada uno de los estados Orientales donde funcionan. Administrativamente la autoridad máxima es el Consejo Universitario, formado por las autoridades Rectorales, los Decanos de los cinco núcleos, cinco representantes de los profesores, un representante estudiantil de cursos básicos, dos representantes estudiantiles de los cursos profesionales y un

representante del Ministerio de Educación, quienes tienen la responsabilidad de asumir colegiadamente la orientación y gestión de la universidad. Actualmente, la Universidad de Oriente es un complejo sistema universitario con un área de influencia que abarca más de la mitad del territorio nacional, donde siembra los surcos del saber y recoge cosechas de esperanza, dándole vigencia permanente a su lema: “Del pueblo venimos, hacia el pueblo vamos...”

2.5.1.2 Visión

La Visión de la Universidad de Oriente es la de consolidarse como una institución universitaria de excelencia en la docencia, la investigación y la extensión, que responda eficaz y oportunamente a las exigencias de su entorno y a las demandas de cambios e innovaciones que caracterizan nuestra época.

2.5.1.3 Misión

La Misión es la de ser rector de la educación, la cultura, la ciencia, la formación del recurso humano, la creación y difusión de conocimientos a través de sus programas de docencia, investigación y extensión, con el propósito de lograr los cambios científicos tecnológicos y culturales que se requieren para el desarrollo de la región y del país.

2.5.1.4 Objetivos

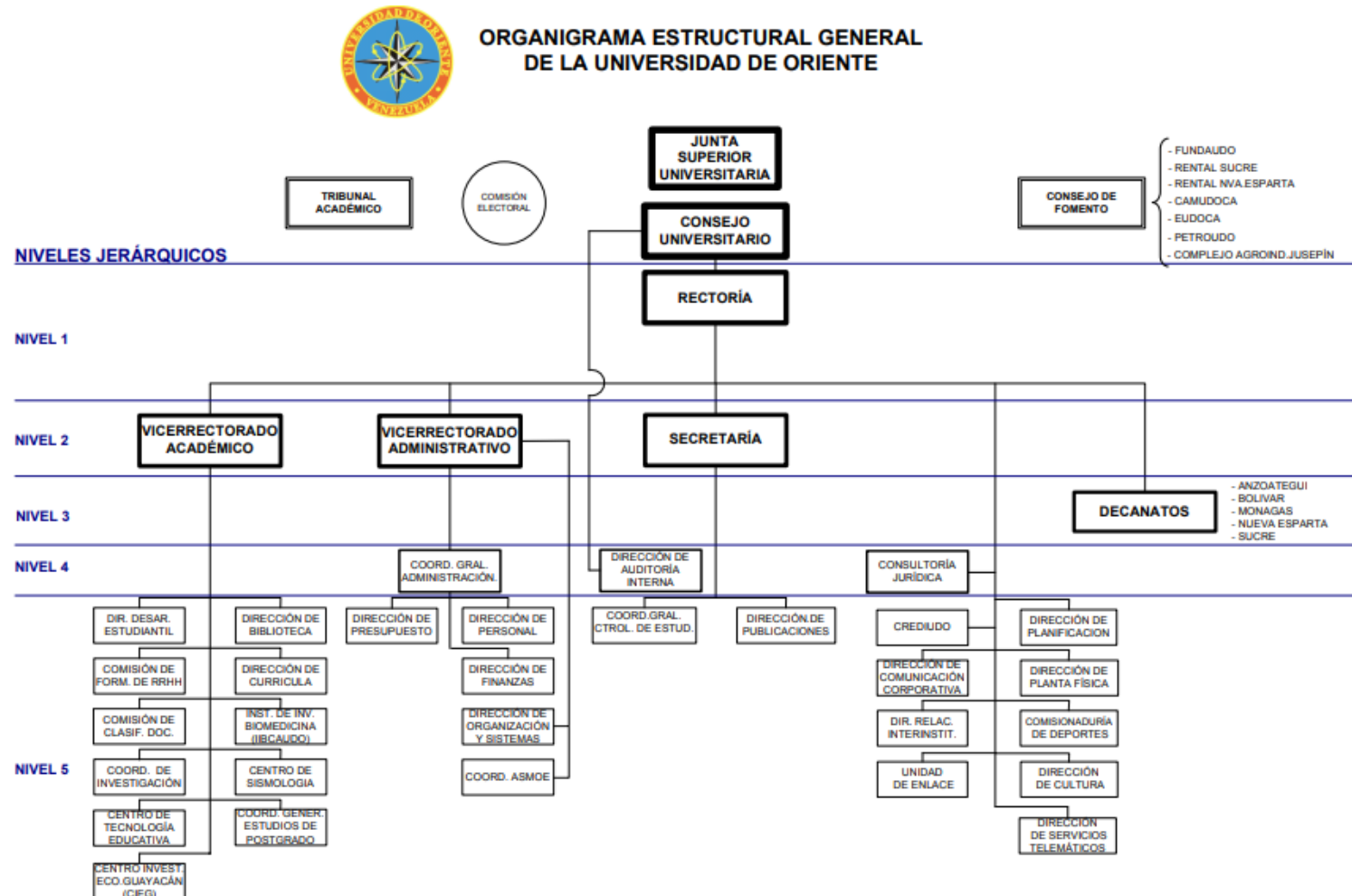
- Formar los equipos profesionales y técnicos necesarios para el desarrollo del país.
- Ampliar los recursos científicos y técnicos, para la solución de problemas económicos y sociales y en especial de la región oriental, insular y sur del país.
- Conservar e incrementar el patrimonio cultural y educativo e incorporarse a las tareas del desarrollo integral de Venezuela.
- Conducir el proceso de formación de un profesional hábil y útil para ubicarse en un mundo competitivo, integrado, regionalizado y en proceso acelerado de transformación con base a una educación de calidad.
- Transformar la gerencia universitaria basada en un modelo cultural, centrado en las personas y en los procesos, tendente hacia la modernización de la Institución.
- Rescatar la formación profesional de los alumnos mediante el desarrollo de la mística, dignidad, moral, creatividad, innovación y productividad, para que sean capaces de insertarse en el quehacer regional y nacional.
- Implantar Educación Superior de la más alta calidad, con el fin de obtener un profesional de excelencia.

- Generar un cambio de modelos y de funcionamiento basado en una reestructuración curricular.

En tal sentido a continuación presentamos la estructura organizativa de la Universidad de Oriente:

2.5.1.5 Estructura Organizativa: Administrativamente la U.D.O está estructurada como se muestra en la figura N° 3.

FIGURA NRO. 1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA NUCLEO DE ORIENTE



2.5.2 NÚCLEO DE SUCRE

2.5.2.1 Reseña Histórica

La Historia del Núcleo de Sucre está íntimamente ligada a la de la Universidad de Oriente por ser el Núcleo primigenio con el cual inició sus actividades nuestra casa de estudios. Las perspectivas de desarrollo económico, social y cultural de la región, a lo largo del siglo XX fueron inquietantes para los habitantes del oriente venezolano, región aunque rica en recursos naturales, estaba signada por la pobreza y carente de la mano de obra especializada que transformara esos recursos en beneficio colectivo. En respuesta a esa situación, la Junta de Gobierno instaurada luego de la dictadura del depuesto General Marcos Pérez Jiménez y presidida por Edgar Sanabria, crea el 21 de noviembre de 1958 la Universidad de Oriente al dar el ejecútese al Decreto-Ley No. 459, para estudios universitarios y profesiones técnicas y ordena el inicio de actividades con el Instituto Oceanográfico de Venezuela para la investigación científica en las áreas de Oceanografía Física, Biológica y Aplicada. El 6 de julio del año siguiente, el recién electo Presidente de la República, Rómulo Betancourt nombra una Comisión Organizadora de la Universidad de Oriente integrada por Luís Manuel Peñalver, Luís Villalba Villalba, Pedro Roa Morales, Enrique Tejera París y Gabriel Chichani; la cual a su vez nombró como presidente al doctor Peñalver y llamó a colaborar a Eduardo Mendoza Goiticoa, Oswaldo de Sola, Claudio Muskus, Juan López Aldrey, J.M. Siso Martínez, José Lorenzo Pérez y Dionisio López Orihuela.

La Comisión se planteó la creación de una universidad moderna, con nueva orientación, adaptada a la realidad social, cultural y económica de la comunidad oriental, partiendo de Sucre, “encrucijada de caminos” y expandiéndose hacia Anzoátegui, Monagas, Bolívar y Nueva Esparta. El 12 de octubre de 1959 se inician en el país los estudios formales en Ciencias Marinas con la puesta en marcha del Instituto Oceanográfico y con el cual también inicia actividades el Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente. El 12 de febrero de 1960, la actividad académica propiamente dicha de la Universidad de Oriente se inicia en Cumaná en una casa alquilada, ubicada en la avenida Gran Mariscal, donde había funcionado la policía política de la dictadura de Pérez Jiménez, con 120 estudiantes de los 61 Cursos Básicos y a la vez, se programan las carreras de Matemática, Física, Química y Biología. Posteriormente, el 29 de mayo de ese mismo año, la UDO fue inaugurada por el Presidente Rómulo Betancourt

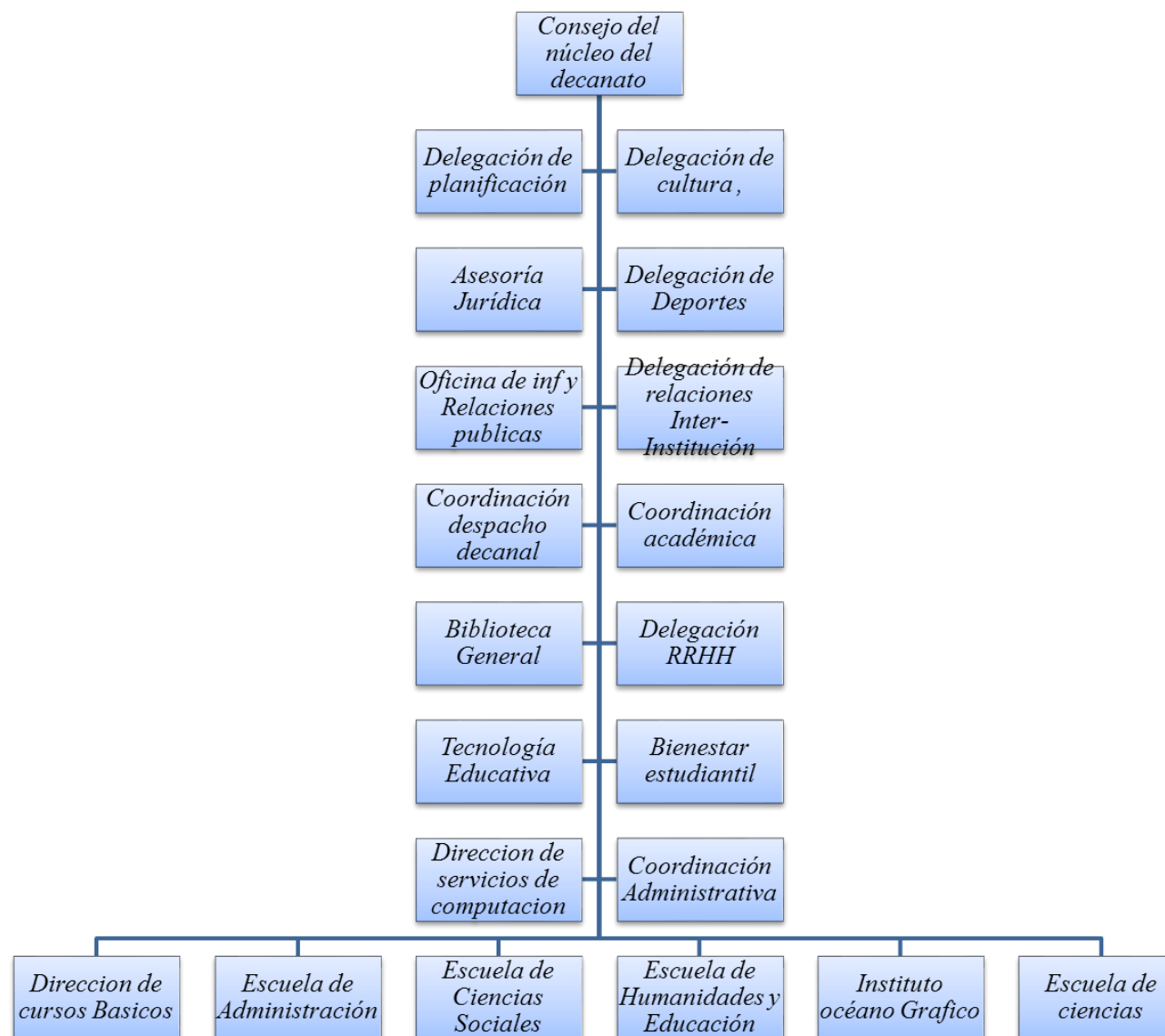
en un acto solemne donde también pronunciaron discursos el escritor Rómulo Gallegos; el Ministro de Educación para ese entonces Rafael Pisani y el Presidente de la Comisión Organizadora Luís Manuel Peñalver.

Refiere Peñalver que la realidad era dramática: 120 estudiantes, nueve (9) profesores, seis investigadores, diez empleados administrativos y precarios recursos financieros para acometer una obra de tal envergadura. “A esto se le llamó la Universidad de Oriente”. Apesar de ese adverso comienzo, se fue desarrollando la estructura de la nueva universidad que muy pronto comenzó a dar signos de fortaleza y crecimiento. Estudiantes, profesores e investigadores fueron llegando del resto de la región oriental y de otras partes del país. Igualmente a la Comisión Organizadora se incorporaron también otros profesionales de reconocida trayectoria profesional y científica. Con la creación de los Núcleos, se designaron profesores que detentaron el cargo de Directores de Núcleos y que años después fueron electos e investidos como Decanos, con plenas facultades para gerenciar cada una de las unidades académicas que integran a la Universidad de Oriente.

2.5.2.2 Estructura Organizativa:

En la figura N° 4 presentamos los diferentes departamentos que conforman el Núcleo de Sucre a través de su Estructura Organizativa.

FIGURA NRO. 2. Estructura Organizativa del Núcleo de Sucre



2.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Ambiente de trabajo: Es un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo. (Grott 2003).

Conducta: Es lo que el organismo hace o dice, incluyendo bajo esta denominación tanto la actividad interna como la externa, de acuerdo con su propia terminología. (Watson 1924).

Desempeño: Se conforma por la sumatoria de conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales) la experiencia práctica y las competencias. (Alles 2011).

Eficiencia: Es una medida del logro de resultados. (Idalberto Chiavenato 2004).

Impulso: Deseo o motivo afectivo que induce a hacer algo de manera súbita, sin reflexionar. (Diccionario de la lengua española 2016).

Neurología: Estudio del sistema nervioso y de sus enfermedades. (Diccionario de la lengua española 2016).

Patrón: Cosa que se toma como modelo o punto de referencia para medir o valorar otras de la misma especie. (Larousse 2007).

Predictor: Que predice o ayuda a predecir. (Larousse 2007).

Psique: Conjunto de capacidades humanas de un individuo que abarca los procesos conscientes e inconscientes (Freud 1925).

Rasgos: Son disposiciones que permiten describir a las personas y predecir su comportamiento (Eysenck 1992).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo contiene los elementos metodológicos que se utilizarán en la realización del proyecto de investigación, los cuales son los siguientes: Tipo de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, fuentes de información, técnicas e instrumentos en la recolección de datos, técnicas de procedimientos y análisis de los resultados.

3.1 Tipo de investigación

Según Arias (2012), refiere el tipo de investigación al “grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio” (pág. 23). Teniendo en cuenta que los tipos de investigación tiene distintas clasificaciones.

El tipo de investigación descriptivo según el autor antes mencionado “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (pág. 24).

El presente proyecto de investigación se relaciona con una investigación descriptiva, debido a que se busca conocer los criterios utilizados concernientes al tema propuesto, y haciendo uso de esa información se podrá descomponer los rasgos de personalidad y su influencia en el desempeño laboral, para así presentar un análisis e interpretación concreta de la realidad estudiada en la Delegación de Comunicación Corporativa.

3.2 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es la estrategia que ejecuta el investigador para dar respuestas al problema planteado, para efecto de este proyecto de investigación se apoyará en el trabajo de campo, puesto a que permitirá establecer contacto directo con el personal administrativo implicado en la problemática antes expuesta. Para Arias (2012), el diseño de la investigación “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (pág. 31).

En este trabajo de investigación, el diseño estará basado en un estudio de campo, ya que la información que se recolectará será emanada directamente del área estudiada donde ocurren los hechos, y los mismos no serán alterados, además de una revisión documental bibliográfica, lo que sustentará el estudio en cuestión.

3.3 Población y Muestra

Tamayo (2006), define la población como “La totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación”.(pág. 176).

La población objeto de estudio de esta investigación, es la que corresponde al personal de la Delegación de Comunicación Corporativa. Esta población está conformada por 5 trabajadores, que se encuentran realizando actividades administrativas en dicho departamento.

Cabe destacar que esta población es completamente heterogénea, porque la misma está integrada por personas que presentan diferentes edades, personalidades y niveles de formación académicas.

Mientras que para Hernández y Otros (2000), la muestra “es en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto definido en sus características al que llamamos población” (pág. 207). Una muestra representativa es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido. Debido a que la población es pequeña se procedió a utilizar los 5 trabajadores de la misma, entendiéndose así $N=n$, debido a que las unidades muestrales se pueden controlar, manipular y verificar. Para el presente estudio, se seleccionó una muestra no probabilística.

3.4 Fuentes de Información: Primarias y Secundarias

Para la obtención de la información que se demanda para elaborar la investigación, se utilizarán fuentes primarias y secundarias.

Según Arias (2012), “las fuentes primarias son aquellas obtenidas originalmente por el investigador; y las secundarias son las extraídas de la obra de otros investigadores” (pág. 28).

Las fuentes primarias estarán compuestas por el personal de la Delegación de Comunicación Corporativa, y serán datos principales que permitirán el diagnóstico actual del objeto de estudio. Mientras que las fuentes de información secundarias, están representadas

por todos aquellos documentos físicos y electrónicos, que son objeto de consulta para lograr la información vinculada con el tema de estudio, tales como: libros, textos, tesis de grado, y páginas de internet.

3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Arias (2012), una técnica de recolección de datos es “el procedimiento o forma particular de obtener datos de información, mediante cualquier recurso, dispositivo o formato” (pág. 67). En las investigaciones que contienen un modelo de investigación de campo, se pueden considerar varias técnicas de recolección de datos. Estas consisten en una serie de procedimientos para adquirir de alguna manera los datos para la investigación. Los instrumentos de recolección de datos le facilitan al investigador directamente obtener los datos que le servirán para llevar a cabo el proyecto.

Como instrumento de recolección de datos en esta investigación se hará uso del cuestionario que según Arias (2012) “es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas” (pág. 74). El cuestionario es un instrumento con varias preguntas que se les aplica a los individuos que participarán en la investigación como fuentes de información.

Además, el uso del análisis documental Fidias (2012), define como “una técnica basada en la separación e interpretación de los contenidos de un documento” (pág. 133). El análisis documental ayuda a estudiar la información obtenida de libros, leyes, páginas de internet, y todos aquellos materiales que posean contenido bibliográfico concerniente a la investigación científica. En este proyecto de investigación se aplicará el cuestionario al personal de la Delegación de Comunicación Corporativa, y contará con una serie de preguntas tanto abiertas como cerradas relacionadas con la influencia los rasgos de personalidad en el desempeño laboral.

3.6 Técnicas de Procesamiento y Análisis de la Información

Una técnica de recolección de datos para Arias (2012), es “el procedimiento o forma particular de obtener datos de información” (pág. 67). En las investigaciones que se rigen por un diseño de investigación de campo, se pueden considerar varias técnicas de recolección de datos. Debido a que consistirán en una serie de procesos para alcanzar los datos para la investigación.

Arias (2012), también describe un instrumento de recolección de datos como “cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (pág. 69). Los instrumentos escogidos de recolección de datos le ayudarán al investigador a obtener datos que le serán de ayuda para la investigación.

En esta investigación como instrumento de recolección de datos se hará uso del cuestionario, que según Arias (2012), “es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas” (pág. 74). El cuestionario es un instrumento con una sucesión de preguntas que se les aplicará a los trabajadores del área de la Delegación, ya que ellos parte importante en la investigación como fuentes de información.

El autor antes mencionado (2012), define el uso del análisis documental como “una técnica basada en la separación e interpretación de los contenidos de un documento” (pág. 133). El análisis documental ayuda a procesar la información obtenida de leyes, libros, páginas de internet, y todos aquellos materiales que contengan contenido bibliográfico referente a la investigación científica. En este proyecto de investigación se le aplicará un cuestionario al personal de la Delegación de Comunicación Corporativa, y contará con una serie de preguntas tanto abiertas como cerradas, relacionadas con las personalidades y Desempeño Laboral.

3.7 Técnicas de procedimiento y análisis de los resultados

Para elaborar el análisis se realizarán por la técnica de la tabulación, la cual Tamayo (2008), la define como “una parte del proceso técnico en análisis de los datos. La operación esencial en la tabulación es el recuento para determinar el número de casos que encajan en las distintas categorías” (pág. 188).

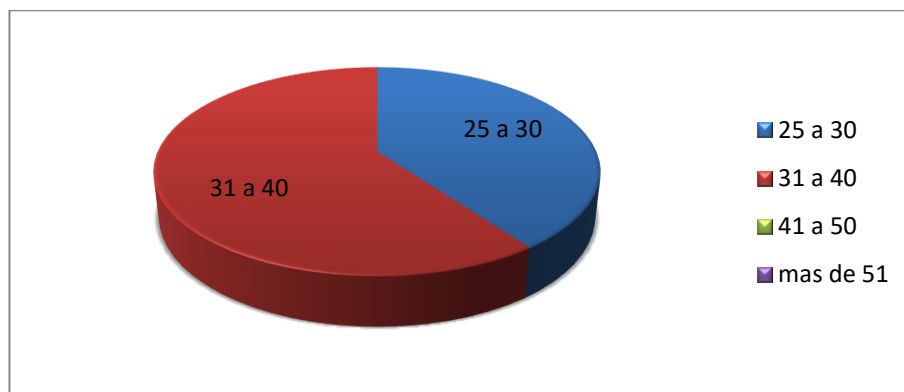
Siguiendo la definición anterior, los datos se analizaran numéricamente en tablas, haciendo uso de cifras porcentuales y absolutas y explicándolos por categorías para así, poder lograr un análisis completo de los mismos. A partir de los resultados que se obtendrán se podrá determinar cómo influyen los rasgos de personalidad en el desempeño laboral del personal de la Delegación y partiendo de los resultados se procederá a realizar un análisis completo del objeto de estudio.

CAPITULO IV

4.1 Presentación y análisis de los resultados

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos de la investigación, el cual se llevó a cabo mediante un análisis de tipo descriptivo a los cinco trabajadores del Departamento de la Delegación de Comunicación Corporativa, según los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento se presentan a continuación de manera gráfica los resultados conseguidos.

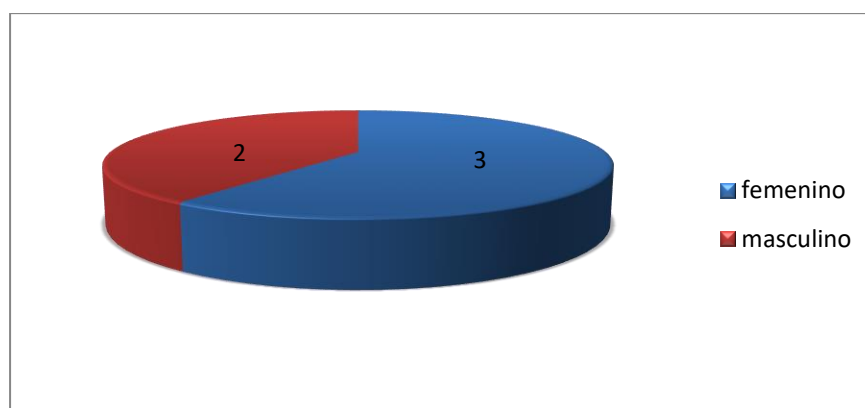
EDAD



GRÁFICA 1: EDAD

En la encuesta abierta realizada se pudo observar que las edades de los encuestados en mayor número están en el rango de 31 a 40 y en menor número en el rango de 25 a 30. Lo que quiere decir, que los trabajadores de la Delegacion de Comunicación Corporativa son personas jóvenes, lo que podría ser un factor determinante para la influencia de los rasgos personalidad.

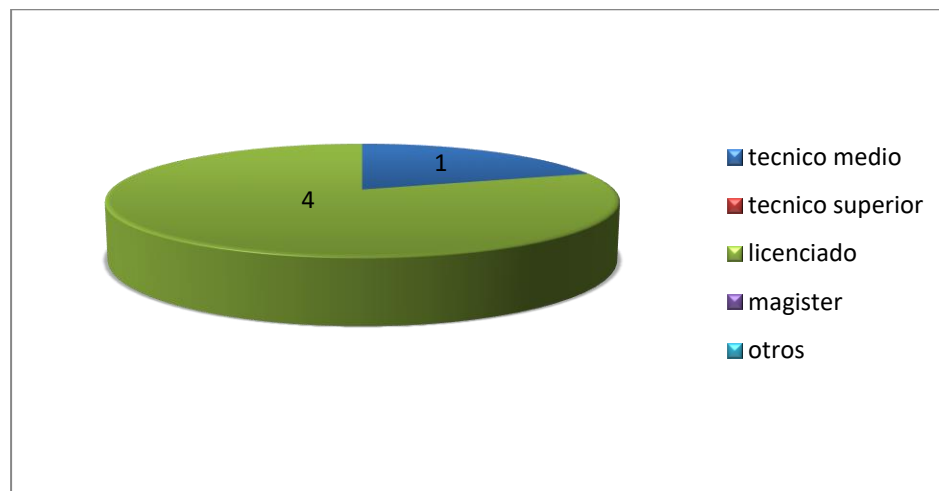
SEXO



GRAFICA 2: SEXO

La presente gráfica muestra que hay más mujeres que hombres dentro de la Delegación, lo que en ocasiones contribuye a que haya mas conflictos por los cambios de personalidad que en ocasiones las mujeres presentan.

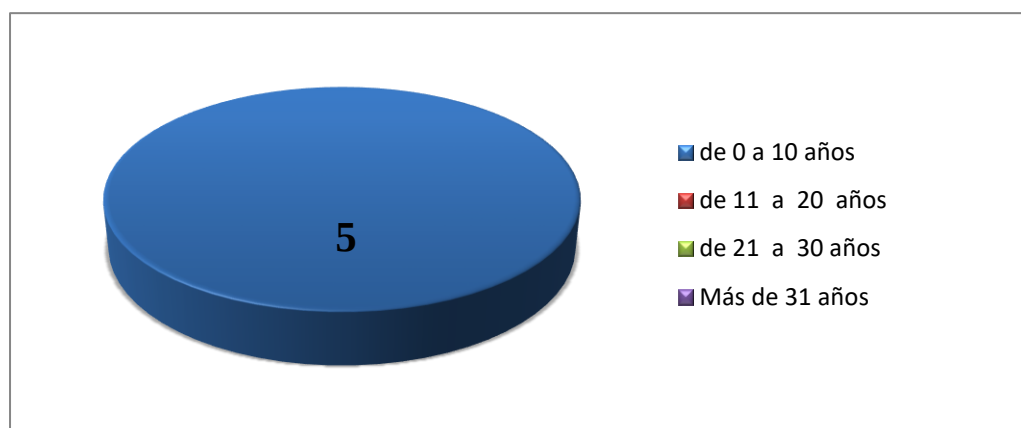
NIVEL DE ESTUDIOS



GRÁFICA 3: NIVEL DE ESTUDIOS

En esta gráfica se reflejó que la muestra posee un grado elevado de estudios lo que ayudaría a estos trabajadores al momento de realizar sus labores.

EXPERIENCIA LABORAL



GRÁFICA 4: EXPERIENCIA LABORAL

En la gráfica se muestra que toda la población está en el rango de cero a 10 años de experiencia, es decir, son trabajadores prácticamente nuevos, que están en proceso de

adaptación al grupo social. Cabe resaltar que la adaptación es una de las transacciones mas difíciles puesto que cada individuo tiene una personalidad diferente.

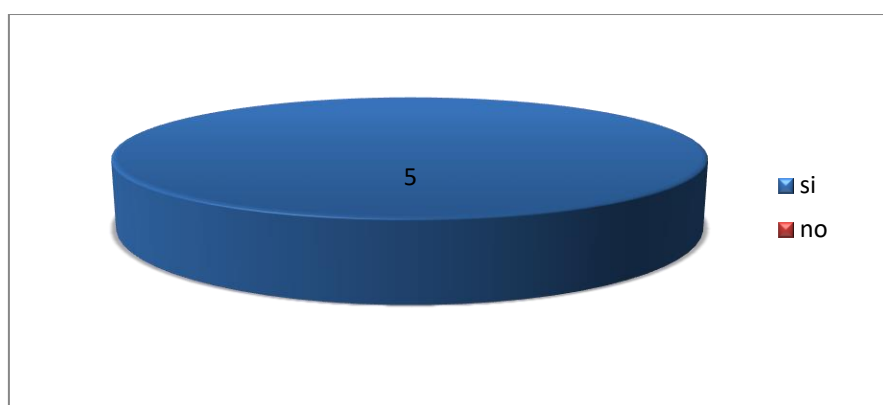
TABLA NRO. 1

¿Ha participado en cursos o talleres de desarrollo personal?	Si	No
1	X	
2	X	
3	X	
4	X	
5		X

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Delegación de comunicación corporativa, del Núcleo de Sucre, Universidad de Oriente, año 2018.

En este cuadro se observa que la casi la totalidad de los encuestados han realizado cursos o talleres para incrementar su desarrollo personal a excepción de un trabajador el cual respondió que no ha realizado ninguno, los trabajadores que respondieron que sí, este enriquecimiento de conocimientos les podría generar confianza al momento de ejercer sus funciones mientras que para el que respondió lo contrario puede llegarse a sentir no preparado para ejercer sus labores.

¿SE CONSIDERA USTED UNA PERSONA PROACTIVA EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES?



GRÁFICA 5: PROACTIVIDAD

En la gráfica antes mencionada se muestra que todos los trabajadores promueven el trabajo, ya que se consideran personas proactivas al momento de realizar su trabajo, ese rasgo de personalidad en el área laboral es fundamental para poder realizar las tareas del cargo de manera eficaz y eficientemente.

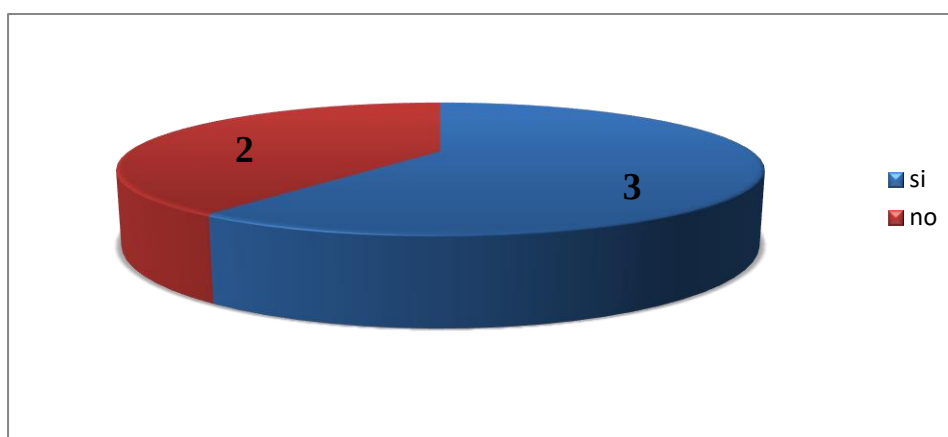
TABLA NRO. 2

¿Participa en las decisiones importantes relacionadas a la Delegación?	Si	No
1	X	
2	X	
3		X
4		X
5		X

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Delegación de comunicación corporativa, del Núcleo de Sucre, Universidad de Oriente, año 2018.

En el cuadro correspondiente se manifiesta que dos de los trabajadores expresaron que si participan en las decisiones importantes relacionadas a la Delegación, mientras que tres de ellos manifestaron que no participaban, lo que crea apatía en los trabajadores, puesto que no se sienten parte importante de la Delegación y no crean sentido de pertenencia.

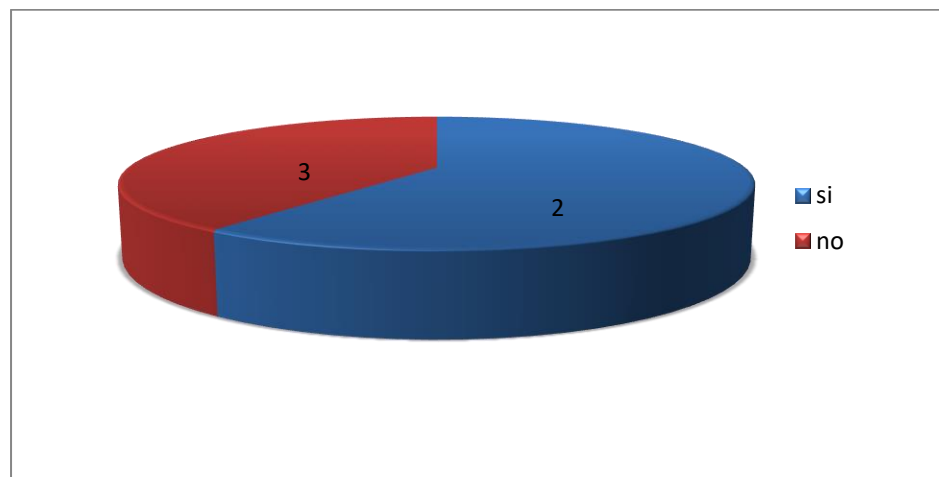
¿MANIFIESTA USTED UNA ACTITUD POSITIVA ANTES LAS ADVERSIDADES U OBSTAVULOS QUE SE PRESENTAN EN EL AMBIENTE DE TRABAJO?



GRÁFICA NRO.6: ACTITUD POSITIVA

En esta gráfica se expresa que tres de los trabajadores respondieron que si manifestaban una actitud positiva ante las adversidades u obstáculos que se presentan en el ambiente de trabajo, mientras que dos de los trabajadores de la muestra colocaron que no, lo que conllevaría a disgustos ya que el estado de ánimo es contagioso y al estar dos personas predispuestas influyen en el buen clima laboral.

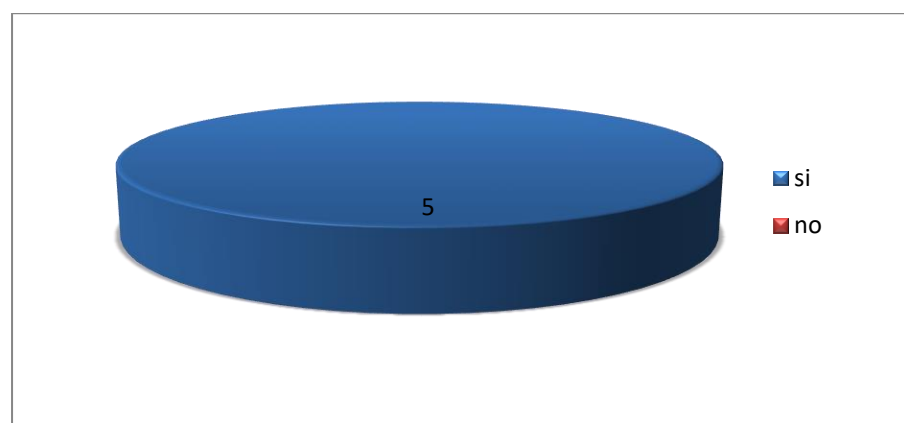
¿SE ALTERA CON FACILIDAD ANTE UN LLAMADO DE SUS SUPERIORES?



GRÁFICA NRO. 7: ALTERACION

La gráfica antes propuesta muestra que dos personas que conforman la muestra señalaron que si se alteran con facilidad ante un llamado de sus superiores, mientras que tres de estos colocaron que no, lo que ayuda a un ambiente laboral favorable y de respeto

¿ESCUCHA CON ATENCIÓN A SUS SUPERIORES Y COMPAÑEROS DE TRABAJO?



GRÁFICA NRO. 8: ATENCION

La gráfica expuesta refleja que en su totalidad la muestra señaló que si escucha con atención a sus superiores y compañeros de trabajo, esto es un buen indicio debido a que al escuchar se pueden canalizar muchos problemas existentes dentro de la Delegación.

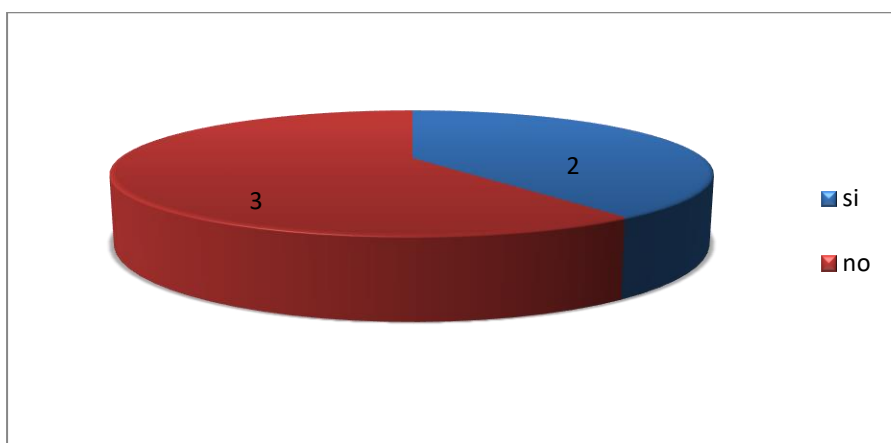
TABLA NRO. 3

¿Acata con tolerancia las órdenes de sus superiores?	Si	No
1	X	
2	X	
3		X
4		X
5		X

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Delegación de comunicación corporativa, del Núcleo de Sucre, Universidad de Oriente, año 2018.

En la gráfica correspondiente se muestra que tres trabajadores señalaron que no acatan con tolerancia las órdenes de sus superiores, mientras que dos de ellos especificaron que sí. Al no realizar las órdenes de los superiores se crea un conflicto que podría complicarse dependiendo de los rasgos de personalidades de cada trabajador.

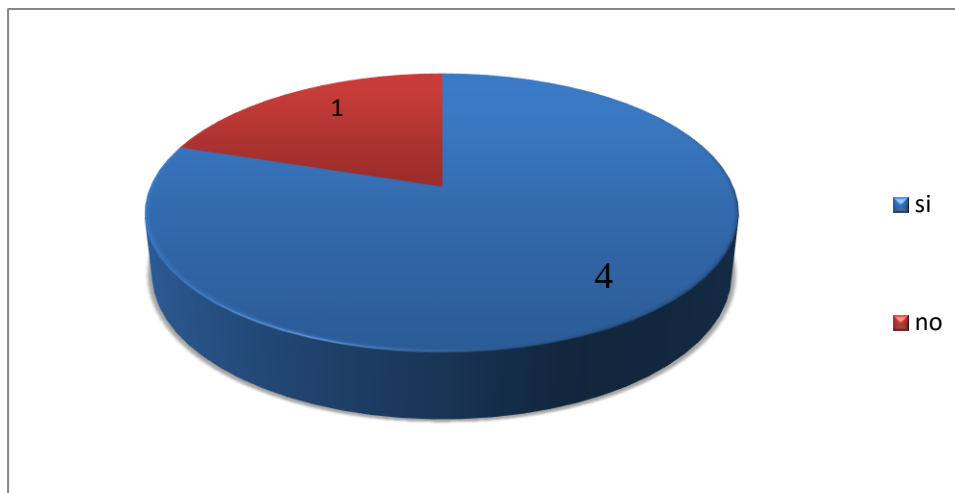
¿APORTA IDEAS EMPRENDEDORAS EN SU LUGAR DE TRABAJO?



GRÁFICA NRO. 9 IDEAS EMPRENDEDORAS

En la gráfica propuesta se plasma que dos de los trabajadores que conformaron la muestra señalaron que si aportan ideas en su lugar de trabajo y por el contrario tres trabajadores señalaron de que no proponían ideas en su lugar de trabajo, lo que conlleva a que haya desmotivación en el área laboral, ya que no sienten la suficiente confianza para plantear sus ideas.

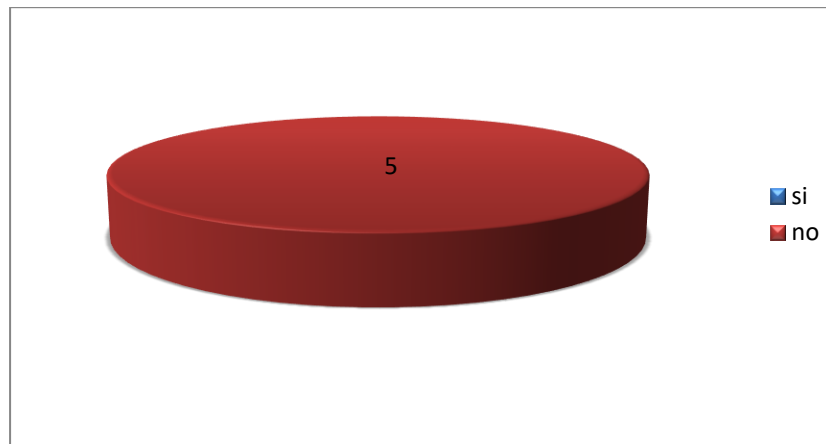
¿SE CONSIDERA UNA PERSONA EMPRENDEDORA Y ENTUSIASTA EN SUS LABORES?



GRÁFICA NRO. 10: EMPRENDIMIENTO Y ENTUSIASMO.

En la gráfica correspondiente se figura que cuatro de los trabajadores que integran la muestra plasmaron que se consideraban una persona emprendedora y entusiasta en el trabajo, pero uno de estos colocó como respuesta que no. Este rasgo de personalidad es variante en los trabajadores y puede verse afectado de manera positiva o negativa dependiendo del clima organizacional.

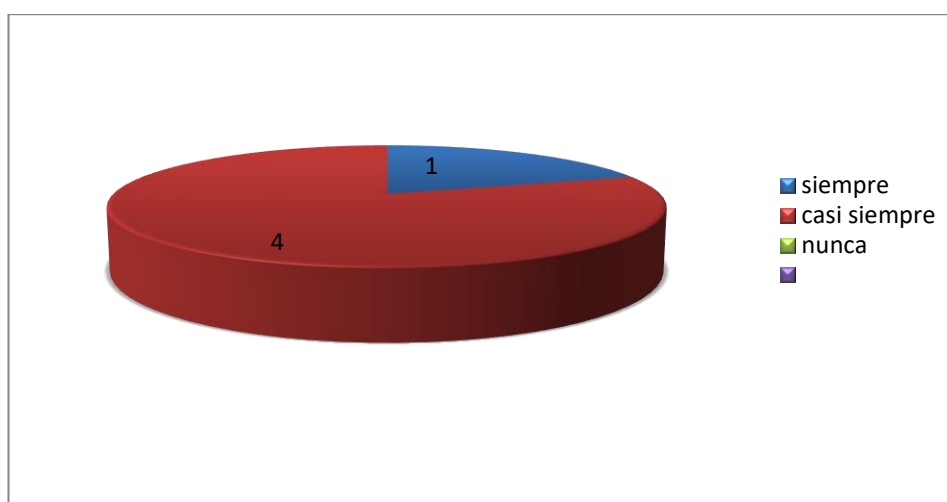
¿TRABAJA FLUIDAMENTE CON SUPERVISORES, PARES Y SUBORDINADOS?



GRÁFICA NRO. 11: TRABAJO FUIDO.

En la grafica se puede apreciar claramente que en su totalidad la muestra marcó que no trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados. Esto lo que puede ocasionar son numerosos problemas tanto para el personal como para las funciones que se realizan en general, porque si un trabajador no se siente satisfecho esto se verá reflejado en sus labores y muchas veces ocasionando el ausentismo, puesto que no se siente a gusto en su puesto de trabajo.

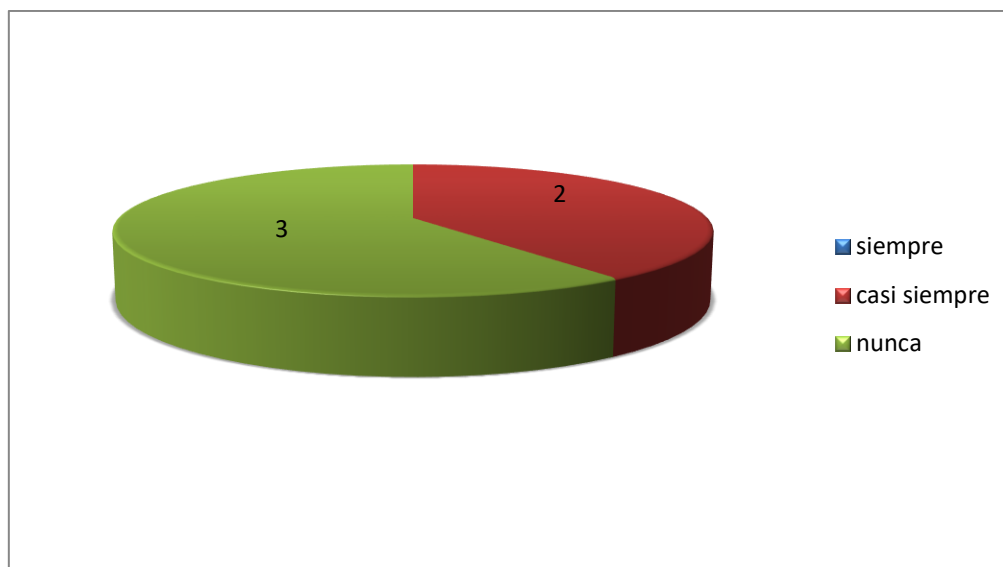
¿REALIZA LAS TAREAS Y ACTIVIDADES QUE SE LE ASIGNAN EN EL TIEMPO ESTABLECIDO?



GRÁFICA NRO. 12: REALIZACION DE TAREAS.

A través de la gráfica se evidencia que un trabajador que integra la muestra señaló que siempre realiza las tareas y actividades que se le asignan en el tiempo establecido, mientras que el restante de la muestra los cuales son cuatro personas, señalaron que casi siempre realizan las tareas y actividades que se le asignan en el tiempo establecido. Las dos alternativas afirmativas muestran que los trabajadores de la Delegación son empleados responsables.

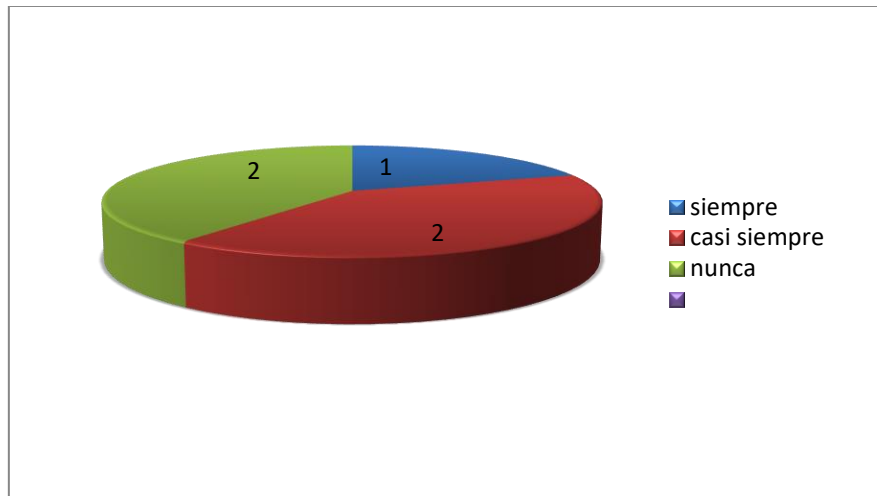
¿PROMUEVE EL TRABAJO EN EQUIPO?



GRÁFICA NRO. 13: TRABAJO EN EQUIPO

Según los resultados obtenidos por la muestra quienes dos de ellos señalaron que casi siempre promueven el trabajo en equipo, mientras que por otro lado tres trabajadores que conforman la muestra marcaron que nunca promueven el trabajo en equipo. Las cifras demuestran que se puede señalar que no hay compañerismo en el área de trabajo y es por ello que puede llegar a existir un ausentismo laboral por parte de los trabajadores que ahí laboran.

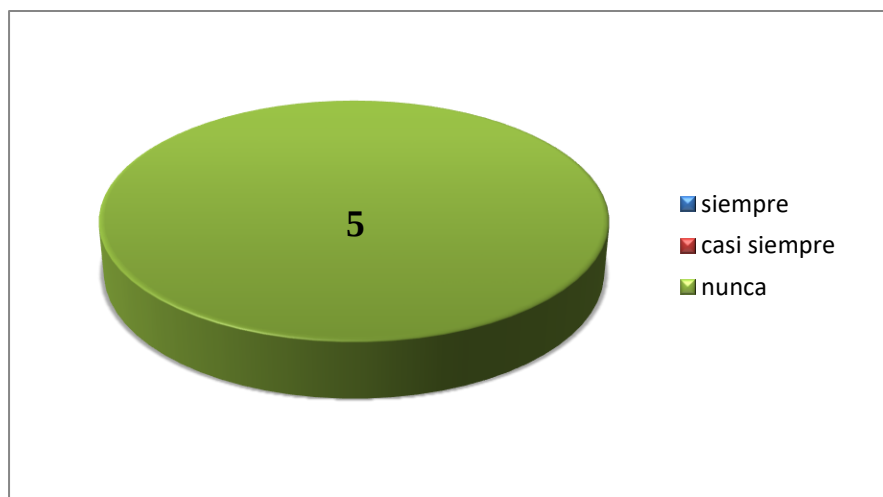
¿POSEE INICIATIVA Y LIDERAZGO?



GRÁFICA NRO. 14: INICIATIVA Y LIDERAZO

Según los datos obtenidos por la muestra se graficaron, los resultados fueron que una sola persona que formaba parte de la muestra señaló que posee iniciativa y liderazgo, dos de estas personas señalaron que casi siempre poseen iniciativa y liderazgo y los últimos dos señalaron que nunca, esto conlleva a pensar que son trabajadores apáticos, bien sea porque su supervisor no les permite expresarse o porque así es su personalidad.

¿CONSIDERA USTED QUE EXISTE UN AMBIENTE DE ARMONIA EN LA DELEGACION?



GRÁFICA NRO. 15: AMBIENTE DE ARMONIA.

En la presente gráfica se puede apreciar que la muestra arrojó que en su totalidad opinaron que nunca existe un ambiente de armonía en la Delegación lo que puede ser

generado por la poca tolerancia ante los distintos rasgos de personalidad que ahí se encuentran, incrementando así la desmotivación para asistir a su jornada de trabajo correspondiente.

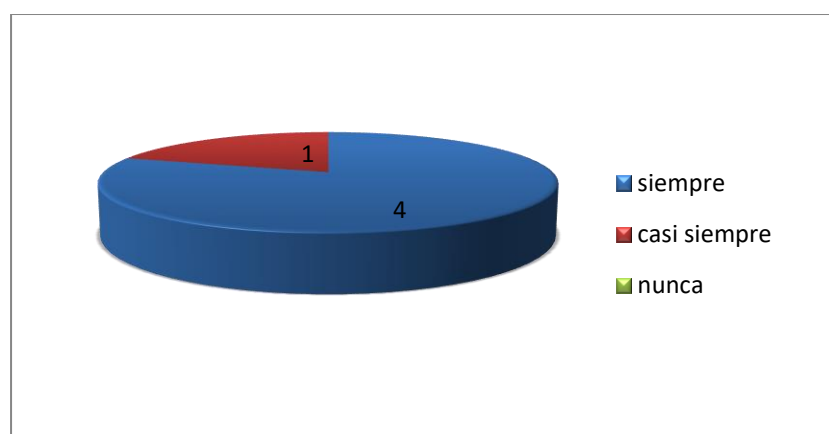
TABLA NRO 4

¿Presenta dificultades para relacionarse con los demás?	Siempre	Casi siempre	Nunca
1			X
2			X
3		X	
4	X		
5	X		

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Delegación de comunicación corporativa, del Núcleo de Sucre, Universidad de Oriente, año 2018.

Según los datos suministrados por la muestra el cuadro demuestra que dos personas de la muestra respondieron que nunca han presentado dificultades para relacionarse con los demás, uno de ellos respondió que casi siempre y por último los dos trabajadores restantes señalaron que siempre presentan dificultades para relacionarse con los demás, se puede decir que son de personalidades mixtas y es por ello que tiene conflictos entre ellos.

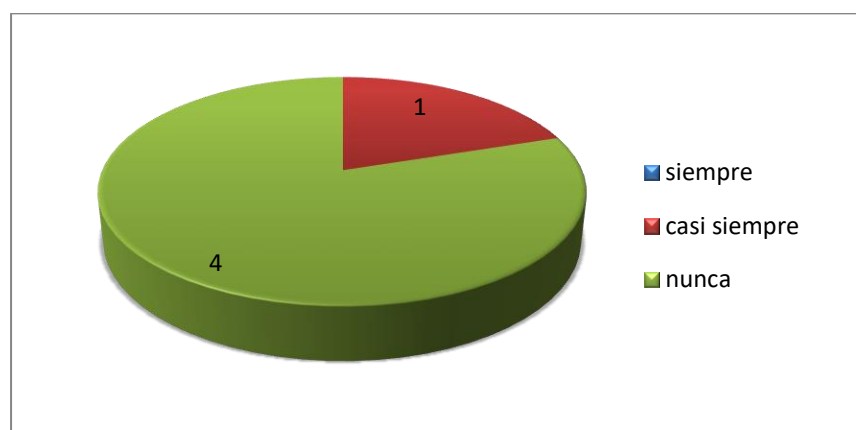
¿SE SIENTE DESMOTIVADO PARA ASISTIR Y/O CUMPLIR CON SUS LABORES?



GRÁFICA NRO16: DESMOTIVACION

La gráfica plasma que cuatro de cinco trabajadores que proporcionan la muestra respondieron que siempre se sienten desmotivados para asistir y/o cumplir con sus labores y solo uno respondió que casi siempre sentían desmotivados para asistir y/o cumplir con sus labores, esta es una prueba de que algo está fallando dentro de la Delegación, porque un empleado debe sentirse satisfecho al realizar su trabajo, para que puede asistir de manera habitual a ejecutar su labor.

¿PARTICIPAN ACTIVAMENTE Y CON ENTUSIASMO TODOS LOS TRABAJADORES DE LA DELEGACION PARA LA CONSECUION DE LAS METAS PLANIFICADAS?



GRÁFICA NRO. 21: PARTICIPACION

Se muestra de manera explícita que casi todos los trabajadores respondieron que nunca participan activamente y con entusiasmo todos los trabajadores de la Delegación para la consecución de las metas planificadas y solo un trabador de la muestra respondió que casi siempre participaban. Lo que refleja la desidia que hay en los trabajadores ante la realización de sus funciones, creando molestias entre ellos mismos debido al poco interés que muestran.

CONCLUSIONES

Algunos autores han destacado que las diferencias entre cada individuo pueden usarse para entender y predecir el comportamiento humano, es por ello que las instituciones además de realizar distintas prácticas también deben expandirse a los diversos aspectos importantes de un individuo como lo son los rasgos de personalidad.

Hay que considerar que hay diferencias individuales y eso viene dado por la personalidad, de ella dependerá el comportamiento de la persona ya sea en su vida cotidiana o en escenarios laborales. La personalidad es un factor clave puesto que de ella dependerán los objetivos de la persona, pero a su vez puede verse modificada al clima organizacional en donde se desenvuelva. Es por ello que no es recomendable que las instituciones dejen a un lado el estudio de estos rasgos, porque a través de ellos se puede realizar una buena selección de personal, para así dar un gran aporte al desempeño laboral, porque entre más complejo sea el trabajo mayores rasgos positivos de personalidad este deberá tener.

Nuestra hipótesis se cumple debido a que se realizó un cuestionario, el cual fue respondido por una muestra de cinco trabajadores, de ambos sexos a quienes se le aplicaron varias preguntas, con la finalidad de estudiar la presunción de la influencia de los rasgos de personalidad en el desempeño laboral, lo que fue satisfactorio pues se encontró relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral, porque esta es una variable que influye de manera directa en el rendimiento de las funciones de cada trabajador, ya que dependiendo de la personalidad variarán sus pensamientos y decisiones .

En la Delegación de Comunicación Corporativa se pudo evidenciar que hay diferentes personalidades y que en ocasiones tienen conflictos que originan un bajo desempeño laboral y esto se puede deber según los resultados obtenidos mediante la encuesta a la apatía, que es el rasgo de personalidad que más predomina en la Delegación.

En los trabajadores de esta área también existe desunión e irrespeto lo que conlleva a la insatisfacción a estos empleados, lo que a la larga podría generar un ausentismo laboral.

De no manejar las personalidades esta problemática se podría agudizar colocando en riesgo el Departamento, debido a que las funciones que estos realicen vendrán en decadencia afectando así el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Se sugieren algunas acciones que pueden ayudar a procurar un mejor rendimiento institucional y desempeño laboral en los trabajadores

- Al reconocer la alta prevalencia de la influencia de los rasgos de personalidad en el desempeño laboral en esta población, sería indispensable intervenir y plantear que se les realice a los trabajadores de la Delegación de Comunicación Corporativa charlas y talleres a cargo de expertos sobre Inteligencia Emocional (técnicas de auto control, de relajación y de comunicación asertiva entre otros). Para que así ellos puedan tener más serenidad al momento de estar en el área laboral.
- Realizar un estudio para conocer los rasgos de personalidad predominantes en los trabajadores de la Delegación y candidatos a los puestos del área.
- Utilizar instrumentos como el presentado en el estudio, para estar evaluando constantemente la evaluación de los rasgos de personalidad del personal administrativo con su desempeño.
- Elaborar un programa de evaluación de desempeño que permita evaluar a los trabajadores y de esta forma estar informados de que rasgos de personalidad necesitan desarrollarse, motivarse o controlarse para lograr un mejor desempeño del puesto de trabajo.
- Considerando los resultados de este estudio en cuanto a personalidad, se considera que sería necesario realizar otras investigaciones, abarcando otros posibles factores no considerados en este estudio.

BIBLIOGRAFÍA

- Araujo, M y Guerra, M. (2009). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas de la ciudad de Caracas Venezuela. Tesis inédita. Universidad Rafael Bellosó Chacín.
- Arias, F. (2009). El Proyecto de investigación. 3a edición. Caracas, Venezuela: Orial
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. Caracas, Venezuela: Uyapal
- Chiavenato Idalberto (2000); Administración de Recursos Humanos. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano.
- Claude F. Jean (1198). La personalidad. Primera edición en español, publicaciones Cruz O, S.A.
- Cloninger, S. (2009) Teoría de la personalidad. México D.F. México: Editorial Pearson Educación.
- Contreras, A. (2004). Dirección con base en rasgos de personalidad para mejorar el desempeño. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Dubrin, A. (2008). Relaciones humanas: Comportamiento humano en el trabajo, México: Novena edición.
- Fernández, Máximo. (1980). Psicología del trabajo. Adaptación del hombre a su área. THORMES, S. L. Editorial INDEX. Madrid-Barcelona.
- Haller, B. (1976). Tratado de psicología empresarial: Tomo I. Psicología de la organización. Ediciones Martínez Roca, S. A. Barcelona.

- Haller, B. (1976). Tratado de psicología empresarial: Tomo II. Relaciones humanas. Ediciones Martínez Roca, S. A. Barcelona.
- M, José. (2008). Enciclopedia de la psicología. MMIV EDITORIAL OCEANO. Barcelona España.
- LAROUSSE. (2003). Diccionario Básico de la lengua española. Ediciones Larousse, S.A de C.V
- Universidad Nacional Abierta. (1996). Tomo II. Desarrollo y trastornos de la personalidad. Caracas 1.010 A, Carmelitas. Venezuela.

ANEXOS

NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CUESTIONARIO

Estimado empleado (a)

Me es grato dirigirme a usted en la ocasión de saludarle muy cordialmente a la vez que solicitar su valiosa colaboración para responder el cuestionario que a continuación se anexa. Este tiene como finalidad determinar la influencia de los rasgos de personalidad en el desempeño laboral del personal de la Delegación de Comunicación Corporativa en el Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente.

La información que se recabará será anónima y confidencial por lo que se espera la mayor sinceridad posible a sus respuestas ya que de los datos que usted suministre depende el éxito de esta investigación, la que cumplirá un fin académico.

Gracias por su colaboración

PARTE I

DATOS PERSONALES Y ACADÉMICOS

Instrucciones:

Marque con una (x) en el paréntesis, la alternativa que se ajuste a su situación personal y profesional.

EDAD

25 a 30 años ()

31 a 40 años ()

41 a 50 años ()

Más de 51 años ()

SEXO

Femenino ()

Masculino ()

NIVEL DE ESTUDIO

Técnico Medio ()

Técnico Superior ()

Licenciado ()

Magister ()

Otros: ()

Especifique

EXPERIENCIA LABORAL

De 0 a 10 años ()

De 11 a 20 años ()

De 21 a 30 años ()

Más de 31 años ()

PARTE II

INSTRUCCIONES

Marque una (X) en la casilla de alternativas según la respuesta que usted considere adecuada.

Nº	ITEM	SI	NO
1	¿Ha participado en cursos o talleres de desarrollo personal?		
2	¿Se considera usted una persona proactiva en el desempeño de sus labores?		
3	¿Participa en las decisiones importantes relacionadas a la Delegación?		
4	¿Manifiesta usted una actitud positiva ante las adversidades u obstáculos que se presentan en el ambiente de trabajo?		
5	¿Se altera con facilidad ante un llamado de sus superiores?		
6	¿Escucha con atención a sus superiores y compañeros de trabajo?		
7	¿Acata con tolerancia las órdenes de sus superiores?		
8	¿Aporta ideas emprendedoras en su lugar de trabajo?		

9	¿Se considera una persona emprendedora y entusiasta en sus labores?		
10	¿Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados?		

11	¿Realiza las tareas y actividades que se le asignan en el tiempo establecido?	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA
12	¿Promueve el trabajo en equipo?			
13	¿Posee iniciativa y liderazgo?			
14	¿Considera usted que existe ambiente de armonía en la Delegación?			
15	¿Presenta dificultades para relacionarse con los demás?			
16	¿Se siente desmotivado para asistir y/o cumplir con sus labores?			
17	¿Participan activamente y con entusiasmo todos los trabajadores de la Delegación para la consecución de las metas planificadas?			

HOJAS DE METADATOS

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

Título	RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA, UNIVERSIDAD DE ORIENTE - NÚCLEO DE SUCRE, CUMANÁ ESTADO SUCRE, 2017.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Chacón G, María	CVLAC	24.876.091
	e-mail	Mafe.chacon93@gmail.com
	e-mail	
Márquez V. Luisangela	CVLAC	25.467.880
	e-mail	Ela_marquezv@hotmail.com
	e-mail	
Vargas R, Yormalis	CVLAC	24.402.158
	e-mail	Yormalis.vargas@hotmail.es
	e-mail	yormalisv@gmail.com
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Recurso humano, rasgos de personalidad, desempeño laboral, conflictos.

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

La investigación titulada “Factores Psicosociales y su influencia en el Ausentismo laboral de la coordinación de servicios generales en el núcleo de sucre de la universidad de Oriente”, se refiere, a la importancia que tiene para una organización el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, abordando el tema del ausentismo desde la influencia de los factores psicológicos.

La investigación de tipo cualitativo, se desarrolla con 30 trabajadores, en base a la aplicación de entrevistas semi-estructuradas y observación no participante, con el fin de identificar los factores psicosociales que influyen en el ausentismo laboral en la institución, dado el interés por parte del grupo de investigación y la empresa en contribuir al bienestar laboral y mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores/as.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Camacho, Zelideth	ROL	C ☐ A ☐ T ☒ J ☐ A ☐ S ☐ U ☐ U ☐
	CVLAC	4.504.930
	e-mail	Oma5455@hotmail.com
	e-mail	
Marcano, Omaira	ROL	C ☐ A ☐ T ☐ J ☒ A ☐ S ☐ U ☐ U ☐
	CVLAC	3.829.995
	e-mail	Zelycamsa@gmail.com
	e-mail	
Montañéz, María	ROL	C ☐ A ☐ T ☐ J ☒ A ☐ S ☐ U ☐ U ☐
	CVLAC	8.649.219
	e-mail	Mmontañez2008@hotmail.com
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2018	05	09
-------------	-----------	-----------

Lenguaje: **SPA**

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis personalidad-Maria,luisangela,yormalis.doc	Aplication/word

Alcance:

Espacial:

Temporal:

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciatura

Área de Estudio: Gerencia de Recursos Humanos

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

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

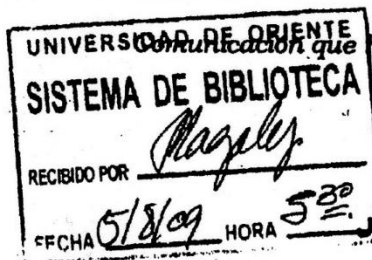
Cumaná, 04 AGO 2009

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 CUNVELO
Secretario



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.

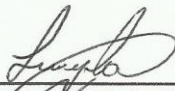
JABC/YGC/marija

Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

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

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.


Chacón G, María Fernanda


Márquez V, Luisángela


Vargas R, Yormalis José


Prof: Camacho, Zelideth