



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

TEMA:

“LOS RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO ALQUIMIASOFT CASA MATRIZ”

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicóloga General de la Universidad Tecnológica Indoamérica Modalidad de Investigación fenomenológica descriptiva.

Autora

Ibeth Nathaly Jorgge Patiño

Tutor

Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo Msc.

AMBATO – ECUADOR

2020

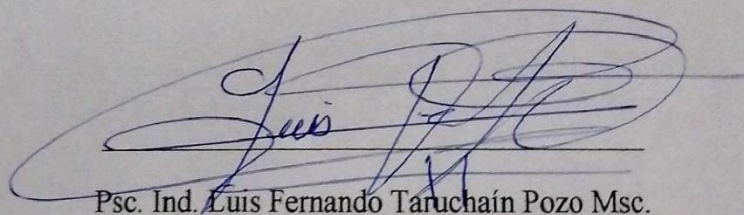
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Luis Fernando Taruchaín Pozo con cédula de ciudadanía N° 1718570698, en mi calidad de tutor del trabajo de titulación nombrado por el Comité Curricular de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Certifico:

Que el Trabajo de TITULACIÓN **“LOS RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALQUIMIASOFT LA MATRIZ”** desarrollado por Jorge Patiño Ibeth Nathaly estudiante de la Carrera Psicología para optar por el Título de Psicóloga General ha sido revisado en todas sus partes y considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, para ser sometido a sustentación pública y evaluación por parte del tribunal Examinador.

Ambato, 23 de abril de 2020.



Psc. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo Msc.

Declaración de autoría

El abajo firmante, en calidad de estudiante de la Carrera de Ciencias Psicológicas, declara que los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de su persona como autor de este Trabajo de Titulación.

Ambato, 23 de abril de 2020.

A handwritten signature in blue ink, reading "Ibeth Nathaly Jorgge Patiño", written over a horizontal line.

Ibeth Nathaly Jorgge Patiño

1804585584

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

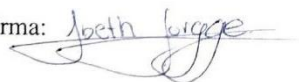
Yo, Ibeth Nathaly Jorgge Patiño declaro ser autor del Proyecto de Tesis titulado “Los rasgos de personalidad y su influencia en el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Alquimiasoft La Matriz” como requisito para optar al grado de “Psicóloga General”, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los veintitrés días del mes de abril de 2020, firmo conforme:

Autor: Jorgge Patiño Ibeth Nathaly

Firma: 

Número de Cédula: 1804585584

Dirección: Rocafuerte entre Ayllon y Vargas Torres 02-34

Correo Electrónico: ibethjorgge@gmail.com

Teléfono: 0998075644

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “LOS RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALQUIMIASOFT LA MATRIZ” previo a la obtención del Título de Psicóloga General, reúne los requisitos de fondo y forma para que la estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 23 de abril de 2020



.....
Ps. Cl. Mónica Maribel Vasco Álvarez
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



.....
Ps. Cl. Jorge Luis Cisneros Bedon
VOCAL



.....
Dr. Fernando Renato Betancourt Ulloas
VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo está dedicado en primera instancia a Dios y a la Virgen que me dieron la fortaleza para seguir adelante.

A mis padres Sandra y Alexis que me han brindado su apoyo durante esta travesía, a mi tío Giovanni que me ha brindado consejos para convertirme en una mejor persona y enseñarme el significado del esfuerzo para poder llegar a mis metas.

A mis hermanos Alexis, Isaac y Paola que siempre han estado presentes acompañándome a lo largo de esta etapa de mi vida.

A todos los docentes que han formado parte de mi proceso educativo durante todo este tiempo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a la Virgen por darme la oportunidad de culminar mi carrera universitaria.

A mi familia que me ha apoyado con su amor, paciencia, comprensión y serenidad ante diversas situaciones a lo largo de mi vida universitaria.

A mi abuelito Genaro que desde el cielo me ha acompañado estos años con fortaleza e impulso a continuar mi camino.

A mis mejores amigos Michelle y Diego que me han apoyado y han convertido mis años de universidad en la mejor experiencia de mi vida.

A mi tutor que me ha brindado su apoyo, ayuda, paciencia y confianza durante este proceso de titulación.

A mis docentes que me han guiado en todas las etapas de mi vida universitaria con consejos y pautas para seguir adelante.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Aprobación del tutor del trabajo de titulación.....	II
Declaración de autoría.....	III
Autorización por parte del autor para la consulta, reproducción parcial o total, y publicación electrónica del trabajo de titulación.....	IV
Aprobación tribunal	V
Dedicatoria	VI
Agradecimiento.....	VII
Introducción	1

CAPÍTULO 1

El problema	3
Planteamiento del problema.....	3
Contextualización.....	4
Contribución teórica, económica, social y/o tecnológica	10
Fundamentación epistemológica.....	11
Fundamentación psicológica.....	11
Justificación	13
Objetivos	14
Marco conceptual.....	15
Rasgos de personalidad.....	15
Definiciones.	15
Dimensiones globales de medición.....	18
Factores de segundo orden de la personalidad.....	27
Generalidades.....	31
clima organizacional	34
Tipos de clima organizacional	36
Generalidades del clima organizacional	41
Factores de medición.	47

CAPÍTULO 2

Metodología	52
Área de estudio.....	53
Población y muestra.	54
Instrumentos de investigación.....	55
CLA clima laboral.....	58
Procedimientos para obtención y análisis de datos.	60

CAPÍTULO 3

Análisis de resultados.....	62
Comprobación de hipótesis.....	71
Regla de decisión	77
Decisión.	77

CAPÍTULO 4

Conclusiones.	79
Recomendaciones.....	80
Discusión.....	81

CAPÍTULO 5

Propuesta	83
Justificación	84
Objetivos	84
Estructura técnica de la propuesta.....	85
Argumentación teórica.	86
Técnicas cognitivo conductuales	87
Técnica de relajación autógeno.....	88
Técnica de modelado autoinstrucciones	89
Técnica de inoculación de estrés.....	89
Técnica modelado participante	90
Técnica de procedimiento de relajación progresiva.....	91
Técnicas humorísticas	92
Técnica de intención paradójica.....	92
Diseño técnico de la propuesta.....	94

Taller N° 1.....	98
Taller N° 2.....	109
Taller N° 3.....	118
Bibliografía	124

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	54
Tabla 2 Rasgos de personalidad.....	62
Tabla 3 Rasgo de Atrevimiento.....	64
Tabla 4 Rasgo de Sensibilidad.....	65
Tabla 5 Rasgo de Vigilancia.....	67
Tabla 6 Rasgo de Tensión.....	69
Tabla 7 Clima Organizacional.....	70
Tabla 8 Frecuencia observada de atrevimiento.....	72
Tabla 9 Frecuencia esperada de atrevimiento.....	72
Tabla 10 Frecuencia observada sensibilidad.....	73
Tabla 11 Frecuencia esperada sensibilidad.....	73
Tabla 12 Frecuencia observada vigilancia.....	74
Tabla 13 Frecuencia esperada vigilancia.....	74
Tabla 14 Frecuencia observada tensión.....	75
Tabla 15 Frecuencia esperada tensión.....	75
Tabla 16 Chi cuadrado atrevimiento- clima organizacional.....	76
Tabla 17 Chi cuadrado sensibilidad- clima organizacional.....	76
Tabla 18 Chi cuadrado vigilancia- clima organizacional.....	76
Tabla 19 Chi cuadrado tensión-clima organizacional.....	76
Tabla 20 Plan Operativo.....	94
Tabla 21 Taller I Aprendiendo a conocerme.....	96
Tabla 22 Taller II Trabajando juntos por un fin.....	107
Tabla 23 Taller III Gestionando un espacio adecuado para el clima organizacional.....	116

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Población.....	54
Gráfico 2 Rasgos de personalidad.....	62
Gráfico 3 Atrevimiento.....	64
Gráfico 4 Sensibilidad.....	66

Gráfico 5 Vigilancia.....	68
Gráfico 6 Tensión.....	69
Gráfico 7 Clima Organizacional	71
Grafico 8 Campana de Gauss.....	77

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

TEMA: LOS RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALQUIMIASOFT LA MATRIZ

AUTOR: Ibeth Nathaly Jorgge Patiño

TUTOR: Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo Msc.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como objetivo investigar los rasgos de personalidad y su influencia en el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Alquimiasoft La Matriz. Se propuso realizar una investigación cuali-cuantitativa, de campo y fenomenológica, tomando como muestra una población de 66 trabajadores de dicha institución. Para la recopilación de datos se aplicó dos reactivos para analizar la personalidad el 16 PF-5 el cual mostro como rasgos predominantes a el atrevimiento, sensibilidad, vigilancia y tensión y por otro lado para analizar el clima organizacional el CLA clima organizacional, los cuales arrojaron cuatro rasgos predominantes atrevimiento, sensibilidad, vigilancia y tensión en los trabajadores, en cuanto al clima organizacional arrojo un clima normal bajo por lo cual no presento correlación entre ambas variables, haciendo hincapié que es una hipótesis nula. Por último, se planteó la estructura de una propuesta la cual consta en talleres que tienen como finalidad el mejoramiento del clima organizacional.

Palabras Clave: clima organizacional, rasgos de personalidad, trabajadores.

Introducción

La presente investigación tiene como análisis a los rasgos de personalidad y el ambiente laboral. Su importancia surgió al establecer cuáles son los rasgos de personalidad predominantes y cómo influyen en el clima organizacional. Para Proaño (2015) menciona como rasgo de personalidad a la característica relevante que realiza que las personas se comporten de una manera determinada, las mismas se mantienen a lo largo de la vida de un individuo, se manifiestan en diferentes situaciones como en la toma de decisiones, elección de pareja, resolución de problemas, incluso puede influir en la satisfacción de las personas dentro de su clima organizacional ya que esta es una problemática que aqueja a la sociedad y año tras año se ha incrementado la insatisfacción de la población dentro de sus puestos de trabajo debido al mal clima organizacional.

En el capítulo I, se realizó la descripción del problema, los antecedentes, la contribución teórica, social, tecnológica, y las fundamentaciones psicológicas y filosófica, justificación, los objetivos y el marco conceptual.

Por otro lado en el capítulo II se abordó aspectos sobre la metodología utilizada, descripción y características de la población, cálculo de la muestra, se describen de manera detallada los instrumentos de evaluación, se explica además del proceso de obtención y análisis de datos.

Continuando con el capítulo III se realizó el análisis e interpretación de los resultados generales relacionados con el problema, tomando en cuenta las características de los instrumentos utilizados y la población de estudio.

Mientras que en el capítulo IV se mostró las conclusiones y recomendaciones de la investigación en base a los resultados obtenidos. Finalmente, en el Capítulo V

tiene que ver con el diseño de la propuesta, con la respectiva descripción del tema, justificación y objetivos a más de la argumentación teórica y el diseño técnico de la misma.

Capítulo 1

El Problema

Planteamiento del Problema.

Alquimiasoft es una empresa fundada en el 2015, con el propósito de desarrollar ideas innovadoras para el beneficio de la población no solo de la provincia sino también del país. Se dedica al desarrollo de software contable los cuales ofrecen soluciones tecnológicas que agregan valor y competitividad a los procesos de sus clientes.

La personalidad puede sintetizarse como el conjunto de características o patrón de sentimientos, emociones y pensamientos ligados al comportamiento. Bermúdez (2015) afirma que “La personalidad es una organización relativamente estable de características estructurales y funcionales, innatas y adquiridas bajo las especiales condiciones de su desarrollo, que conforman el equipo peculiar y definitorio de conducta con que cada individuo afronta las distintas situaciones” (p.120). Es decir, la personalidad se refiere a la formación comparativamente constante de características distributivas y prácticas, innatas y adquiridas bajo las circunstancias de su progreso, que conforman el componente propio y definitorio de conducta con que todo sujeto afronta las distintas situaciones.

Con respecto al clima organizacional, Chiavenato (2014) menciona que es “El ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes” (p.58). Por lo tanto, el clima organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, ya que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. El clima

organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades, por lo cual se tuvo una entrevista con los directivos de la empresa y destacaron que últimamente el ambiente dentro de su empresa ha ido en decadencia por lo cual se decidió realizar el estudio investigativo dentro de la misma.

En base a lo argumentado anteriormente, se puede aducir que la problemática detectada dentro de la organización corresponde a la repercusión de los rasgos de personalidad en el clima organizacional, ya que determina y condiciona el comportamiento de los individuos dentro de la empresa y por ende el grado de satisfacción respecto a la percepción que los trabajadores tengan dentro de su puesto de trabajo.

Contextualización.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015) en su Declaración Universal de los Derechos Humanos menciona que el trabajo es “el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad, la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana” (p.37). Es decir que el trabajo es el que genera que un individuo se despliegue y promueva nuevas decisiones, por lo cual permita el desarrollo y el potencial de las habilidades laborales generando un buen clima organizacional, contribuyendo a su autoestima, satisfacción personal y realización profesional.

La Oficina de las Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (ODIHR,2016) en un estudio sobre la relación entre los rasgos de personalidad y el

estrés, el perfil de personalidad observado en los médicos indica que existe una diferencia con estrés alto y estrés bajo en los factores de rasgos de personalidad Q4 con un 37,5%, O con un 28%, C posee a un 15% y H con un 10%. Estos datos coinciden con lo descrito por Cattell (2014) afirma que los examinados con los rasgos Q4+ no sólo se sienten tensos, sino que experimentan otros síntomas relacionados con la ansiedad, tienen una autoestima baja (O+), muestran inestabilidad emocional (C-), son inseguros y tímidos (H-) y por lo tanto son una población vulnerable a sufrir altos niveles de estrés, al mencionar este estudio realizado sobre los rasgos de personalidad refleja un gran índice de involucramiento en el sector de ansiedad y tensión los cuales son los que están más expuestos a que causen estrés en la población más vulnerable.

En un estudio realizado por Procedia Economics and Finance (PEF, 2017) a nivel mundial sobre el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral, la valiosa opinión de los empleados se muestra a través de varias tablas estadísticas y gráficos que muestran la respuesta EIR en el tema sobre la importancia del entorno de trabajo para la satisfacción laboral de los empleados. La consistencia fue del 77,1%, mientras que para la satisfacción laboral el valor fue del 81,6%. Hace que las respuestas recopiladas sean más valiosas ya que los datos son adecuados para analizar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral. El interés por el clima organizacional dentro de las organizaciones a nivel mundial, se ha incrementado ya que según el estudio realizado muestra que siempre y cuando exista un buen clima organizacional va a existir una satisfacción laboral para los servidores ya que es de suma importancia el entorno de trabajo.

En cuanto a los rasgos de personalidad en una investigación realizada sobre Tamizaje de los rasgos de personalidad en población adulta de América Latina El Consejo de Educación de Adultos de América Latina (CEAAL, 2017) menciona que el 39,8% de la población no presenta ningún rasgo de personalidad límite; el 40,8%, 1 o 2 rasgos de personalidad límite, en similar proporción entre varones 40,2% y mujeres 39,5%. El 14,8% tiene 3 a 5 rasgos de personalidad límite, y el 4,6%, 6 o más rasgos límite, con similar distribución entre varones y mujeres. El rasgo más reportado en el 35,4% de la población fue mostrar los sentimientos a cualquier persona; el 16,9% refiere ceder a mis impulsos me causa problema, y el 15,5%, con un soy muy voluble. Estos son los más comunes tanto en varones como en mujeres. Respecto al estado civil, hay mayores proporciones de ningún rasgo en las personas casadas o que viven con su pareja 42,2%; 43,9 % que entre los solteros y de 6 o más rasgos límites entre las personas solteras 5,9%; que entre las casadas 4,9%.

De igual manera en América Latina en un estudio realizado por la International Labor Corporation (ILC, 2014) realizado sobre la relación entre clima organizacional y burnout concluyeron que existe relación entre ambas variables, en donde a mejor clima organizacional no se presenta Burnout, tal vez debido a que la presencia de un ambiente adecuado, proactivo, sano y constructivo para la empresa, se trabajó con 81 personas del nivel operativo y con un total de 11 personas del Área Administrativa, la apreciación del clima general de la organización por parte de los trabajadores obtuvo un resultado de clima satisfactorio, ya que el 50% de la población manifestó puntuaciones altas que corresponden a excelente clima organizacional, sin embargo, esto representa la mitad de la población en estudio,

donde aproximadamente un 31% obtuvo una percepción de buen clima, por otra parte el 15% obtuvo un resultado de un clima regular y tan solo el 4% señalaron un mal clima en la organización. El clima organizacional es un factor fundamental para un buen rendimiento de la empresa ya que se trata de que el ambiente sea proactivo, adecuado, sano y constructivo para que los trabajadores mantengan un clima satisfactorio, bueno, regular; pero por otra parte esto se debe mejorar para evitar un mal clima organizacional.

Posteriormente La Asociación Latinoamericana de Organizaciones de Promoción al Desarrollo (ALOP,2016) elaboró un estudio diagnóstico del clima laboral en veinte empresas colombianas del sector servicios, financiero e industrial de la ciudad de Bogotá, cada una con más de 300 empleados. Se observó que la calidad del clima laboral disminuye en proporción inversa con el tamaño de la empresa. El clima organizacional no es homogéneo en todas las áreas con un resultado de 60%; existen dependencias con un excelente clima junto a otras con un clima negativo en la misma empresa; igualmente, se notó que existe mayor compromiso en los niveles bajos y con menor educación que en las personas con responsabilidad de mando con un 40%. Esta investigación se pudo deducir que el clima organizacional dentro de cada una de las empresas estudiadas o no se deben a la dependencia de que el clima organizacional influye en distintas áreas y departamentos. El clima no es homogéneo y con ello se genera un ambiente negativo en la misma empresa y por ende no se da la debida supervisión ni responsabilidad.

En un restudio realizado en Ecuador por parte del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES,2017) sobre los rasgos de personalidad en reclusos se

formó como un estudio descriptivo y comparativo de dos grupos de corte transversal. El grupo de la población general lo componen 84 personas, de las cuales el 7.14% tenía antecedentes penales, el grupo de reclusos lo componen 101 personas con una media de 5.6 años en prisión, de las cuales el 54.5% no es reincidente y el 45.5% sí. Dan como resultado que, en relación a los patrones clínicos de personalidad, la población reclusa en general presenta mayores puntuaciones en todas las subescalas que la muestra de la población general.

En los reclusos destacan las puntuaciones con respecto a la personalidad antisocial en mujeres con un 62.75%, mientras que en los hombres con un resultado de 13.95%, seguida de la paranoide en mujeres con un 62.15%, mientras que en los hombres con un resultado de 15.23%, esquizoide en mujeres con un 57.12%, mientras que en los hombres con un resultado de 14.37% y agresivo-sádica en mujeres con un 57.08%, mientras que en los hombres con un resultado de 16.57%. En cuanto a las diferencias entre ambas muestras, aparecen puntuaciones con un tamaño de la diferencia grande en la escala antisocial ($d = 0.75$), la escala depresiva ($d = 0.62$), la compulsiva ($d = 0.55$) y la esquizoide ($d = 0.54$).

Mientras tanto en Ecuador en el año 2015 se realizó una encuesta acerca del clima organizacional a 1.034 trabajadores de 2'552.166 entre empresas privadas y públicas por parte del Proyecto Happiness en la que revela que, el 56% de los encuestados se siente bien en su lugar de trabajo y el 9% está insatisfecho, lo que ellos llaman 'mal clima organizacional'. Por otra parte, los trabajadores ecuatorianos sienten orgullo de la institución en la que trabajan reflejada en el 57%. El Instituto de estadística y censos del Ecuador (INEC, 2015) además declara que en Ecuador el 80,8% son empleos generados por el sector privado y el 19,2%

por el sector público, por lo cual el clima organizacional está favoreciendo a afectando a ambos sectores críticos del funcionamiento empresarial.

Antecedentes Investigativos.

En las investigaciones realizadas sobre la temática mencionada encontramos a Santamaría (2014) que en un estudio explica la relación que existe entre ciertas características de personalidad y su relación con la creatividad refieren que la creatividad se relaciona principalmente con los rasgos de la personalidad narcisista, seguido de los rasgos de personalidad que se relacionan con la creatividad son el obsesivo, evocativo e histriónico, mientras que los antisociales y dependientes fueron poco frecuentes. En dicho estudio se realiza un análisis comparativo con algunos casos previos sobre grandes personalidades creativas el cual comenta que se encontró algunos rasgos de personalidad esquizotípico que esta mayormente relacionado con la creatividad. Este estudio nos ayuda a comprender que el componente afectivo podría ser el núcleo que sostiene esta asociación. Se llegó a la conclusión que al existir el reconocimiento de la comparación de las personalidades creativas se encontró rasgos esquizotípico por lo cual se relaciona con factores del entorno en el que se desenvuelve el individuo.

Guerrero (2014) afirma que un rasgo de la personalidad de un individuo puede o no tener relación con el estilo de liderazgo que este desarrollará podría ser muy apresurado, conociendo que existen estudios que muestran que no hay una fuerte relación entre los factores que determinan la personalidad y el estilo de liderazgo desarrollado por las personas objeto de los diferentes estudios realizados. Sin embargo, encuentran que existirían factores moderadores como el estilo de vida y el ambiente en el que se desenvuelve profesionalmente un individuo que sí

podrían influir en el estilo para liderar que pudiese escoger, un rasgo de personalidad puede intervenir en varios factores dentro del ambiente porque en si determinan la personalidad y por ende moderadores como el estilo de vida y el ambiente en el cual la persona se desenvuelve profesionalmente.

Según Katz (2016) menciona que “El clima organizacional hace referencia a que toda organización crea su propio clima, con sus propias costumbres y estilos” (p.65). El clima organizacional refleja tanto las normas y valores del sistema formal como su reinterpretación en el sistema informal, así refleja las presiones internas y externas de las personas que la organización atrae, de sus procesos de trabajo y distribución física, de las modalidades de comunicación y del ejercicio de la autoridad dentro del sistema.

Es necesario tener en cuenta que una adecuada cultura organizacional facilitaría generar un compromiso más allá del simple interés personal, extendiéndolo a beneficio de toda la organización, se generaría una gran estabilidad social dando a los empleados la libertad de sentirse productivos, satisfechos con su trabajo y las recompensas en base a este.

Contribución teórica, económica, social y/o tecnológica

La presente investigación contribuye de manera teórica, ya que se considera el estudio de dos variables de gran importancia, para el ámbito de desarrollo organizacional y comportamiento humano dentro de la organización. Ademas, contribuye con información científica para futuras investigaciones relacionadas al campo de la psicología del trabajo.

Por otro lado, es de contribución social porque se aporta información a los directivos y trabajadores de la empresa en la cual se está realizando esta

investigación, por consiguiente, será también de contribución a la Universidad Tecnológica Indoamérica ya que sirve como una herramienta de investigación para los estudiantes.

Fundamentación Epistemológica

Para la presente investigación se consideró como sustento epistemológico el intelectualismo que sostiene la base del conocimiento, formando conjuntamente con la experiencia y el pensamiento. Sosteniendo que las experiencias son condiciones universales y necesarias para el individuo mientras que el pensamiento hace referencia a la capacidad de formar ideas y representaciones de la realidad en su mente. Álvarez (2016) considerando esta postura epistemológica, se puede mencionar que el conglomerado de trabajo aprende de sus experiencias y procesos de raciocinio, con la finalidad de potencializar sus esfuerzos el intelectualismo es de gran importancia para esta investigación ya que al estudiar los rasgos de personalidad que es algo innato en el ser humano se puede observar con relevancia como estos rasgos se estructuran dentro del ambiente laboral.

Fundamentación Psicológica

La presente investigación se basó en el enfoque cognitivo - conductual, orientada a los procesos mentales implicados en el conocimiento es decir que tiene como objeto de estudio los mecanismos básicos por los que se elabora el conocimiento desde la percepción, la memoria y el aprendizaje, el enfoque cognitivo conductual busca que el individuo adopte nuevas conductas aumentando o disminuyendo otras y a su vez modificando comportamientos problemáticos.

Por su parte Seelbach (2014) explica desde el enfoque cognitivo conductual, como el pensamiento y la forma en la cual el individuo actúa ante un hecho o

situación en particular, sin dejar de recordar la influencia del ambiente ante el mismo, por lo cual desde este punto de vista la personalidad es el factor de la interacción de los factores cognitivos, la percepción selectiva, motivación, afectos, estrategias, autoconcepto y autoeficacia, por lo cual se encuentran los elementos conductuales los que determinan los patrones de respuesta.

Finalmente incluye los factores ambientales, es decir, el ambiente inmediato con el que se relaciona el sujeto. El enfoque cognitivo- conductual es de suma importancia en esta investigación ya que al estudiar los factores conductuales que determinan los rasgos de personalidad influyen en los patrones de respuesta en el ser humano es importante destacar que la conducta se involucra de una manera muy notoria en el ámbito laboral ya que esto interviene en el clima organizacional.

Justificación

La importancia de la presente investigación radicó en la identificación de los rasgos de personalidad que posee el personal de la empresa Alquimiasoft, se pretende analizar dichos rasgos ya que debido a acontecimientos han afectado el área laboral como distintas actitudes, compromiso y emociones que ocurre dentro del espacio de la organización.

Con respecto a la originalidad existe una carencia de investigaciones de este tipo dentro de la organización, por lo cual esta busca encontrar una relación existente en el que los rasgos de personalidad repercutan al clima laboral y con ello poder llegar a un consenso de apoyo a la empresa para su mejor clima dentro de cada puesto de trabajo.

Por consiguiente, los beneficiarios son directamente los empleados y los directivos de dicha organización ya que con esta propuesta investigativa se dará a conocer las mejoras que debe existir dentro de la misma y dentro del puesto de trabajo de cada funcionario. Los estudiantes de psicología de la Universidad Tecnológica Indoamérica, también serán beneficiarios ya que con este estudio se podrá tomar como fuente de información para distintas investigaciones a futuro.

En cuanto a la factibilidad se contó con la aprobación por parte del director de la entidad laboral a ser investigada, solicito información del proyecto para su ejecución y por muestra a esto la institución está presta a brindar sus instalaciones para realizar dicha investigación y contar con la colaboración por parte de los directivos como de los trabajadores.

Objetivos

Objetivo General.

Investigar los rasgos de personalidad y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Alquimiasoft la matriz.

Objetivos Específicos.

1. Identificar los rasgos de personalidad predominantes en los trabajadores de la empresa Alquimiasoft, la matriz
2. Determinar las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de la empresa Alquimiasoft, la matriz
3. Estructurar una propuesta de intervención frente a la problemática investigada

Marco conceptual

Rasgos de personalidad

Definiciones.

La personalidad es una organización compleja de cogniciones, emociones y conductas por lo cual se define como algo distintivo y propio de cada individuo a partir de una estructuración de sus características peculiares. Para Bermúdez (2015) menciona que “La personalidad incluye una serie de elementos como rasgos, relativamente estables a lo largo del tiempo y consistentes de unas situaciones a otras que explican el estilo de respuesta de los individuos estas características permiten predecir la conducta de cada individuo” (p.25). Es decir que la personalidad engloba todo lo que es referente a una estructura psíquica que se desarrolla a partir de la interacción que el individuo tiene con los factores biológicos, psicológicos y socioculturales en los cuales piensa, siente, actúa y se relaciona con los demás por lo cual se adquieren rasgos propios que le diferencian de los demás.

De acuerdo a Sánchez (2016) la personalidad es el resultado de la coyuntura dinámica entre los aspectos psicológicos, dentro de ellos se encuentra lo intelectual, afectivo y cognitivo, mientras que en el ámbito biológico se involucra lo fisiológicos y morfológicos característicos de cada individuo que le diferencian de los demás.

Al definir la personalidad cabe mencionar que al existir rasgos dentro de ella Antoni (2016) señala que “Un rasgo puede entenderse como una disposición personal a comportarse de una manera parecida en distintas situaciones, un rasgo, al mismo tiempo, puede definirse como un constructo hipotético que resume la tendencia de un individuo a comportarse” (p.62). Por consiguiente, un rasgo es una

habilidad que tiene el individuo para comportarse en diferentes contextos que se presentan tanto en el aspecto económico, social y cultural que se desarrollan en la vida cotidiana de un individuo. Cabe mencionar que un individuo nace sin una personalidad determinada, sino que se desarrolla a lo largo del ciclo vital, aunque en ocasiones puede ser una condición heredada que se complementa por medio de la experiencia e influencia interpersonal dentro de la sociedad.

Dilnet (2015) menciona que los enfoques psicológicos sociales de los rasgos también tienden a abandonar la suposición de locus interno. Incluso si los rasgos representan estructuras psicológicas genuinas, estas estructuras pueden no ser más que la máscara superficial que la persona presenta al mundo exterior, a fin de presentar una autoimagen socialmente aceptable a otras personas. Los rasgos de personalidad son muy evidenciados con más frecuencia en el ámbito social en el cual se entiende como manifestaciones de permanencias de la forma de comportarse de cada individuo y con ello se distingue las diversas formas de comportarse. Es decir que al mencionar los rasgos de personalidad se le asemejan como actitudes que el individuo forma.

Según Feldman (2015) refiere a un rasgo como una cualidad que pertenece a cada individuo, los cuales destacan del mismo el ser humano tiene un grado conmensurable que se le dé a una persona en específico por plantear un ejemplo de un individuo que sea sociable y otro que sea lo contrario los dos poseen la característica de sociabilidad cabe recalcar que el uno puede ser más elevado del otro; se puede definir que no existe una definición concreta para explicar el concepto de rasgos de personalidad, sin embargo, los profesionales especializados en el comportamiento del individuo presentan un cuestionario el cual ayuda a

comprender y clasificarlo según su conducta, en ese mismo sentido el individuo al poseer un rasgo también adquiere una cualidad que tiene un grado valorizable que se distingue a una persona de otra, por lo cual para entender de una manera más congruente a un rasgo de personalidad los psicólogos especializados en todo lo que se entiende como conducta generan una duda la cual es que si cada ser humano sería clasificado de acuerdo a su conducta como sería ahora la vida cotidiana de sujetos que solo convivan con personas iguales a ellos.

Por otro lado, Carrillo (2015) menciona que los rasgos de personalidad son “Una estructura dinámicamente integrada de factores biológicos, psicológicos y socioculturales, que establecen en el ser humano un modo de percibir, pensar, sentir y actuar singular e individual” (p.19). Es decir, son un factor muy importante al definir la estructura del ser humano, refiriéndose a los factores biológicos, psicológicos y socioculturales; los cuales llevan al ser humano a poder sentir, pensar, percibir y actuar de una manera distinta de cada ser humano, no hay forma en la que se repitan dichos factores en dos o más personas.

Para Vargas (2014) un rasgo de personalidad se puede definir como “La tendencia de un individuo a comportarse de una forma consistente en muchas situaciones distintas, ya que los rasgos son características que influyen en algunos comportamientos” (p.75). Cabe destacar que un rasgo de personalidad puede definir a un individuo en diversas situaciones dentro de su contexto personal como social es decir que es influyente dentro del mismo por lo son características que influyen el comportamiento del mismo.

Dimensiones globales de medición.

Cattell (en Ozorio, 2014) identifica 5 factores los cuales son denominados de segundo orden o dimensiones globales. Estas se presentan con la interrelación de las escalas primarias y permiten describir la personalidad desde una perspectiva más amplia.

El primer factor es el de extraversión denominado así por Cattell el cual lo describe como:

La extraversión es un rasgo amplio de la personalidad que abarca una serie de características más específicas, como la sociabilidad, la asertividad, el alto nivel de actividad, las emociones positivas y la impulsividad. La naturaleza del rasgo y sus características definitorias han cambiado considerablemente con el tiempo, y se han propuesto varios mecanismos diferentes para subyacer al rasgo. Estos mecanismos incluyen diferencias individuales en condicionamiento, nivel de excitación y sensibilidad a estímulos gratificantes. La investigación moderna sobre extraversión se centra en comprender los patrones característicos de los sentimientos y los comportamientos asociados con la extraversión, y en vincular estos patrones con mecanismos psicofisiológicos específicos (p.28).

Cabe mencionar que este factor describe el grado en el que el sujeto se muestra abierto ante los demás y se sintetiza por medio de la energía de los contextos sociales en el cual se desarrolla, se puede evidenciar con claridad cuando el sujeto actúa al momento en el que está relacionándose con otra persona dentro del ambiente social o también evidencian de qué manera evade expresarse ante otros sujetos.

Al mencionar a la extraversión Saliente (2014) describe que las personas con extraversión tienden a caracterizarse por ser personas energéticas y expansivas ya que tienden a escrudñar experiencias que sean poco peculiares y que posean un contacto frecuente con individuos, cabe mencionar que los individuos con

extraversión tienden a aburrirse o generar ansiedad en el mismo por lo cual se sintetizan de tal manera en la cual es para ellos es de forma negativa no realizar alguna actividad que lleve de intereses comunes de una manera u otra llamándola diversión.

Dentro de la extraversión Amador (2014) muestra por qué factores de la personalidad está matizada por la composición de cinco factores los cuales son afabilidad, animación, atrevimiento en polos positivos; mientras que privacidad en polo negativo, autosuficiencia es un rasgo que en puntuaciones altas refiere a una persona participativa afable, animada, emprendedora, natural, integrada en el grupo por lo que al puntuar en un polo negativo muestran características como introversión, inhibida socialmente, seria, reservada, calculadora, distante y autosuficiente, la extraversión al estar formada por afabilidad, animación, atrevimiento, privacidad, autosuficiencia, el cual refiere a las puntuaciones altas como características de personas naturales es decir de personas en las cuales se desarrolla con naturalidad el poder ser.

Por otro lado, la extraversión como una escala en la cual esta una combinación de los resultados en afabilidad (A), animación (F), atrevimiento (H), privacidad (N) y autosuficiencia (Q2). Cuevero (2017) menciona que dado que una persona afable va a promover en cada individuo con apoyo social es decir el afecto, atención, aprobación, por lo cual el sujeto va a generar una inclinación a disminuir su timidez, ya que con ello va a generar más sentimientos entusiastas y con una mínima necesidad de privacidad, cabe mencionar que al puntuar muy bajo se pueden reflejar tendencias patológicas en el individuo, ya que por el contrario al obtener una

puntuación alta fulguran características de una persona organizada en cuanto a las relaciones interpersonales.

La extraversión como describe Campos (2015) es una dimensión global de medición poniendo en cuenta que describe las puntuaciones del mismo de acuerdo al cuestionario de personalidad al cual pertenece este factor por lo cual al recibir una puntuación alta al sujeto se le representa como un individuo desenvuelto, no inhibido y con una capacidad bastante fuerte para relacionarse con los demás, mientras que al mostrar una puntuación muy alta se lo considera una complicación ya que generan una necesidad ya relacionarse con los demás por lo cual se crea una intolerancia el no poder trabajar solo y por ese lado se puede generar un descontrol dentro del comportamiento del sujeto.

La ansiedad encabeza otra de las dimensiones globales de medición Anserina (2014) menciona que la ansiedad aparece como “un estado emocional o condición caracterizado por una dimensión motora acompañada de una sensación de malestar percibirá por el individuo, tal estado se produce por la incapacidad del YO para reprimir impulsos que por naturaleza resultan inadmisibles” (p.33). Lo que quiere decir es que la ansiedad al ser un estado emocional influye de una manera inminente en la vida del ser humano ya que al sentir un malestar por las actividades por ejemplo cotidianas el hombre tiende a reprimir los impulsos y ello va a llevar a un estado emocional inestable dentro tanto de su vida cotidiana como de su vida sentimental.

Cattell menciona que “La ansiedad se considera como si fuera un miedo iniciado por indicios o símbolos de algún peligro remoto e incierto, más bien que de uno físico o inmediatamente presente” (Burt,2015, p.49). Por este motivo con el tiempo

se ha ido clarificando a la ansiedad como una especie de estado en el cual la persona muestra irritabilidad o tensión por lo cual estas características se han ido desarrollando a partir de diversas investigaciones que hacen hincapié en esta dimensión ya que es considerada como un temor en el cual se pueden generar factores de peligro en los cuales se evidencian factores incluyentes daños físicos y psicológicos dentro del ser humano.

Campos (2015) define a la ansiedad como una dimensión global es la principal relación que se engloba con la psicopatología, al pertenecer esto a una dimensión se generan puntajes es decir que cuando la ansiedad puntúe alto se puede demostrar significativos desajustes en las áreas de personalidad del individuo por lo cual se interpreta como personas emotivas, cohibidas, con tendencia a culparse por todo y tensas, por otro lado, al puntuar bajo refleja que la persona distingue a la vida como agradable y siente que está adaptada naturalmente a su medio.

La dureza definida por Covarrubias (2015) como “una cualidad de duro que presenta una cosa, un objeto o una persona, falta de blandura, de sensibilidad, aspereza y una severidad excesiva son signos claros de la presencia de la dureza en el contexto que sea” (p.19). Es decir que las personas que actúan con dureza son difíciles de tratar ya que por un lado representan firmeza, fuerza; pero por otro lado representan hostilidad y no aceptan cosas en las cuales se oponen a sus ideales ya que al representar todas estas características tienden a evidenciarse como unas personas duras en diversos contextos y en otros se caracterizan como personas sensibles dependiendo la situación del contexto.

Sierra (2017) da a conocer a la dureza es una construcción psicológica que abarca una mayor cuantía de conceptos y actitudes, los cuales se engloban en

campos extremadamente cardinales y necesarios para la que la mentalidad del ser humano sea impecable, por lo cual se le defina con una actitud positivista de un individuo intrínsecamente en un rasgo de personalidad en el cual se caracteriza con una actitud que es primordial para la personalidad de un ser humano.

Al estar definiendo a la dureza para Gómez (2015) se presenta como un carácter en el cual una persona procesa información en que el valor de resolver los problemas imparcialmente cognitivos en el cual se considera situaciones subjetivas o personales en lo cual la persona al poseer este rasgo una dimensión en la cual el individuo define el cómo resolver sus problemas personales de forma cognitiva, la cual parte del hecho en el cual se presentan rasgos de alto estrés ya que dentro de ella esta medidas por variables biológicas, psicológicas y ambientales por lo cual se asume que puede ser aprendida.

La dureza mencionada así para Pagana (2017) recalca que en si es una zona de características de la personalidad ya que se menciona que son aprendida en etapas más tempranas de la vida del individuo ya que son las experiencias reforzadas por momentos en los que se presenta en el ámbito cotidiano, el cual actúa como un expediente en un recurso de resistencia frente situaciones vitales y estresantes.

Al mencionar dicha dimensión Kahn (2015) es “la dureza puede afectar a las estrategias de afrontamiento también de forma indirecta a través de su influencia sobre el apoyo social” (p.89). Es decir que si existen métodos en el cual se genera un afrontamiento entre la dureza y el apoyo social se genera una relación entre las mismas en las cuales se presentan en situaciones de presión y eventos estresantes ya que al tener en alguna circunstancia en la cual la persona carezca de apoyo emocional en el cual la inflexibilidad o la tendencia a imponerse hacia los demás

puede interferir lo cual llevara como consecuencia la falta de la fortaleza emocional que lo compone.

Por otro lado Arlley (2017) la dureza se define como una composición de los rasgos de personalidad que le sede a una persona a tolerar el estrés físico y psicológico sin desarrollar ninguna patología por lo cual se comprende a la dureza como una miscelánea de rasgos de personalidad que le consiente a una persona a tolerar el estrés tanto físico como psicológico sin desarrollar una enfermedad; en el cual cabe recalcar que este tipo de pensamiento y distintivo es uno en el cual se evidencian las dificultades y circunstancias estresantes como desafíos personales, en lugar de obstáculos los cuales permiten el crecimiento personal de la propia persona.

Muddy (2014) define a la dureza como “La resistencia es un sistema de creencias sobre uno mismo, sobre el mundo, sobre las relaciones con el mundo, lo que impide el surgimiento de estrés interno en situaciones estresantes, y también contribuye a enfrentar el estrés” (p.77). Al mencionar que la dureza es un sistema de creencias cabe destacar que la relación con los individuos no va a intervenir dentro del contexto social, lo que si se va a involucrar va a ser el estrés que en el cual al presentarse estas situaciones que sean estresantes la persona debe enfrentar dicha situación para con ello generar una resistencia hacia la misma.

Por otro lado, Aleksandrova (2017) se define a la dureza como un problema de resistencia del ser humano desarrollado como un fragmento de estrategias de afrontamiento para las situaciones de la vida, en lo cual incluso se puede producir un estrés postraumático, en el cual se considera como una destreza que caracteriza

al individuo como una adaptación al contexto como un rasgo de personalidad que percibe una adaptación como resultado de la sociedad.

En cuanto a la dureza como escala Santobaña (2014) la caracteriza por la obtención de afabilidad, sensibilidad, abstracción, y apertura al cambio, por lo cual tiene una gran intervención dentro del ámbito laboral más que en el clínico. Al dar un resultado con altos puntajes describen a personas reservadas, poco sensibles, practico y resistente al cambio; cabe recalcar que un puntaje alto en dureza no representa una patología, por otro lado, al evidenciar los puntajes bajos se asocian con la sensibilidad, flexibilidad, amabilidad y un insuficiente sentido práctico.

La independencia según Sherman (2017) puede definirse como “El estado de una persona o cosa que no necesita de otra para su realización, e implica entereza, firmeza de carácter y autonomía de la propia conducta” (p.85). Es decir que la independencia no depende de ninguna otra cosa por lo cual su realización es de carácter conductual ya que se describen como habilidades de persuasión. La independencia es un rasgo de personalidad en el cual el individuo actúa de una manera dependiente de sus pensamiento y sentimientos ya que se tiene en cuenta las opiniones de los demás.

Según Gaspar (2018) la independencia es “Aquella que una persona manifiesta en la libertad de actuar y elegir sin depender de otras personas, ni hacer caso de presiones u obligaciones” (p.57). Por consiguiente, la independencia es aquella que se toma de la relación de las personas al momento de realizar la toma de decisiones como hacer y actuar independientemente sin prodigar el control de sus vidas a otros individuos, por lo cual estos individuos están puestos a elegir sin poseer la

necesidad de depender de las demás personas si poseer presiones u obligaciones de preocuparse por una segunda persona simplemente por sí misma.

Para Carrasco (2015) un paso fundamental para la independencia psicológica es abandonar el nido y buscarse la vida por cuenta propia, la independencia genera libertad, no obstante, es importante tener en cuenta que no exime de las responsabilidades de la vida adulta, por lo cual al abandonar esta situación es ya buscar una independencia de sus padres por lo cual el individuo ya debe preocuparse por sus propios gastos, responsabilidades y cuidado personal, cabe destacar que el polo de la independencia está relacionado con la independencia de la percepción ya que existe una posibilidad disminuida obstrucciones bajo instrucciones complicada de alta gravedad de juicio y la consistencia lógica del ser humano, en cuanto a la puntuación de un polo opuesto está asociado con personas que han perdido personas cercanas en los cuales generan independencia, aunque ellas ya no estén cerca del sujeto, el factor global de la independencia está organizado alrededor de rasgos de asertividad e influencia en el mundo, los puntajes altos son dominantes, independientes e innovador, mientras que al dar un puntaje bajo a los anotadores son deferentes, cooperativos y agradable, el cual define con los rasgos de dominio o agencia por un rasgo básico el cual está dividido y relegado a pequeños roles en varios factores en el cual está incluida la extraversión.

Para culminar Cipsia (2016) menciona las dimensiones globales el ultimo es el de autocontrol el cual es la habilidad que posee el ser humano para regular o controlar sus impulso de una forma discrecional con el propósito de conseguir un objetivo mayor para su mejora, por lo cual si un sujeto se encuentra en una situación en la cual tiene que manejar sus impulsos si pueden existir dificultades a hacerlo,

cabe recalcar que las situaciones que pueden necesitar de autocontrol están presentes en el ambiente por lo cual el ser humano tiende a reaccionar de manera automática.

Para Sánchez (2015) el autocontrol es la “capacidad de mantener el control de uno mismo y la calma en situaciones estresantes o que provocan fuertes emociones, ante situaciones hostiles, implica resistir positivamente en condiciones constantes de estrés” (p.03). Es decir que el mantener el control de uno mismo se genera situaciones en las cuales pueden ser favorables para el ser humano o situaciones desfavorables ya que cada reacción provoca emociones en las cuales se genera como una especie de resistencia ante las situaciones de estrés. López menciona que el autocontrol en si genera apartados en los cuales menciona que el autocontrol se resiste al estímulo de actuar de una manera en la cual sea inapropiada para alguna situación presentada en el ambiente, por lo cual siente emociones las más comunes son la ira, frustración o estrés en la cual la persona que tiene autocontrol puede llegar a controlarlas y actuar correctamente. Por otro lado, mantener la calma es un factor primordial el que más destaca por no interferir en sus emociones.

Ramírez (2015) recalca que para generar el autocontrol es importante mencionar que la autoestima que posee la persona esté en un polo positivo ya que la aceptación y el afecto son síntomas de que el sujeto puede estar siendo manipulado y esto puede convertirse en una dependencia y se elimina por completo el autocontrol por lo cual al involucrar esto está de una u otra manera la independencia ya que al eliminarse el mismo la persona tiene a depender de alguien más.

Coello (2017) define al autocontrol como “aquellos procedimientos de terapia cuyo objetivo es enseñar a la persona estrategias para controlar o modificar la

conducta, a través de distintas situaciones, con el propósito de alcanzar metas a largo plazo” (p.14). Es decir que el autocontrol de alguna manera genera conductas diseñadas para que la persona controle sus impulsos en situaciones que se van generando en el ambiente la más común es el estrés. Al hablar del autocontrol como dimensión se desarrolla a partir de la combinación de animación (F), atención a las normas (G), abstracción (M) y compulsividad (Q3), esta dimensión al generar puntuaciones bajas recalca la impulsividad y de dificultar para prorrogar la satisfacción de las necesidades, por otro lado al puntuar alto demuestran la capacidad del sujeto para contener sus impulsos, diferir las necesidades y proceder de un modo más aceptable tanto personal como social.

Al hablar de las dimensiones globales de medición se puede deducir que al transformarse en rasgos es de gran importancia relacionarlos entre sí por lo cual se destacan de los 16 rasgos de personalidad ya que se relacionan de forma concreta ante cada situación que se genera en el ambiente, al actuar con exactitud según los rasgos predominantes que resaltan en las personas.

Factores de Segundo Orden de la Personalidad.

Al mencionar los factores de segundo orden cabe mencionar que son la combinación de varios factores relacionados entre ellos, se destaca que son de una forma más general ya que al relacionarse entre los 16 rasgos de personalidad da un resultado más concreto.

Malanos (2016) la extraversión a diferencia de la introversión se popularizó por el psicoanalista Jung, el describió como personas extrvertidas a los que interactúan con estímulos externos ya que se creía que su energía se dirige hacia afuera es decir hacia otras personas, mientras que los introvertidos enfocan su energía hacia dentro

por lo cual practica actividades individuales y pensamiento reflexivos. El primer factor es el de Extraversión comparada con la Introversión (QS1), como se mencionó anteriormente se destaca la combinación de los mismos, la persona que puntúa bajo tienden a poseer inminentemente la introversión ya que por lo general suelen ser tímidas, inhibida pero autosuficientes, por otro lado al puntuar alto son los extrovertidos, los cuales presentan características como rasgos desinhibidos socialmente y muestran la capacidad de instituir y salvaguardar contacto interpersonal.

Para Achille (2017) los introvertidos muestran una deficiencia en las relaciones interpersonales, al generar este rasgo tienden a elegir con cautela a las personas que dejan entrar a su círculo social, tienden a escrudñar el estímulo de la sociabilización lo cual engloba una actitud silenciosa, reflexivos y más cognitivos. Por otro lado, al mostrar esta conducta se generan dos extremos la extraversión contrapuesta con la introversión, hay que mencionar que la forma de medición de la extraversión es de forma más continua ya que se exhibirá un comportamiento en diferentes grados en situaciones peculiares, por lo cual en diversas ocasiones las mismas personas pueden comportarse de manera más introvertida.

Houston (2014) menciona que estos factores personifican una manera en la cual se puede clasificar en terminologías de posición en una escala entre puntos extremos, es decir que la tendencia de un ser humano es innata al actuar frente a un estímulo por ende, al determinar estas escalas con mayor exactitud en el cual su comportamiento actúa según el estímulo recibido por el ambiente ya que se considera que el individuo es extrovertido, introvertido o ambicioso según los rasgos predominantes en su personalidad.

Flesson (2015) menciona que la siguiente dimensión es el factor de Ansiedad diferenciada con la Tranquilidad (QS2), según Santana (2014) este factor se da por medio de la combinación de factores primarios los cuales son aprensión (O), tensión (Q4), estabilidad (C), perfeccionismo (Q3), vigilancia (L) y atrevimiento (H), los cuales miden los niveles de ansiedad y se caracterizan por ser serenos, realistas, estables emocionalmente y muestran serenidad hacia el mismo, al puntuar alto presentan características propias de una persona con ansiedad, por otro lado al puntuar bajo generan como resultado inseguridad, emocionalmente inestables, tímidos, tensos y desconfiados, en este factor se encontró la tendencia positiva es decir que presenta mucha ansiedad y una insatisfacción en la forma en que enfrenta las demandas vitales del ser humano que las realiza para lograr lo deseado, este rasgo puede ser situacional o se puede desarrollar como inadaptaciones que se generan debido al ambiente.

Minalla (2017) menciona que en el caso del factor de Susceptibilidad en contraste con la Tenacidad (QS3), es el tercer factor de esta categoría el cual se genera a partir de la composición de los factores de sensibilidad (I), abstracción (M), afabilidad (A), apertura al cambio (Q1), animación (F), dominancia (E) y vigilancia (L) los cuales se generan a partir de los resultados de cada uno de los rasgos de personalidad mencionados, por consiguiente, las personas que resultan con bajas puntuaciones poseen la característica de preocuparse emocionalmente tienden a presentar frustración y en las actividades cotidianas poseen un desánimo para ello, a los que obtienen puntuaciones altas se caracterizan por ser personas imaginativas, distraídas, gentiles y afectuosas hacia el individuo ya que les atrae lo

artístico y cultural lo cual genera a ser personas abiertas a nuevas experiencias a nivel interpersonal.

Para Pazmiño (2016) de forma similar se presenta la Dependencia frente a la Independencia el cual corresponde al cuarto factor de segundo orden representado con QS4 el cual se genera a partir de la combinación de los factores de dominancia (E), atrevimiento (H), apertura al cambio (Q1), vigilancia(L), aprensión (O), privacidad (N), atención a las normas (G), autosuficiencia (Q2) y abstracción (M), al generar esta combinación las personas que puntúan bajo tienden a presentar características sumisas, dóciles, tímidas, humildes, conservadoras, inseguras y que dependen completamente de otras o un grupo al cual pertenecen, en el caso en el que el sujeto puntué alto son personas típicas de personas independientes por lo cual son autosuficientes, desconfiadas, agresivas, desinhibidas y radicales que no muestran necesidad en la cual deben ser aceptados por los demás.

Romman (2018) menciona que para otros autores las características son similares ya que al puntuar bajo tienden a presentar patrones de personas dóciles, tímidas, conservadoras, inseguras y moralistas, en cuanto a las puntuaciones altas con personas agresivas, asertivas, autosuficientes, desconfiadas, desinhibidas o que no buscan interés en la opinión que tienen los demás, por lo cual las relaciones interpersonales son muy conflictivas.

Por último, se destaca el factor de Alto autocontrol diferenciado por el Bajo autocontrol, este es representado por QS5 Álvarez (2014) menciona que en dicho factor solo se combinan el factor de atención a las normas(G) y el factor de perfeccionismo (Q3) para medir el nivel de control de superego del individuo, los que generan altas puntuaciones se caracterizan al ser personas predominantes al

autocontrol, persistentes, compulsivas y tenaces, por otro lado al puntuar bajo son personas que poseen bajo autocontrol de su superego y se dejan llevar por sus impulsos.

Generalidades.

Al mencionar las generalidades, se mencionan la teoría de rasgos estas se refieren a peculiaridades de cada persona como el temperamento, adaptación, labilidad emocional y valores que se dan al que el individuo se involucra en tono a las características en particular.

Según Valdez (2015) la teoría del rasgo “es un modelo explicativo del comportamiento humano que supone la existencia de características estables en la estructura de la personalidad de los individuos” (p.876). Es decir que el comportamiento humano se caracteriza por la existencia de rasgos característicos de la personalidad de cada individuo en los cuales se proporcionan estructuras específicas de cada individuo.

Aiken (2016) menciona que Cattell fue uno de los autores más característicos en esta teoría ya que los congrege en cuatro formas, la primera es las comunes es decir que son ajustados a las personas; también se presentan dentro de esta contra únicos estos son característicos del individuo, superficiales estos son muy fáciles de detectar; contra fuentes son los cuales pueden ser expuestos mediante análisis factoriales, constitucionales estos son netamente por herencia; contra moldeados esta se evidencia por la dependencia del sujeto hacia su entorno, dinámicos son los cuales motivan al individuo para cumplir sus sueños o llegar a su meta planteada; contra habilidad esta es la cual se caracteriza por la capacidad para alcanzar su meta; contra temperamento dentro de él se puede evidenciar los aspectos emocionales del

individuo en cuanto a la actividad de la elección de alguna meta (p.456). Esta teoría de los rasgos se categorizo en tres los cuales son los rasgos cardinales, centrales y secundarios.

Al hablar de rasgos cardinales Paz (2014) destaca que estos son predominantes en toda la vida de un individuo, estos rasgos que dominan a las personas moldean su comportamiento ya que tienden a desarrollarse tardíamente en la vida del ser humano, son los más fuertes por lo cual pocas personas lo poseen. Los rasgos cardinales son los cuales denominan a la persona específicamente ya que estos individuos predominan en las cualidades de cada uno, al moldear el comportamiento del ser humano estos rasgos son sumamente difíciles de encontrar ya que tienden a desarrollarse tardíamente.

Maney (2017) menciona que un rasgo cardinal se refiere a una característica única que dirige la mayor parte de una persona por lo cual al ser una característica única la mayor parte de las personas no los desarrolla ya que es muy común generar rasgos globales. El rasgo cardinal es una disposición alrededor de la cual se organiza la mayor parte de la conducta de cada individuo caracterizándolo como una conducta dominante en todo aspecto del ser humano puede ser laboral, social o educativo, ya que con ello el individuo se evidencia a lo largo de su vida.

Por otro lado, se encuentra los rasgos centrales Saldaña (2016) recalca que estas son características de lo propio y fácil del individuo ya que afirma que la cantidad de estos rasgos se puede conocer a las personas ya que son muy pocas que la presentan ya que sus peculiaridades principales son inteligencia, honestidad, timidez o ansiedad en la vida del individuo. Los rasgos centrales son disposiciones menos extensas, responsables de gran parte de la conducta son prácticamente los

elementos básicos que conforman la mayor parte del comportamiento del individuo en el cual destaca características aprendidas del ser humano como la honestidad o la timidez.

Por último, se presentan los rasgos secundarios son los cuales son los menos frecuentes y los de menos importancia ya que estos comprenden la característica más relevante de la personalidad es decir de qué manera actúa en el ser humano, estos rasgos se caracterizan por poseer preferencias en sus gustos ya que son más limitados y menos cruciales en la descripción de la personalidad.

Para Moreira (2014) los rasgos secundarios son aquellos que están relacionados con actitudes o preferencias en los cuales comúnmente aparecen simplemente en ocasiones o circunstancias específicas; puede generarse rasgos predominantes en estos individuos como el nerviosismo, estos rasgos pueden ser un factor de riesgo en la vida del individuo ya que al ser poco común no hay un entendimiento adecuado sobre este comportamiento por lo cual pueden surgir en determinados momentos como al momento de presentarse una situación incómoda para el sujeto.

Clima organizacional

Definiciones.

El clima organizacional en una organización es esencial para la misma ya que en ella se evidencia la productividad y satisfacción de sus trabajadores, por lo cual dicho ambiente debe estar caracterizado por un ambiente respetuoso, colaborativo, dinámico y responsable por lo cual alcanzan los objetivos propuestos.

Para Chiavenato (2019) menciona que el ambiente laboral “se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes” (p.59). Al mencionar dicha definición el clima organizacional se involucra con el bienestar de la organización y de los que componen la misma por lo cual al relacionarse con ello involucra la motivación que es provocada por parte de la organización.

Para Chiavenato (2014) la representación del clima laboral se trata de una forma determinada a las feudas motivaciones dentro de su ambiente organizacional las cataduras de la organización es una estimulación de diversos tipos de motivaciones en cada trabajador, al ser el clima organizacional favorable cuando se satisface las necesidades personales de los integrantes mientras que es desfavorable cuando frustra las necesidades del mismo hace relevancia al ambiente psicosocial en el cual los integrantes de la organización, cumplen metas estratégicas, fructificando la congruencia de la utilizar una variable mas no económica sino de satisfacción personal.

Salazar (2015) describe que el ambiente en el cual se desarrolla la empresa es la cual se desarrolla funciones laborales cotidianas ya que este influye directamente con la satisfacción de los trabajadores por lo cual se favorece en la productividad

empresarial, si la empresa brinda motivaciones para que se genere un clima organizacional positivo la institución generara buenos resultados de productividad, por lo cual si se genera un clima organizacional deficiente el trabajo será tenso y con malestar entre cada uno de los individuos ocasionando un rendimiento deficiente en la empresa.

Champagnat (2015) da a conocer que el entorno organizacional se entiende como una especie de conjunto de cualidades, atributos o propiedades que son definitorias en el ambiente en el cual se desarrolla el trabajo, por lo cual influye en la conducta o personalidad de cada uno de los integrantes que componen la empresa. Por otro lado, Albetinastor (2016) describe medio organizacional como una ligadura o una dificultad para el desempeño empresarial correcto para el bienestar de la empresa por lo cual es un factor de comportamiento de quien en la integran por lo cual se generan conocimientos de retroalimentación del comportamiento organizacional planificado por parte de la conducta de los integrantes para generar una estructura organizacional adecuada.

Para Garzón (2014) el ambiente organizacional es “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias de motivación que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización” (p.645). Por lo cual este se puede interpretar como un factor de alta importancia que depende del rendimiento de productividad de la organización en la cual su satisfacción es esencial para que la misma genere un funcionamiento adecuado ya que es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento

y desempeño de los individuos por lo cual la estructura que define en si a la empresa ya que esta surgido a partir del ambiente que se percibe dentro de la misma generando características claves como la comunicación, motivación, liderazgo y recompensas.

Por consiguiente Llerena (2018) el espacio laboral presenta características predominantes para identificarlas una de ellas son las percibidas directa o indirecta por los trabajadores y su desempeño en el medio ambiente por lo cual se refiere tanto al ambiente interno como externo, el clima tiene consecuencias en el comportamiento laboral, el clima organizacional es un sistema organizacional en la cual la organización se diferencia de un departamento a otro según la sección de la empresa, las estructuras son características organizacionales por lo cual los individuos que la conforman generan un sistema interdependiente altamente dinámico.

Tipos de Clima Organizacional

Likert (2016) sustenta que la discernimiento del clima organizacional dentro de la organización influye en variables como la estructura de la organización y de administración intrínsecamente formado por reglas y normas, la toma de decisiones, motivaciones, actitudes, comunicación, productividad, ganancias y pérdidas en una organización, estas variables intervienen en la percepción del clima organizacional por lado de los miembros de una organización en la cual se forma un tipo de clima organizacional característico en cada empresa, Likert tipifica a cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada cual con un clima en particular.

El mismo autor menciona que existen tres tipos de variables que determinan a una institución por las que están involucradas variables causales, variables intermedias y variables finales.

Para Sandoval (2018) las variables causales son conocidas también como variables independientes por lo cual están orientadas a enseñar el sentido en el que una organización se sigue desarrollando para la obtención de resultados, por lo cual se identifica dentro de la variable la organización y administración, reglas, decisiones, competencias y actitudes cabe recalcar que si esta variable se modifican. En cuanto a las variables intermedias estas denotan el estado interno y el desarrollo de la empresa ya que constituyen los procesos organizacionales de una empresa en las cuales están involucradas la motivación, actitud, eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Por lo tanto, las variables finales son conocidas también como dependientes dan como resultado el efecto que causa las variables independientes e intermedias por lo cual denotan los logros obtenidos por la organización entre las cuales se mencionan la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas de la organización.

La unión de dichas variables establece dos tipos de clima organizacional los cuales parten de un sistema autoritario a un sistema participativo; el clima tipo autoritario se divide en el sistema I autoritarismo explorador, sistema II autoritarismo paternalista; en cuanto al clima de tipo participativo se divide en sistema III consultivo, sistema IV participación en grupo.

El Sistema I el cual es perteneciente al explorador autoritario el cual muestra una especificación por la desconfianza para Brunet (2016) menciona que “este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la

dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas” (p.28). Por consiguiente, se determina que este arquetipo de clima organizacional se presenta en un contexto estable y aleatorio en la cual el edicto con sus empleados solo existe en forma de directrices o instrucciones específicas e importantes para la organización.

Rosero (2015) por otro lado menciona que existen diversas definiciones del sistema I autoritario explorador, los cuales se enfocan en que la dirección no confía en si en sus empleados ya que la mayor parte de las disposiciones se toman en torno a la cima de la institución por lo que los empleados aprecian y trabajan en un ambiente de temor, en cuanto se dan las interrelaciones con sus pares como sus superiores y los empleados se instituye con un contexto de miedo por lo cual solo existe la comunicación para seleccionar temas sumamente importantes.

Este tipo de clima organizacional autoritario Chiavenato (2017) lo describe como explorador muestran características como la falta de confianza por parte de los puestos superiores de la organización, por utilizar amenazas ocasionales para obtener recompensas, las decisiones y los objetivos que engloban la empresa son tomados solo por los altos mandos y por último la comunicación es escasa ya que solo existe por medio de instrucciones y directrices específicas para el bien y la mejora de la organización o las comunicaciones verticales.

Rodríguez (2016) por otro lado menciona el sistema autoritario de tipo II es el sistema de autoritarismo paternalista este es el contrario del explorador ya que en este existe la confianza entre los mandos altos y los empleados, pero las decisiones se toman en la cima aunque algunas veces también se toma en cuenta a los niveles inferiores, las sanciones y recompensas son las características metodológicas

utilizadas como la motivación, por consiguiente este tipo de clima organizacional los mandos superiores juega con necesidades sociales de cada uno de sus empleados por lo cual da una impresión que ejercen sus funciones en un ambiente estructurado.

Para Lagos (2017) sustenta este sistema paternalista que se caracteriza por el voto de confianza por parte de la empresa hacia sus empleados ya que se utiliza recompensas y las sanciones como un tipo de motivación para que exista mecanismos de control entre los superiores y los trabajadores por lo cual se preocupa por todo aspecto de la vida de sus trabajadores, el tipo de clima paternalista permite cierto grado de libertad en los empleados, pero la toma de decisiones es de nivel gerencial, por lo cual existe cierto nivel de confianza para realizar comentarios dentro de un nivel de flexibilidad ya que este tipo de clima da una clara idea de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado lo cual se basa en relaciones de confianza dúctil desde la cumbre hacia la base y la dependencia jerárquica.

Marzolli (2016) menciona que este tipo de ambiente organizacional genera características representativas como la existencia de confianza entre los jefes superiores y sus empleados, la utilización de recompensas y castigos como fuente de motivación, la mayor parte de decisiones la toman los puestos superiores y algunas los niveles inferiores como diversos departamentos y por ultimo prevalecen comunicaciones y forma de control descendentes sobre ascendentes.

Undurruaga (2016) por otro lado en la clasificación del clima organizacional por parte del tipo participativo el sistema III es el consultivo dentro de ella la dirección posee una gran confianza en sus empleados pero las decisiones no la toman solos sino también las decisiones de la cima también son tomadas por los mandos bajos

por lo cual motivan a los empleados con más recompensas y a comparación los castigos son ocasiones en los cuales se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima hacia la interacción de sus empleados con la empresa y con sus compañeros de trabajo ya que se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en diversos objetivos a alcanzar.

Otros autores como Gallegos (2015) lo definen como una caracterización primordial de confianza que poseen los superiores hacia sus empleados por lo cual se genera un círculo de ambiente positivo al tomar decisiones específicas ya que busca satisfacer necesidades de estima por ende existe una interacción entre superiores y subordinados, este ambiente denominado como una atmósfera por lo cual está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar otras de las características primordiales de este tipo de clima laboral es la existencia de confianza entre superiores y empleados, satisfacen necesidades de prestigio y autoestima y utilizando recompensas y castigos sólo ocasionalmente, permite a los empleados tomar decisiones específicas y la comunicación es descendente, el control se delega de arriba hacia abajo.

Recleyb (2016) distingue el clima participativo del sistema IV que corresponde a la participación en grupo en este existe la plena confianza en sus empleados por parte de la dirección existe un gran índice de confianza en los empleados por parte de sus superiores lo cual se genera en la toma de decisiones en lo cual se dan en toda la organización, la comunicación juegan un papel muy importante ya que esta se genera de forma ascendente, descendente y lateral, la cual menciona la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y la mejoría de los

métodos de trabajo. Los empleados y los superiores forman un equipo para lograr objetivos establecidos por medio de una planificación estratégica.

Chiavenato (2017) menciona que dentro de este existe una plena confianza en los empleados por parte de sus jefes los cuales toman las decisiones de la integración de todos los niveles cuantificantes para que exista una comunicación vertical horizontal, ascendente, descendente. Por lo cual la motivación trabaja en función de objetivos por rendimientos en las relaciones de trabajo es decir entre superior y supervisado se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas en torno al funcionamiento de este sistema el cual es generado por un equipo de trabajo como el mejor medio para poder alcanzar los objetivos a través de la planificación estratégica en el que como características principales se genera como una en la cual se menciona la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la motivación de los empleados se da por su participación, por e implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, la toma de decisiones está diseminada en toda la organización y la comunicación ascendente, descendente y lateral.

Generalidades del clima organizacional

Litwin y Stringer mencionan una consideración en la cual una organización, explicaría el clima organizacional a partir de las nueve dimensiones, los cuales se analizan a continuación.

La primera se mencionó por Sotelo (2015) la cual es la **estructura** esta generalidad se representada por la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, tramites, normas, obstáculos y varias limitaciones a las cuales se ven enfrentados en el desempeño de su trabajo, por lo cual el resultado positivo o negativo se da en medio de la

organización ya que se pone el énfasis en la burocracia u en el puesto de trabajo bajo un ambiente libre, informal y poco estructurado o con un bajo nivel jerárquico.

Por otro lado, Asef (2016) define a la estructura como una forma en la cual se divide, agrupa y coordina las diligencias de las organizaciones organizacionalmente a las relaciones de niveles jerárquicos, sin distinción a la posición o al nivel en el que se encuentra. Esta estructura tiene una relación directa con la composición orgánica en la cual se plasma como evidencia en un organigrama por lo cual se caracteriza como una estructura organizacional la cual depende de la organización que asuma la empresa por lo general genera efectos como establecer normas, reglas, políticas, procedimientos que facilitan o dificultan el buen desarrollo de las actividades en la empresa, y a las que se ven enfrentados los trabajadores en el desempeño de su labor, el resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización visualice y controle el efecto sobre el ambiente laboral. Al conformar una estructura organizacional ayuda a facilitar o dificultar las comunicaciones en un aspecto transcendental en cualquier tipo de comunidad que aspire a una convivencia estable.

Esta generalidad o dimensión se encuentra estructurada por organigrama, tipo de comunicación, reglamentos, reglas, normas, política y manuales.

La siguiente es la **responsabilidad**, Mendoza (2017) recalca a este aspecto que necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores, en si se genera independientemente de un cargo que se ocupe o de cada función que realicemos ya que se va desarrollando una actividad en la cual agrada al trabajador realizarla por

ende la organización genera ganancias por lo cual se genera un grado de autonomía asignada ya que se presentan desafíos que propone una actividad de responsabilidad.

Concalvez (2018) menciona que la **responsabilidad** o también llamado Empowarment es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo ya que la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo, cabe recalcar que refleja la percepción que tienen los trabajadores con respecto a la autonomía de la toma de decisiones se relacionan con un conjunto de piezas por llamarlo así que se involucran con el contenido de iniciativa, compromiso y coherencia.

Palacios (2015) menciona que la **recompensa** corresponde a la percepción de los miembros sobre la recompensa percibida por el trabajo bien hecho el cual es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no exista un castigo sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace se incentive a mejorar en el mediano plazo, el cual consiste en la percepción que tienen los colaboradores sobre la recompensa que reciben en base al esfuerzo realizado ya que conlleva no sólo el establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales no son necesariamente monetarios que motiven al trabajador a realizar un mejor desempeño, corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho; es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Cabe recalcar que esta tiene como un conjunto de elementos reconocimientos, incentivos, motivación y liderazgo.

Según Carrillo (2015) un **desafío** es “la correspondencia al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo” (p.234). Es decir que en la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización, el desafío se enfoca en el control de los trabajadores sobre el proceso de producción, sean bienes o servicios, y de los riesgos asumidos para la consecución de los objetivos propuestos, ya que se trata de un factor muy importante en la medida que contribuye a generar un clima saludable de competitividad.

Hay que mencionar que dentro de estas se involucran el reconocimiento, los incentivos, la motivación y el liderazgo.

Webber (2015) menciona la próxima que son las **relaciones** es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como jefes y empleados en el cual estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización ya que los grupos formales de la estructura jerárquica de la organización se generan a partir de la relación de amistad, por lo cual se pueden dar entre los miembros de la organización.

Las relaciones se fundamentan en el respeto interpersonal a todo nivel, Granados (2015) menciona que el buen trato y la cooperación, con sustento en base a la

efectividad, productividad, utilidad y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral como el mobbing y otros inconvenientes de este estilo, el respeto, la colaboración y el buen trato son aspectos que determinan en la dimensión de relación en la medida que influyen en la productividad u en la generación de un ambiente organizacional grato. Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Dentro de estos se generan aspectos como la comunicación formal, comunicación informal, comunicación externa y relaciones públicas.

Samaniego (2017) la **cooperación** es otro aspecto de la dimensión esta es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores, está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa, por lo cual, aunque guarda similitudes con la dimensión anterior, la cooperación se enfoca principalmente en el apoyo oportuno y la existencia de un sentimiento de equipo que contribuya al logro de objetivos grupales.

Por otro lado, Stenett (2015) la cual menciona es la de estándares es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento por lo cual se representa como los parámetros establecidos por la empresa en torno a los niveles de rendimiento. En cuanto las exigencias sean razonables y coherentes, los colaboradores percibirán que existe justicia y equidad.

Tuzza (2018) menciona otra conceptualización dentro de él se establece un parámetro o patrón que indica su alcance y cumplimiento en la medida que los estándares sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello, los miembros del grupo percibirán estos, con sentido de justicia o de equidad.

Esta mantiene características claves como monitores de calidad, monitores de rendimiento, controles, normas de rendimiento y procesos.

Cannos (2018) menciona al **conflicto** como el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, de aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar los problemas tan pronto como surjan, al conflicto también se lo menciona como el que es generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores.

Dentro de los conflictos se involucran factores como internos, externos, impredecibles y de riesgos.

Paz (2017) menciona la última dimensión que es la de **identidad** el cual se define como el sentimiento de pertenencia a la organización. Es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo, en si es la sensación de compartir los objetos personales con los de la organización de igual manera se menciona que es el sentimiento que en si da a conocer a la organización y a los miembros que pertenecen al mismo ya que era generada a un equipo de trabajo ya que la

importancia se atribuye a la sensación de compartir objetivos en común con la organización.

Los elementos que componen dicha dimensión son los de compromiso, responsabilidad, quienes son y cómo los ven los demás.

Cada uno de los aspectos mencionados produce en los colaboradores diferentes tipos de percepción que inciden de manera directa en la moral laboral individual y la suma de todas a nivel grupal, termina conformando el clima organizacional.

Factores de Medición.

Garrido (2015) menciona que dentro de estos factores de medición se involucra dos ejes el de la empresa y la persona, el primer eje se refiere a la empresa este reúne a las dimensiones del clima laboral que dependen en mayor medida del funcionamiento y la organización de la entidad, en el afectan a la satisfacción o insatisfacción de los trabajadores, por ende, al clima laboral, pero dependen principalmente de la forma en que la entidad está organizada y dirigida.

Se considera dos grandes dimensiones empresa y persona, agrupadas en estas dos grandes dimensiones, el CLA permite evaluar 8 variables diferentes la de organización, implicación, innovación, información, autorrealización, condiciones, relaciones y dirección. Además, la combinación de los elementos más representativos ofrece una puntuación global de Clima laboral.

El primer eje se refiere a la **Empresa u Organización**, para Barreno (2018) reúne las dimensiones del clima laboral que dependen en mayor medida del funcionamiento y organización de la entidad. Afectan a la satisfacción o

insatisfacción de los empleados y, por tanto, al clima laboral, pero dependen principalmente de la forma en que la entidad está organizada y dirigida.

El eje de **organización (ORG)** según Collantes (2018) se refiere a la opinión que existe sobre el nivel organizativo de la entidad, la claridad en la distribución de funciones, el grado de planificación de los trabajos, la disponibilidad o carencia de los medios necesarios para realizar las tareas, se trata de una dimensión clásica que, de una u otra forma aparece en todos los cuestionarios de clima laboral. En general, aunque haya importantes diferencias individuales, los trabajadores son sensibles a trabajar en un entorno organizado y eficiente. En el WES, por ejemplo, existían tres escalas muy relacionadas con organización claridad, control y organización, aunque sorprendentemente esta última se incluía en la dimensión superior denominada autorrealización.

Vascones (2017) menciona que la **innovación (INN)** como dimensión, se refiere al grado de innovación, dinamismo y adaptación a las necesidades del mercado que se percibe en la organización, como en el caso de ORG, se acepta de forma general que un factor estimulante del buen clima laboral es el trabajar en una entidad dinámica e innovadora, que tiene prestigio en el entorno laboral y que tiene una imagen positiva en el mercado. Por el contrario, una empresa con imagen de anticuada y poco eficaz tiende a producir un ambiente de desánimo y abandonismo.

Por otro lado, Flores menciona a la **información (INF)**, como la opinión que los empleados tienen sobre el nivel de información existente en la organización es otro de los factores importantes del clima laboral, también considerado como tal en el WES, en esta dimensión se pregunta si la información disponible es suficiente y adecuada o si por el contrario las personas se sienten incómodas por estar mal

informadas y por las consecuencias que ello tiene para el normal desarrollo de sus trabajos.

En cuanto a las **condiciones (CON)**, las condiciones materiales de trabajo, y entre ellas las compensaciones económicas, afectan de forma decisiva a la satisfacción de las personas en su trabajo, cabe acotar que la remuneración es la única ni la principal motivación del hombre en el trabajo pero no podemos desconocer la importancia decisiva que unas malas condiciones de trabajo pueden tener como factor de desmotivación, en esta escala se analizan las condiciones materiales de trabajo que pueden afectar al nivel de satisfacción de los trabajadores, entre las que se encuentra la remuneración, como se ha dicho u otros ámbitos como los sociales, como la familia, las instituciones penitenciarias y la escuela, donde obviamente las condiciones del entorno tienen unas características muy diferentes.

El segundo eje se refiere a aquellas dimensiones del clima laboral que tienen más relación con las actitudes y vivencias personales y se refieren más al grado de satisfacción del trabajador y menos a su inserción en la organización.

Para Iturbide (2018) la **implicación (IMP)**, evalúa la percepción del sujeto sobre el grado de implicación que las personas que trabajan en la entidad tienen con la organización, hasta qué punto se sienten partícipes de un proyecto común o, por el contrario, desvinculadas de los objetivos generales, se trata obviamente de un aspecto muy relevante a la hora de evaluar el clima laboral, aunque en parte puede considerarse un síntoma o consecuencia del propio clima, un buen clima laboral propicia que las personas se sientan implicadas y partícipes de los objetivos generales e interesadas en la marcha de la empresa cabe aclarar que, al igual que ocurre en otras dimensiones, no se indaga exclusiva o principalmente por el grado

de implicación del sujeto que contesta sino por la percepción que tiene sobre el nivel general de implicación existente en la organización si el clima general es de implicación más que si él mismo se siente implicado.

Urrutia (2017) menciona que la **autorrealización (AUT)**, es la mayor parte de las personas que desea que su trabajo no solo proporcione una forma de subvenir a nuestras necesidades sino una oportunidad de progresar personalmente y de desarrollar nuestras capacidades. En esta dimensión se realizan preguntas para indagar hasta qué punto el trabajo en la organización es un factor de realización personal y de progreso y hasta qué punto contribuye al crecimiento personal, lo que se considera relacionado no sólo con el clima laboral sino también con las perspectivas futuras de la persona y probablemente con su estabilidad en la entidad.

Por otro lado Vargas (2016) menciona que las **relaciones (REL)**, se trata con esta escala de evaluar la percepción del sujeto sobre el grado de satisfacción existente en las relaciones personales generadas en el ámbito laboral. Es otra de las dimensiones esenciales que siempre se considera decisiva a la hora de establecer el clima social de cualquier organización, evalúa, ante todo, las relaciones entre iguales, pero también las existentes con personas de diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización, al igual que en otras escalas ya mencionadas, no se indaga exclusivamente por la opinión del sujeto sobre sus propias relaciones personales sino por la opinión que le merecen las relaciones existentes de forma general en la empresa.

Tomala (2016) define a la ultima escala que es el eje de **dirección (DIR)**, esta es la última escala pretende evaluar el grado de satisfacción existente con relación a los superiores y directivos de la organización y, de forma general, la opinión

existente sobre los sistemas de gestión y dirección practicados el cual incluye como algo natural, preguntas referidas a los propios jefes directos, pero otras más generales sobre el estilo de mando y de liderazgo de los directivos de la entidad.

Capítulo 2

Metodología

La presente investigación se centró en los enfoques cualitativos y cuantitativos, fue cualitativo ya que describió los rasgos de personalidad y como se involucran en un fenómeno psicológico que fue evaluado dentro de esta investigación, fue cuantitativo porque se dio un seguimiento a la información de los datos que arrojan la relación entre las dos variables.

Esta investigación fue de tipo bibliográfica debido a que proporciono una información ya existente de investigaciones anteriores, este proceso de investigación fue completa debido a que se sujetó a una comparación de ciencias. Se utilizó una investigación por medio de libros los cuales están relacionados con la personalidad, los rasgos de personalidad y el clima organizacional, sirvió la recopilación de información registrada en distintos sitios como las páginas web, publicaciones, artículos e investigaciones, como fuentes primarias, como fuentes secundarias también se puede apoyar en tesis, pero es recomendable solo para guiarse mas no para tomar la información completa.

La presente investigación fue de campo ya que se analizó y se demostró la información de la problemática establecida con la población escogida, por otra parte se utilizó tipo fenomenológico ya que este método de investigación permitió analizar el fenómeno psicológico involucrado en este caso los rasgos de personalidad considerando la problemática. Se utilizó el método psicométrico ya que este pretende ofrecer una valoración objetiva y cuantitativa sobre la influencia del clima organizacional y con ello llegar a relacionar con los rasgos de personalidad ya que se quiere determinarlo.

Área de Estudio

Campo: Psicología

Área: Organizacional

Aspecto: Rasgos de personalidad y Clima organizacional

Delimitación espacial: Alquimiasoft La Matriz

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Delimitación Temporal

Octubre 2019 a febrero 2020

Población y Muestra.

En la presente investigación la población con la que se trabajó fueron los trabajadores de la empresa Alquimiasoft, que están conformados por departamentos como el departamento de desarrollo de software, asesoría tributaria, gerencia, ventas y soporte digital, la distribución esta generalmente distribuida en mandos altos que son 4 hombres y 1 mujer, mandos intermedios que son 39 hombres y 22 mujeres los cuales están distribuidos en diversos departamentos.

Tabla 1

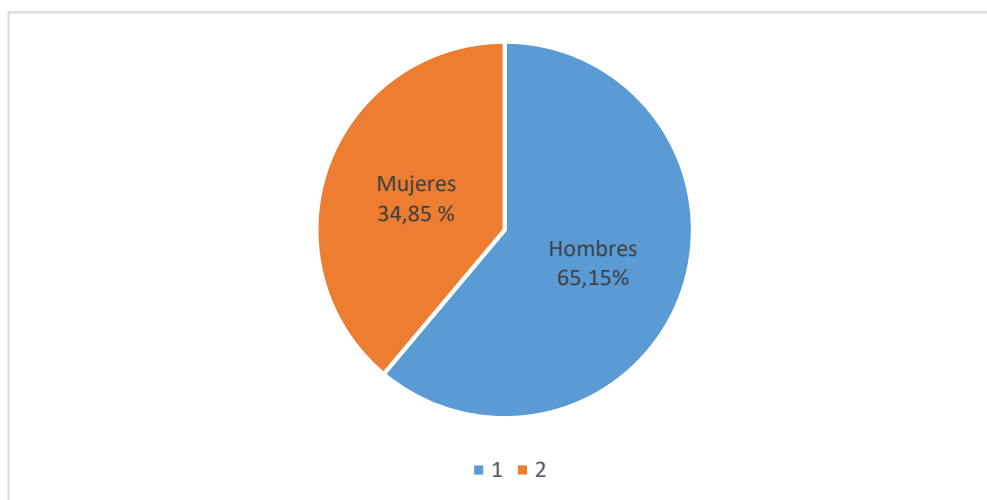
Población

Personal	Mandos Altos	Mandos Intermedios	Total	Porcentaje
Hombres	4	39	43	65,15%
Mujeres	1	22	23	34,85%
Total	5	49	66	100%

Nota: Elaboración propia

Grafico 1

Población



Nota: Elaboración propia

Instrumentos de Investigación

16 PF-5

Castillo (en Cattell 1957) da a esclarecer el Cuestionario Factorial de Personalidad, 16PF-5, el cual menciona que es un instrumento de medida de los rasgos de personalidad para adolescentes mayores de 16 años y adultos que tiene como finalidad la apreciación de dieciséis rasgos de primer orden o también conocidas como escalas primarias de personalidad posteriormente menciona las cinco dimensiones globales de personalidad antes nombrados como factores de segundo orden. Las dimensiones globales son un extracto la interrelación entre los rasgos primarios y permiten una perspectiva de la personalidad más amplia. Los dieciséis rasgos primarios que evalúa se presentan a continuación.

Afabilidad (A) se da a entender a la tendencia que se da a partir de ser una persona social e interpersonalmente reservada hasta llegar a estar cálidamente implicada, mientras que el Razonamiento (B) es la capacidad que tiene el individuo para poder resolver problemas, en esta escala no lo muestra tanto como un rasgo de personalidad, sin embargo, se desarrolla el estilo cognitivo ya que es una variable moduladora de las variables de personalidad, en cuanto a la Estabilidad (C) se da a entender como el estilo de afrontamiento de los problemas cotidianos de la vida y sus retos que se presenta en el individuo, por otro lado la Dominancia (E) se refiere a la preferencia a ejercer la voluntad de uno mismo sobre los demás, mientras que en la Animación (F) es la cual evalúa el grado de espontaneidad y sociabilidad del individuo en frente a la seriedad y la inhibición de la espontaneidad, por otro lado la Atención a las normas (G) pretende evaluar el grado en que las normas culturales de lo correcto e incorrecto se han interiorizado y se emplean para controlar la

conducta humana, mientras que el Atrevimiento (H) es el cual evalúa el grado de atrevimiento, seguridad en las relaciones sociales y carácter emprendedor del individuo que se produce ya que hace frente a la timidez y retraimiento social, el siguiente es la Sensibilidad (I) el cual evalúa el grado de empatía, sentimentalismo y gusto por lo estético, por otro lado la vigilancia (L) es la cual evalúa el grado de suspicacia, escepticismo, desconfianza frente al polo contrario, la Abstracción (M) y Privacidad (N) en estas escalas se pretende medir la tendencia a la naturalidad y apertura del individuo frente a la tendencia a la privacidad de las emociones, mientras que la Aprensión (O) es la cual se da a partir de los ítems de escala en la que pretenden medir el grado de seguridad y despreocupación del individuo frente a la inseguridad, preocupación y aprensión, en cuanto a la Apertura al cambio (Q1) se analiza a partir de los ítems de esta escala el cual pretenden diferenciar a individuos tradicionales y apegados a lo familiar frente a aquellos de mentalidad abierta y analítica, innovadores, por otro lado la Autosuficiencia (Q2) se refiere al mantenimiento del contacto o proximidad de los otros frente al individualismo, en cuanto al Perfeccionismo (Q3) se da a conocer que en esta escala se da a medir la flexibilidad y tolerancia con el desorden y las faltas frente a la organización y la disciplina y por último la Tensión (Q4) esta escala está asociada con la tensión nerviosa, impaciencia e intranquilidad.

En cuanto a las cinco dimensiones globales de personalidad las cuales se presentan como Extraversión (Ext), Ansiedad (Ans), Dureza (Dur), Independencia (Ind) y Auto-control (AuC). La comprensión de las características de las dimensiones en los cuales se facilitan mediante la descripción a través de calificativos de los polos o decatipos altos (+) o bajos (-); cabe mencionar que

incluye también de tres medidas para evaluar estilos de respuesta para controlar si en algún momento se presentan sesgos en las respuestas de la Manipulación de la imagen (MI), la Infrecuencia (IN) y Aquiescencia (AQ).

Al evaluar los rasgos de personalidad se da a conocer a continuación las características principales dicho instrumento consta de 185 ítems los cuales se presentan con tres opciones de respuesta dos extremos y una alternativa intermedia en la cual es representada con un interrogante “?” en las cuales se adquieren las puntuaciones de las 16 escalas primarias, las tres opciones de los de estilos de respuesta y de las dimensiones globales cabe recalcar que la aplicación puede ser individual o colectiva con una duración de entre 40 y 45 minutos.

Kline (2016) menciona que en cuanto a la fiabilidad hace referencia a estudios tanto con la versión original, en inglés, como con la versión española, los estudios originales dos sobre estabilidad y uno sobre consistencia interna contaron con muestras grandes y con índices entre adecuados y buenos en los estudios de fiabilidad en la cual la consistencia interna resultó adecuada (0,76) por lo cual sería conveniente complementar esta información con datos sobre la estabilidad temporal de la versión española del instrumento.

En el caso de evaluaciones de personalidad con fines de desarrollo, las características psicométricas más importantes del cuestionario son su fiabilidad o consistencia interna con el índice alfa de 0.74 a 0.90 y consecuentemente la validez de constructo de cada una 64 de las escalas. Particularmente la consistencia interna de las escalas se constituye en evidencia de constructo al asegurar la significación conceptual de cada factor o rasgo medido por el cuestionario.

CLA Clima Laboral

El CLA es un cuestionario elaborado por TEA Ediciones para evaluar el clima laboral de las empresas y las organizaciones.

Considera dos grandes dimensiones y permite evaluar 8 variables diferentes, (1) empresa que dentro de ella está la organización, implicación, innovación y la información. (2) persona el cual está conformado por la autorrealización, las condiciones, las relaciones y la dirección.

El cuestionario consta de 93 elementos a los que se contesta de forma rápida y sencilla. Posee excelentes propiedades psicométricas y una gran capacidad de discriminación entre los niveles de clima laboral de diversas empresas, departamentos y grupos de personas. Se obtienen siempre resultados por grupos de sujetos evaluados, no por personas, a partir de criterios de clasificación que define el propio cliente, lo que permite comparar el clima existente en diferentes departamentos, grupos de edades, niveles jerárquicos, etc.

La calificación se mide por percentiles el de emergencia es al puntúa 1-10 y se clasifica como emergencia este si al demostrarse extremadamente baja que se obtiene en muy contadas ocasiones. Conviene analizar las causas de esta situación tan alarmante y tomar medidas urgentes para mejorar, al menos parcialmente el clima del grupo en cuestión.

El estado de alerta su percentil es de 11-20 la puntuación obtenida es significativamente baja y bastante inusual porque se producen en menos del 20% de las ocasiones. Para detectar las medidas de mejora es muy conveniente analizar las diferencias existentes entre grupos y dimensiones.

Medio- bajo es de 21-40 el resultado no es alarmante porque no llega estar a

una distancia de una desviación típica de la media, pero si es un dato que merece ser atendido y que debe generar esfuerzos para intentar corregirlo, sobre todo cuanto más se acerque al límite inferior intervalo.

El rango normal equivale a 41-59 la puntuación obtenida está muy próxima a la media por tanto de considerarse normal y muy similar a la que obtienen muchas empresas y entidades, mientras que en el rango de puntuación 60-74 el cual significa medio-alto esta puntuación es superior a la medida resultante de la tipificación, el resultado no es extraordinariamente bueno ya que no llega a estar a una distancia de una desviación típica de la medida pero es relevante y que en general serán relevantes y que en general será sintomático de un punto fuerte, sobre todo cuanto más se acerque al límite superior del intervalo.

Al ser la puntuación saludable con un rango percentil de 75-89 es significativamente alta y poco frecuente porque se produce en menos del 20% de las ocasiones ya que se llega ante un punto fuerte significativo cuyas causas conviene analizar sobretodo porque ello permita detectar las medidas de mejora a aplicar en otros grupos o en otras dimensiones del CLA en los que tal vez los resultados no sean tan satisfactorios.

La puntuación más alta es la de 90-99 con una categoría excelente es una puntuación extremadamente alta que se obtiene en muy contadas ocasiones. Conviene analizar las causas de esta situación tan favorable para intentar obtener ideas para mejorar en caso de que sea necesario el clima de otros grupos de trabajadores.

Para Corral y Perreña (2010) la confiabilidad se obtiene mediante un cálculo de alfa de Cronbach, se obtuvieron resultados favorables, con una confiabilidad

media para las ocho dimensiones de 0,80. La escala con más alta confiabilidad es Dirección con 0,86, la que menos fiabilidad obtuvo es Condiciones con 0,69, de ahí en general todas las escalas superan el valor de 0,75; con una muestra de $N=1.579$, la confiabilidad más elevada es CLA que es la general, seguida de dirección y la más bajo condiciones.

Procedimientos para obtención y análisis de datos.

Dentro del proceso de la recolección de datos se inició por el acercamiento a la empresa Alquimiasoft en la cual se realizó una reunión con el gerente de dicha institución al cual se le formuló la posibilidad de que exista un estudio dentro de su organización en el cual supo manifestar la conducta que ha observado en sus empleados, dio apertura a realizar dicho estudio. Posterior a la aprobación del tema de investigación se generó comunicación con el gerente para especificar y planificar el día en el cual se dará la apertura para la evaluación de los reactivos psicológicos en la cual se aplicó con normalidad a todo el personal. Para la variable de rasgos de personalidad se utilizó decatipos establecidos por el test los cuales están especificados con un valor del uno al diez en el cual previamente se realizó la calificación del test en el cual se conoció los rasgos predominantes de cada uno de los trabajadores.

Para la evaluación de la variable de clima organizacional, se utilizó el eje de clima laboral el cual dio el nivel de ambiente que se presenta dentro de la organización, al realizar la calificación se obtuvo el puntaje proporcional de cada trabajador de la empresa.

Por otro lado, para descubrir si existe la relación entre las variables investigadas se utilizó el programa informático SPSS, en el cual proporciono de una manera más específica para con ello realizar el análisis y la información de los datos recolectados de la investigación. Mediante el estadístico del Chi cuadrado el cual dio la información de si existe la posibilidad de una relación o no entre ambas variables.

Capítulo 3

Análisis de resultados

Diagnóstico de la situación actual.

Tabla 2

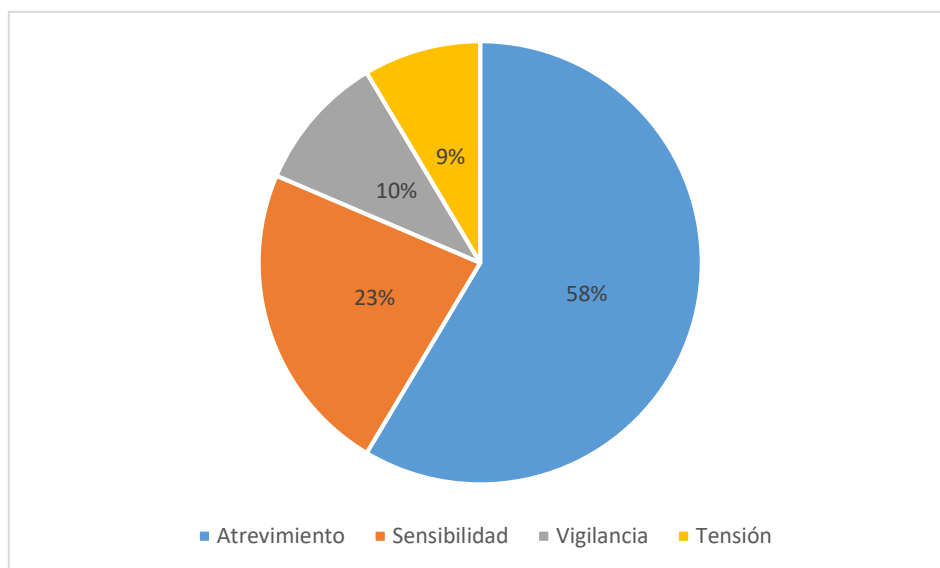
Rasgos de personalidad

Rasgos de personalidad predominantes	Polo alto	Porcentaje total valido
Atrevimiento	24	36,36%
Sensibilidad	18	27,27%
Vigilancia	16	24,24%
Tensión	8	12,13%
Total	66	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico 2

Rasgos de personalidad



Nota: Elaboración propia

Análisis e interpretación.

El estudio dio como resultado los siguientes datos informativos, como primer rasgo predominante se observa el rasgo de **atrevimiento** que está más de la mitad de los trabajadores de la empresa ya que presenta características como la capacidad de convertir los pensamientos y actividades en forma de voluntad los cuales aplican en el trabajo y logran cumplir la meta del puesto ya que con ello está implicada la espontaneidad, los trabajadores con este rasgo predominantes controlan y ejercen su trabajo en altos niveles de estrés ya que son capaces de plantearse ideas riesgosas y siempre las logran, por otro lado se evidenció la **sensibilidad** como otro rasgo que predomina ya que la tercera parte de la población de la empresa mostró según los resultados características como factor de preponderancia los sentimientos frente al pensamiento racional ya que tienden a ser muy emotivos por lo cual poseen un patrón alto de sensibilidad por ende son poco realistas, por consiguiente tienden a presentar características de amabilidad, timidez y labilidad. Otro de los rasgos que resaltaron fue el de **vigilancia** la población representada por este rasgo ocupa la tercera parte de la misma en la cual se destacan por ser desconfiados y ambiguos tanto en el ambiente laboral como el personal, dentro de el mismo se involucra su propio ya que la muestra como una persona complicada que le gusta opinar sobre si misma por lo cual está interesada en la vida mental íntima, en cuanto a actuar frente a los demás suele acercarse con premeditación, en cuanto a lo personal es despegada a las personas y dentro del ambiente laboral tiende a ser deficiente ante las opiniones de trabajo en equipo. Por último, se encuentra el rasgo de **tensión** el cual se ha tomado la última parte de la población por lo cual son muy pocas las personas que tienden a ser tensa, excitable, intranquila, irritable e impaciente. Las

personas con este rasgo suelen estar a menudo fatigada pero incapaz de permanecer activa, en cuanto en el trabajo en grupo suele tener una visión pobre de cohesión del orden, son impulsivas por lo cual la estimulación no es descargada.

Tabla 3

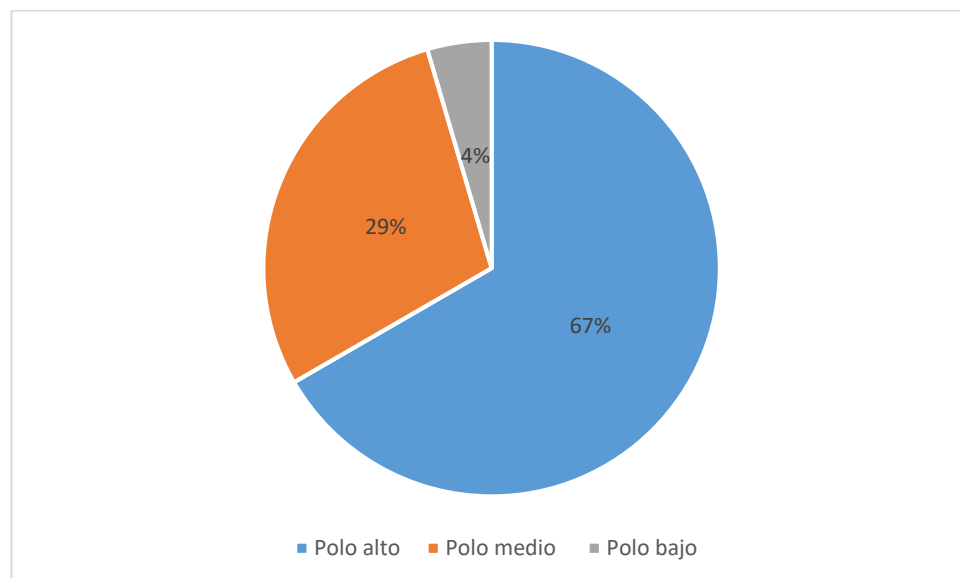
Rasgo de Atrevimiento

	Frecuencia	Total	Porcentaje
Polo alto	44	44	66,67%
Polo medio	3	3	4,55%
Polo bajo	19	19	28,79%
Total	66	66	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico 3

Atrevimiento



Nota: Elaboración propia

Análisis e Interpretación.

Los datos obtenidos mediante la aplicación del reactivo las tres cuartas partes presentan el polo alto lo cual consta con la mayor parte de la población, dentro de este rasgo de personalidad el cual presenta características que engloban a esta población ya que se evidencia peculiaridades de ser personas seguras en el ámbito social, espontaneas, sociables, abierta, lanzada y dispuesta ya que son personas que saben manejar situaciones sociales bajo presión por lo cual es conservadora, confiada por ende se impacta menos por los problemas. Mientras que en el polo medio se presenta a las dos terceras parte de la población definiendo características de parte de los dos polos alto y bajo, esto quiere decir que no tienen gran predominancia sobre este rasgo. En el polo bajo las personas que lo mostraron significa una mínima porción de un cuarto de las partes al puntuar bajo los presentan características como ser personas temerosas cohibidas, reprimidas, con falta de autoconfianza por lo cual se refleja baja autoeficiencia, retraimiento al margen del aspecto social ya que presentan sentimientos de inferioridad por lo cual no les gusta hablar en público por el generamiento de vergüenza y dificultad.

Tabla 4

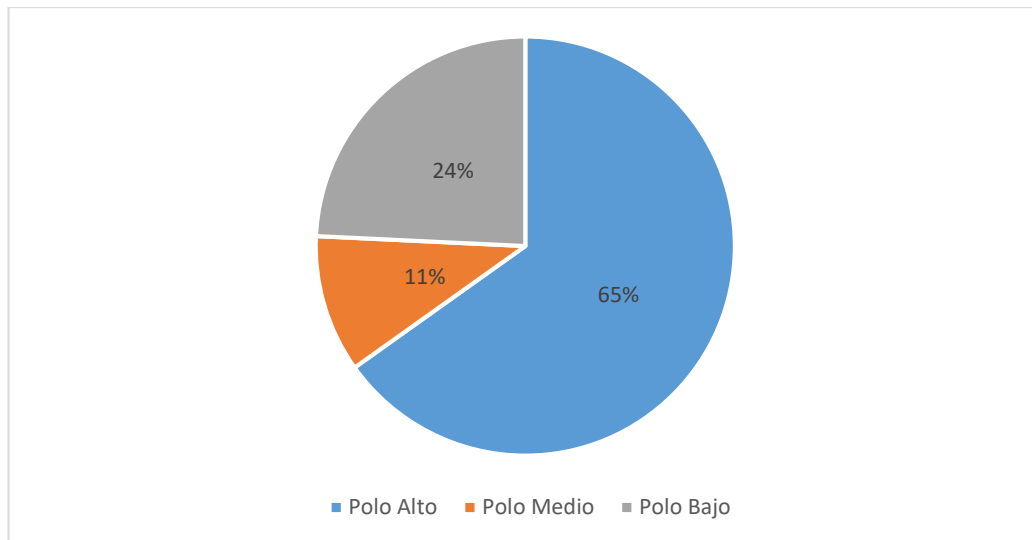
Rasgo de sensibilidad

	Frecuencia	Total	Porcentaje
Polo alto	43	43	65,15%
Polo medio	7	7	10,61%
Polo bajo	16	16	24,24%
Total	66	66	100%

Nota: Elaboración propia

Grafico 4

Sensibilidad



Nota: Elaboración propia

Análisis e interpretación.

En cuanto al rasgo de sensibilidad el personal de la organización muestra en primer lugar el puntaje más significativo que es en el polo alto el cual se evidencia en las tres cuartas partes presentan los rasgos característicos de ser personas sensibles, sentimentales por lo cual demandan poseer mucha atención y afecto por parte de los demás por consiguiente suele afectarles los sentimientos tanto de ellas mismas como del resto de las personas, son idealistas y soñadoras, también muestran dependencia ya que el mismo se evidencia en la característica de ser poco prácticas y se presentan rasgos de inseguridad, cabe destacar que estas personas tienden a realizar trabajos tranquilos por lo cual en pocas ocasiones no trabajan en grupo al momento de realizar su trabajo se apoyan con la empatía y la sensibilidad a la hora de tomar decisiones ya que suelen ser más refinados en sus intereses y

gustos. En cuanto al polo medio que representan a las dos cuartas partes presentan pocas características tanto de los polos altos y bajos. Por otro lado, en el polo bajo representando a un cuarto de las partes muestran ser personas objetivas con una baja probabilidad de sensibilidad por lo cual son autoritarios, confiados en sí mismos, realistas, independientes, responsable, escépticas, mantienen al grupo de trabajo realizando sus responsabilidades lo cual evalúan por medio de evidencias prácticas y lógicas por lo cual se muestran enfoques utilitarios, muestra menos sentimientos y atiende más a lo operativo dentro del trabajo.

Tabla 5

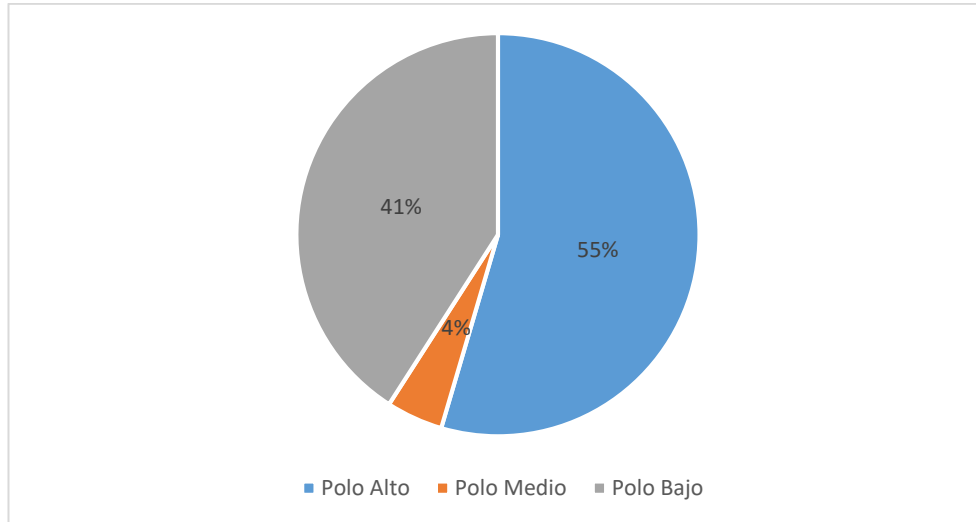
Rasgo de vigilancia

	Frecuencia	Total	Porcentaje
Polo alto	36	36	54,55%
Polo medio	3	3	4,55%
Polo bajo	27	27	40,91%
Total	66	66	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico 5

Vigilancia



Nota: Elaboración propia

Análisis e interpretación.

Al analizar el rasgo de vigilancia el polo alto es el predominante el cual muestra las tres cuartas partes de la población características como ser personas desconfiadas, suspicaces, escépticas, precavidas, vigilantes, acusadoras, tienden a culparse por las cosas que le salen mal, rencorosos, generadores de conflictos en el área laboral no les gusta trabajar en grupo, en esta población al mostrar estos resultados tienden a solo centrarse en sí mismo ya que son incapaces de relajar su vigilancia en situaciones en las cuales serían apropiadas hacerlo ya que están siempre alerta por ende desconfían de los demás. En cuanto al puntaje medio presenta las dos cuartas partes muestran características predominantes de ambos polos. Por otro lado, en el polo bajo tienden a resaltar características de ser personas confiadas, sin sospechas, carecen de sentimientos de celos y envidia, son animados, poco competitivos, colaboradores en el grupo de trabajo descartan el rencor

prefieren trabajar en grupo sujetándose a un trato justo y leal a las intenciones y conocimientos de los demás por ende se adaptan fácilmente ya que se preocupan por sus compañeros de trabajo.

Tabla 6

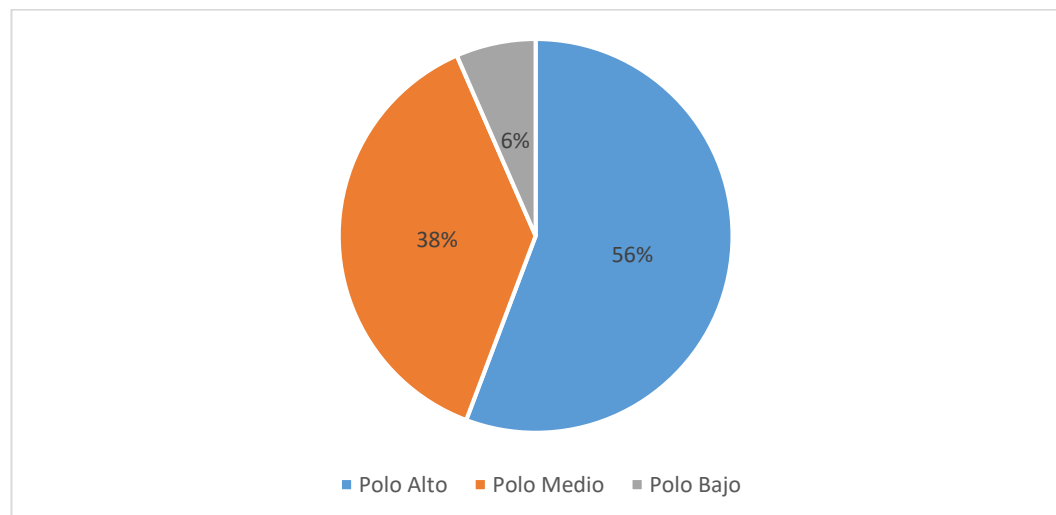
Rasgo de tensión

	Frecuencia	Total	Porcentaje
Polo alto	34	34	51,52%
Polo medio	23	23	34,85%
Polo bajo	4	4	6,06%
Total	66	66	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico 6

Tensión



Nota: Elaboración propia

Análisis e interpretación.

El ultimo rasgo predominante de la población de la organización estudiada es el de vigilancia que ocupa los tres cuartas partes en el polo positivo como supremacía

muestra como características a ser personas tensas, energéticas, impacientes, intranquilas, irritables, incapaz de mantenerse inactivas en trabajos colectivos ya que se evidencia una energía superior por lo cual se muestran incansables al realizar algún trabajo, muestran intranquilidad cuando tienen que esperar, dentro del grupo tienden a poseer una visión pobre en el grado de cohesión, orden y mando por lo cual pueden bloquear el desempeño situacional y por ende pueden frustrarse fácilmente. Por otro lado, en el polo bajo que representa la una cuarta parte muestran peculiaridades como ser personas relajadas, tranquilas pacientes, calmadas, satisfechas ya que no se frustran con rapidez, el cual les resultan ser pacientes con sus compañeros, en algunas situaciones los estados de satisfacción pueden generar bajo rendimiento en el sentido en el que no tienen motivación para intentar algo.

Clima organizacional

Tabla 7

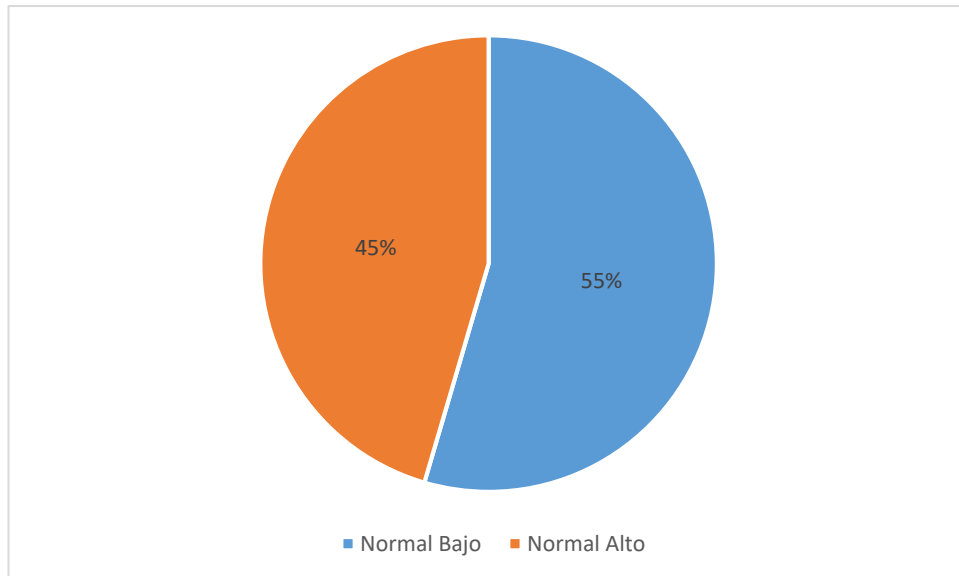
Clima Organizacional

Clima	Frecuencia	Porcentaje
Normal Bajo	36	54,55%
Normal Alto	30	45,45%
Total	66	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico 7

Clima Organizacional



Nota: Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Al hablar de clima organizacional se realizó un análisis sobre los resultados de la tercera cuarta parte de los trabajadores muestran características de que existe un alto índice de respeto entre compañeros, su espacio laboral es limpio iluminado, existe solidaridad entre los trabajadores y que sus superiores les dan la oportunidad de crecimiento profesional. El personal restante se sujetó a características en la que no existe en ocasiones empatía entre compañeros lo cual puede generar una presión en el ambiente organizacional que influye en todo el personal.

Comprobación de Hipótesis.

La evaluación a utilizar para interpretar la relación entre las variables experimentadas es el Chi Cuadrado, por medio del software IBM SPSS. De próximo al ingreso de datos se han seleccionado tablas de frecuencia observadas y frecuencias esperadas las cuales se van a representar por rasgos predominantes.

Tabla 8*Frecuencia observada atrevimiento*

Rasgo	Clima organizacional		
Atrevimiento	Normal Bajo	Normal Alto	Total
Polo bajo	5	14	19
Polo medio	11	33	44
Polo alto	2	1	3
Total	18	48	66

Nota: Elaboración propia

Tabla 9*Frecuencia esperada atrevimiento*

Rasgo	Clima organizacional		
Atrevimiento	Normal Bajo	Normal Alto	Total
Polo bajo	5,2	13,8	19
Polo medio	12,6	32,6	44
Polo alto	0,8	2,2	3
Total	18	48	66

Tabla 10*Frecuencia Observada sensibilidad*

Rasgo	Clima organizacional		
Sensibilidad	Normal Bajo	Normal Alto	Total
Polo bajo	7	9	16
Polo medio	8	35	43
Polo alto	3	4	7
Total	18	48	66

Nota: Elaboración propia

Tabla 11*Frecuencia Esperada sensibilidad*

Rasgo	Clima organizacional		
Sensibilidad	Normal Bajo	Normal Alto	Total
Polo bajo	4,4	11,6	16,0
Polo medio	11,7	31,3	43
Polo alto	1,9	5,1	7
Total	18	48	66

Nota: Elaboración propia

Tabla 12*Frecuencia observada vigilancia*

Rasgo	Clima organizacional		
Vigilancia	Normal Bajo	Normal Alto	Total
Polo bajo	10	17	27
Polo medio	8	28	36
Polo alto	0	3	3
Total	18	48	66

Nota: Elaboración propia

Tabla 13*Frecuencia esperada vigilancia*

Rasgo	Clima organizacional		
Vigilancia	Normal Bajo	Normal Alto	Total
Polo bajo	7,4	19,6	27,0
Polo medio	9,8	26,2	36
Polo alto	0,8	2,2	3
Total	18	48	66

Nota: Elaboración propia

Tabla 14*Frecuencia Observada tensión*

Rasgo	Clima organizacional		
Tensión	Normal Bajo	Normal Alto	Total
Polo bajo	4	5	9
Polo medio	9	14	23
Polo alto	5	29	34
Total	18	48	66

Nota: Elaboración propia

Tabla 15*Frecuencia Esperada tensión*

Rasgo	Clima organizacional		
Tensión	Normal Bajo	Normal Alto	Total
Polo bajo	2,5	6,5	9
Polo medio	6,3	16,7	23,0
Polo alto	9,3	24,7	34
Total	18	48	66

Nota: Elaboración propia

En las tablas de frecuencias observadas y frecuencias esperadas permitieron la realización del cálculo de chi cuadrado, el cual se utilizó el método estadístico el cual permite revelar la relación entre las variables estudiadas mediante el cruce de datos. La fórmula matemática para la elaboración del chi cuadrado es la que se puede observar a continuación:

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Tabla 16

Chi cuadrado atrevimiento-clima organizacional

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,471 ^a	2	,291
Razón de verosimilitudes	2,140	2	,343
Asociación lineal por lineal	,510	1	,475
N de casos válidos	66		

Nota: Elaboración propia

Tabla 17

Chi cuadrado sensibilidad-clima organizacional

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,676 ^a	2	,097
Razón de verosimilitudes	4,537	2	,103
Asociación lineal por lineal	,545	1	,460
N de casos válidos	66		

Nota: Elaboración propia

Tabla 18

Chi cuadrado vigilancia-clima organizacional

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,886 ^a	2	,236
Razón de verosimilitudes	3,613	2	,164
Asociación lineal por lineal	2,785	1	,095
N de casos válidos	66		

Nota: Elaboración propia

Tabla 19

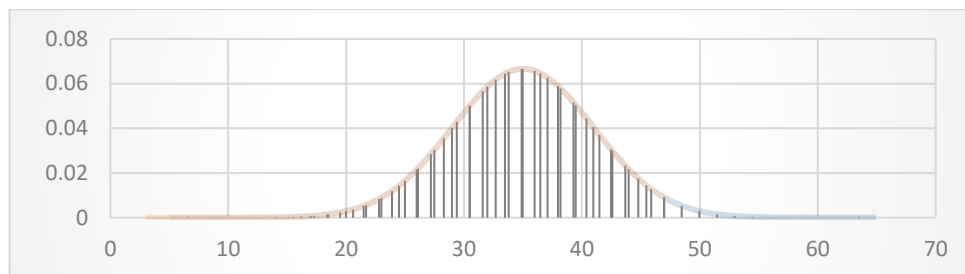
Chi cuadrado tensión-clima organizacional

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,676 ^a	2	,059
Razón de verosimilitudes	5,796	2	,055
Asociación lineal por lineal	5,013	1	,025
N de casos válidos	66		

Nota: Elaboración propia

Grafico 8

Campana de Gauss



Nota: Elaboración propia

Regla de decisión

Si $X_2 > X_2 t$; Se rechaza H_0 y se acepta H_1

Si $X_2 < X_2 t$; Se acepta H_0 y se rechaza H_1

Decisión.

Al recibir los resultados de la prueba estadística se obtuvo el siguiente resultado con un grado de significancia del 0,05 el chi cuadrado experimental del rasgo de atrevimiento es de 2,47 este valor está indicado en la tabla de distribución de la misma este valor es menor al valor critico que es de 5,99, de igual forma en el rasgo de sensibilidad con un valor de 4,67 el cual es menor al calor critico esperado, por lo cual el rasgo de vigilancia que es de 2,88 es de igual forma menor al valor critico total al igual que el rasgo de tensión que es de 5,67 que es menor al valor crítico. El

cual se puede afirmar que no existe influencia entre las variables y se acepta la hipótesis nula que menciona: los rasgos de personalidad NO influyen en el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Alquimiasoft la matriz.

Capítulo 4

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones.

- Según los resultados obtenidos de la investigación se determinó que los rasgos de personalidad de cada trabajador no influyen en el clima laboral, lo cual se refiere que la variable de clima organizacional es independiente a la variable de rasgos de personalidad en la población examinada, por lo cual se puede evidenciar en las tablas aplicadas del chi cuadrado demostrando el contraste entre los cuatro rasgos predominantes acentuados (Tabla N°2).
- En cuanto a los rasgos de personalidad predominantes en los trabajadores de la empresa Alquimiasoft se determinó según la estadística investigada el cual dio como un rasgo superior de la mitad predominante el de atrevimiento por lo que se evidencian características como ser personas seguras en las actividades que realizan, espontáneos, sociables, poseen la capacidad en la cual intentan cosas nuevas fuera de lo rutinario, no valoran las situaciones peligrosas en la cuales son confiados y no se sorprenden con las situaciones problemáticas, en cuanto al rasgo que fue en el cual no existe un gran índice es el de tensión el mismo muestra peculiaridades de ser personas que son tranquilas, pacientes, sosegadas, satisfechas, con tolerancia a la frustración por lo cual en muchas ocasiones muestra satisfacción en el rendimiento bajo en el sentido de no existir una motivación en algo impuesto tanto en lo laboral como en lo personal.
- En cuanto al clima organizacional como dimensiones implicadas según los datos obtenidos en los significativos normal alto y normal bajo se presenta en la población existe un nivel normal bajo de ambiente organizacional dentro de la empresa investigada el cual se debe presentar características

como un espacio agradable dentro de su puesto de trabajo señalando el respeto y la cordialidad que existe entre sus compañeros, la motivación que se puede inculcar por parte de los superiores de la empresa hacia ellos reconociendo su trabajo como satisfactorio, por otro lado se debe integrar el incentivo de implantar la empatía entre los trabajadores lo cual se ha generado como resultado el clima organizacional normal bajo.

Recomendaciones.

- Al no influir los rasgos de personalidad con el clima organizacional se sugiere a la institución Alquimiasoft, realice seguimientos para con ello respaldar el bienestar de los trabajadores y del correcto funcionamiento en sus áreas de trabajo, este seguimiento se lo puede realizar con el apoyo del departamento de talento humano ya que forma parte de la responsabilidad de cada uno de su personal, con la finalidad de que el clima organizacional se mantenga en un buen rango esperado.
- Es recomendable referente a la personalidad al mostrar como rasgo predominante el atrevimiento en la población, se toma en cuenta una intervención psicológica base cada seis meses como propósito fundamental velar por el bienestar del personal de la organización para con ello sobrellevar o mantener el ambiente laboral ya que el rasgo mencionado presenta características difíciles de sobrellevar dentro del espacio de trabajo.
- Al no existir la influencia de los rasgos de personalidad con el clima organizacional es de gran importancia recalcar que se debe generar un ambiente laboral normal alto dentro de la institución en el cual el espacio

laboral incremente en el rendimiento de la empresa por lo cual se genere una productividad más prospera para los trabajadores mostrando gran interés en la ejecución de sus actividades laborales, se pueden involucrar en ocasiones actividades que produzcan un acercamiento entre los trabajadores para con ello mejorar las relaciones entre ellos y generar el compañerismo entre los mismos.

Discusión.

Al término de la investigación en donde se ha determinado como objetivo principal investigar si los rasgos de personalidad influyen en el clima

organizacional de los trabajadores de la empresa Alquimiasoft la matriz. Por medio del estadístico chi cuadrado en base a la aplicación de los reactivos que se mencionaran a continuación el que se utilizó para evaluar los rasgos de personalidad predominantes en los trabajadores de la institución fue el 16 pf 5 y el CLA clima laboral para evaluar qué tipo de clima organizacional está presente dentro de la empresa.

Según Valdivia (2016) al realizar este estudio se pudo evidenciar diversas investigaciones acotándolas a continuación en un estudio realizado en una institución menciona que al ser evaluados los trabajadores de una empresa privada manifiestan los rasgos encontrados dentro de la institución, el rasgo que les predomina el rasgo de tensión dentro de la organización el cual favorece a la institución para generar un desarrollo personal y colectivo dentro del mismo, un gran porcentaje manifiestan que este rasgo de personalidad que predomina es favorable para la empresa y para el clima organizacional.

En un estudio realizado por Manzon (2017) menciona que “existe evidencia que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five afabilidad en los trabajadores de una empresa privada” (p.234). Es decir que al ser evidenciada la percepción de los trabajadores con un rasgo predominante de personalidad afirma que el rasgo de personalidad si influye en el clima laboral lo cual lo relacionan positivamente del mismo para el mejoramiento y satisfacción de la empresa.

La relación encontrada entre clima laboral y una de las dimensiones de la personalidad es moderada, dos son débiles, y en dos no hay relación. Esto se debe en gran medida, a que en la empresa objeto de estudio, el clima laboral es un aspecto

en el que se trabaja constantemente, promoviendo los reconocimientos permanentes, un salario bastante competitivo, una línea de crecimiento asequible, formación permanente, entre otros. Por ello, el clima no depende tanto de las disposiciones personales de los trabajadores, sino más bien del entorno que los rodea, la cultura organizacional, organigrama y estilos de dirección. Esto se corrobora con lo dicho por Forehand y Gilmer (como se citó en Gan y Berbel, 2017) quienes refieren que el clima laboral está compuesto por factores que envuelven al individuo y su ambiente, tales como, la cultura, el entorno moral y la situación laboral, de modo que si estos son siempre cuidados, la percepción será positiva, aún más allá de las tendencias personales.

Según Salmagander (2017) la percepción del clima laboral, también dependerá del grado de Estabilidad Emocional de los trabajadores, en donde si los trabajadores son personas con mejor Estabilidad Emocional, también podrán percibir de una mejor forma su Clima Laboral y no sólo ellos si en las empresas se da un adecuado clima laboral, podría este influir de forma positiva y contribuir para un adecuado control de emociones e impulsos; ya que también se debe de tener en cuenta que las personas pasan la mayor parte de su día en el trabajo y en definitiva si en este no encontrarían un Clima Laboral favorable esto interferiría en su vida personal pudiendo causar incluso cierta inestabilidad emocional, al tener un ambiente conflictivo o poco favorable para el correcto cumplimiento de sus actividades.

Capítulo 5

Propuesta

Tema.

Talleres para el fortalecimiento del clima organizacional en los trabajadores de la empresa Alquimiasoft la matriz.

Justificación

La presente propuesta, es de suma importancia ya que nos brinda estrategias y técnicas para el mejoramiento del clima organizacional por lo cual se desarrollan talleres que se enfoquen en reformar el ambiente laboral dentro de la misma para que con estos talleres contribuirán al bienestar de los trabajadores.

Para la empresa Alquimiasoft la propuesta es original, ya que no se ha desarrollado ningún estudio similar dentro de la institución por lo cual se genera un gran interés por parte de los directivos y de los trabajadores en los cuales buscan la mejora del establecimiento para con ello generar un mejor rendimiento empresarial. En cuanto a los beneficiarios son los directivos y trabajadores de la empresa puesto a que esta propuesta estará dividida en talleres los cuales se trabajaran estrategias para el mejoramiento del clima organizacional con lo cual se pueden implementar diversas actividades en la que se evidencie que existe mejora del mismo ya que por medio de la misma engloban a corto y mediano plazo por lo cual se proyecta un aumento de habilidades y características de cada trabajador. Por último, esta propuesta es factible ya que se generó a partir de recursos bibliográficos los cuales se han utilizado para recabar la información para la realización de la misma, así como recursos humanos y físicos recalando con la colaboración de las autoridades y trabajadores de la organización.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar talleres para el fortalecimiento del clima organizacional en los trabajadores de la empresa Alquimiasoft.

Objetivos Específicos

- Establecer una base teórica concerniente al clima organizacional
- Determinar técnicas cognitivo conductual orientadas al fortalecimiento del clima organizacional.

Estructura técnica de la propuesta

La presente propuesta está distribuida por una estructura que se englobaran en el uso de talleres, estrategias y técnicas ligadas a la corriente cognitivo conductual para con ello modificar las conductas en los trabajadores de la empresa Alquimiasoft ya que el fin de esta propuesta se basa en la relación que se ha podido evidenciar entre los rasgos de personalidad y el clima organizacional por ello se dio a la conclusión del mejoramiento del ambiente laboral mediante las técnicas establecidas.

Dentro del desglose de esta propuesta se planifico estrategias para la ejecución directa para con los trabajadores y poder mejorar o solucionar el problema. En cuanto a la estructuración de la propuesta se planteará el desarrollo de tres talleres la cual se trabajará con el modelo de desarrollo organizacional de Stefen Robbins en la que se trabajará a nivel individual, grupal y organizacional para con ello generar un mejor resultado.

Para la ejecución de la propuesta se ha desarrollado tres talleres con las temáticas: aprendiendo a conocerme, juntos por un fin y estrategias para la motivación de los trabajadores. Cada taller está proyectado con un tiempo específico que es de 2 horas el cual cada uno de ellos iniciara con una dinámica

grupal para con ello generar un espacio de cohesión grupal, consiguientemente cada taller consta de técnicas cognitivas conductuales enfocadas en la relajación, aprendizaje y la demostración de las conductas que presentan los trabajadores, por último y de la misma manera se generara un cierre en cada taller que culminara con un espacio de retroalimentación para los trabajadores.

Argumentación Teórica.

Dentro de esta investigación se va a tomar en cuenta el modelo de contingencia ya que esta es una de las más utilizadas dentro de la organización los cuales forman beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores, la misma se basa en tres dimensiones las cuales se representan por el nivel individual, grupal y el nivel organizacional. Al aparecer en dimensiones se genera el comportamiento organizacional el cual se sustenta como el estudio en el cual investiga el impacto del individuo, grupo u estructuras sobre el comportamiento dentro de la organización ya que el mismo tiene como propósito aplicar los conocimientos adquiridos en mejora de la eficacia de una organización.

Según Golcaves (2015) menciona que el clima organizacional es “un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros” (p.645). Es decir que el ambiente laboral es un componente multidimensional quiere recalcar que, si existe un mal clima en la empresa, este puede repercutir en las distintas área y departamentos que están dentro de la organización ya que está compuesta ya por estructuras y si falla alguna de ellas afectaría de una manera controversial la comunicación que existe entro los empleados de la empresa.

En el desarrollo de dicha propuesta se utilizarán técnicas cognitivo-conductual el cual considera que para la evaluación del mismo como interés la evaluación conductual los cuales se forman y enfocan con la medida de cambio, la identificación, la medida de las relaciones funcionales, la medida de los aspectos del individuo y grupos concretos, por lo cual se debe enfatizar en el enfoque del contexto el cual menciona que tiende a cambiar depende del ambiente y de las situaciones en las que se encuentra el individuo. Las técnicas cognitivo conductuales basadas en la intervención del condicionamiento operante constituye en sí a la conducta dentro del clima dentro de la organización en caso de esta investigación.

Por otro lado, se menciona la corriente cognitiva conductual es una manera en la cual se da a entender de cómo piensa la persona de sí mismo, de otras y del mundo en el que se rodea.

Según Soria (2017) el enfoque cognitivo conductual considera que los comportamientos se experimentan de diversas maneras, por lo cual está involucrada la propia experiencia, la observación de los demás, procesos de condicionamiento clásico u operante, en la cual todas las personas se van desarrollando durante su vida por medio de aprendizajes en los cuales incorporan todo respecto a su vida.

Técnicas Cognitivo conductuales

Para Secoya (2016) las técnicas cognitivo conductuales van dirigidas a tratar de cambiar los comportamientos problemáticos por así llamarlos los cuales van generando una disminución de los comportamientos los cuales realizan una mejora creando nuevas conductas los cuales cumplen con el objetivo de adaptar con satisfacción a su nuevo entorno buscando un bienestar para el mismo.

Técnica de relajación autógeno

La relajación autógena fue desarrollado por el neurólogo berlinés Schütz en 1931 es un método de relajación que se basa en si al descubrimiento de que la mayoría de las personas son capaces de poder lograr un estado de relajación profunda a través de representaciones mentales de las sensaciones físicas en especial las sensaciones de peso y calor, dicho procedimiento demuestra actuar mediante el sistema nervioso autónomo en el cual restablece el equilibrio entre las ramas simpática y parasimpática por lo cual tiene mayores efectos que otras técnicas de relajación. Según Díaz (2016) la relajación autógena presenta diferencias en el funcionamiento dependiendo de las características que presente cada participante siendo determinantes al momento de la evaluación y utilidad por lo cual se analiza el grado de motivación y la capacidad de autosugestión de cada sujeto los cuales actúan según la variación de cada rasgo de personalidad.

Para Echeverría (2017) esta técnica de relajación permite llegar a un estado de relajación autoinducido y autogestionado por lo que se realiza la repetición de sensaciones que permiten tomar conciencia en el cuerpo. Schütz pensaba que era necesario el entrenamiento de cada uno de los ejercicios y el dominio del mismo por lo cual se generaba un estado de relajación profunda.

Por analizarlo desde otra perspectiva la relajación autógena tiene una relación con la hipnosis, se genera a partir de diversas adaptaciones es decir que se ha generado la utilización de imágenes.

Según Huber (1980) menciona que “Estas imágenes se concentran en fórmulas, según determinados elementos básicos de eficacia sugestiva, y se aplican a regiones orgánicas particularmente accesibles subjetiva y cognoscitivamente, el estómago,

la respiración, el corazón, la sensación de su cuerpo en la cabeza” (p.234). Es decir que al realizar todo el proceso de relajación se generan elementos básicos para lograr el objetivo por lo cual se aplican en regiones orgánicas y cognitivas los cuales provocan sensaciones.

Técnica de Modelado Autoinstrucciones

Según Burgas (2018) las técnicas de autoinstrucciones es aquella en la cual mediante el cual el sujeto se da a si mismo un conjunto de ordenes o instrucciones para la regulación de su propia conducta, el objetivo de esta técnica es enseñar al participante a generar una forma de actuar rápida y eficaz para lograr con éxito una tarea o una conducta.

La técnica de autoinstrucciones según Skindering (2014) instaura o modifica un dialogo interno es decir lo que el individuo se dice a si mismo supone una interferencia a la ejecución de una tarea específica o la cual presenta dificultades para abordar adecuadamente una situación. Inicialmente se modificará como un procedimiento para aumentar las habilidades de autocontrol y atención en los participantes, el objetivo del mismo consta en el entrenamiento de enseñarles a pensar y planificar antes de actuar.

Según Villalobos (2014) menciona que las autoinstrucciones son consideradas estrategias metacognitivas cuyo objetivo es favorecer la autorregulación de la conducta, así como la creencia y confianza en la propia capacidad por lo cual se encuadran en lo que son las habilidades metacognitivas es decir aquellas estrategias que no están ligadas a resolver problemas en si por lo cual se enfocan en habilidades específicas como la atención, memoria, pensamiento y flexibilidad cognitiva.

Técnica de Inoculación de Estrés

Para Rivero (2017) la inoculación de estrés es una técnica en la cual se pretende inmunizar psicológicamente al individuo contra situaciones o acontecimientos estresantes de baja intensidad, afianzando reforzando e incrementando estrategia con el fin de que posteriormente se puedan enfrentar a diferentes situaciones de mayor intensidad, por lo tanto se trata de incrementar estrategias de afrontamiento al exponerse a un estímulo suficientemente potente como para que la persona se vea superada por el estresor. Como señala Meichenbaum esta técnica se presenta en especial a la atención de procesos de preparación y asimilación de los acontecimientos estresantes puesto que la impresión y la falta de preparación dificultan los esfuerzos de afrontamiento y facilitan el desajuste emocional.

Cabe recalcar que esta técnica utiliza diversas estrategias como la enseñanza didáctica, discusión socrática, reestructuración cognitiva, resolución de problemas, entrenamiento de relajación, ensayos conductuales e imaginados, autoregistro, autoinstrucciones y por último el autorreforzamiento.

Según Meichenbaum (1987) esta técnica fue diseñada para enseñar a los sujetos la naturaleza transaccional del estrés y del afrontamiento, otra de las características de esta técnica es que se diseñó para adiestrar a los sujetos para que autocontrol en sus pensamientos, imágenes, sentimientos y conductas para con ello facilitar interpretaciones adaptativas y otra de las características que recalca son la que los sujetos son capaces de enfrentarse a la resolución de problemas es decir que sepan en realidad la definición de problema, consecuencias, previsiones, toma de decisiones y evaluación de los resultados.

Técnica Modelado Participante

Según Villalobos (2017) en el modelado participante, el observador asistió a la conducta del modelo y cuando esto se ejecutó, él la ejecutó a su vez con la ayuda verbal y física si es necesario, de aquél, la misma combina modelado, facilitadores o instigadores verbales y físicos, ensayo de conducta y desensibilización in vivo, el modelado participante también es conocido como una desensibilización por contacto.

Por otro lado, para Ruiz (2015) en el modelo participante es preferible la desensibilización sistemática cuando, además de eliminar la ansiedad, se desea que el sujeto adquiera habilidades para afrontar las situaciones que teme, por otro lado menciona la existencia de fases la cuales constan de la construcción de una jerarquía de situaciones temidas, ordenadas en unidades subjetivas de ansiedad, exponer y demostrar el comportamiento adecuado en cada ítem de la jerarquía, demostrando que no ocurren consecuencias negativas, hasta que disminuya el nivel de ansiedad y por ultimo fomentar la generalización diseñando tareas caseras de dificultad progresiva, desvaneciendo las ayudas, sustituyendo al terapeuta.

Técnica de Procedimiento de Relajación Progresiva

Portero (2015) menciona que en general el objetivo del entrenamiento en Relajación Progresiva es reducir los niveles de activación mediante una disminución progresiva de la tensión muscular por lo cual procedimiento para conseguirlo consiste en tensar y destensar los diferentes músculos musculares tomando conciencia de las sensaciones que se producen en cada situación; durante la fase de tensión, la contracción del músculo debe notar se ha facilitado así la percepción de las sensaciones asociadas a la tensión, a su vez la percepción de la tensión lleva una discriminación mejor y la respuesta de relajación subsiguiente, ya abundar en ella cabe mencionar que en la fase de distensión no se debe realizar ningún

esfuerzo activo y simplemente consiste en permanecer pasivo experimentando el alargamiento muscular que se produce al soltar rápidamente toda la tensión.

Técnicas Humorísticas

Según Mateuchi (2014) Ellis en 1981 considera que muchas perturbaciones emocionales se deben al exceso de dramatismo o seriedad con el que nos tomamos a nosotros mismos o las cosas que nos ocurren en la vida. Entre las muchas razones por las que considera beneficioso el sentido del humor en psicoterapia hay cinco fundamentales el primero menciona el reírse de uno mismo hace que resulte más fácil aceptar los propios fallos y la vulnerabilidad; posteriormente en segundo lugar es el que facilita un cierto distanciamiento emocional lo que permite ser más objetivo con los problemas personales; el tercero es el que ayuda a no tomarse demasiado en serio algunos de los eventos desagradables que nos ocurrieron en la vida y por resultados, a no dramatizar, el cuarto es aquel en el que frecuentemente puede servir como procedimiento destructivo al interrumpir, a los pensamientos autodestructivos y hostilidad y por último el quinto es eliminar radicalmente algunos patrones habituales de funcionamiento desadaptado y facilitar la adquisición de otros nuevos más adaptativos. Como técnicas humorísticas habitualmente suelen utilizar una serie de historias, lemas, parábolas, chistes, poemas y aforismos como complementos a las técnicas de debate cognitivo.

Técnica de Intención Paradójica

La práctica de la terapia cognitiva conductual contempla elementos de carácter paradójico en diversas reacciones como, por ejemplo, procedimientos de

asociación, práctica masiva, exposición, exageración de las consecuencias negativas, reducción al absurdo, no obstante, el uso de estos elementos no supone la aplicación de la técnica de intención paradójica como tal. La aplicación de la técnica supone un modo particular de proceder.

Dentro del mismo para la intención paradójica Noriega (2014) menciona que va a requerir de dos cosas para realizar la aplicación ya que por una parte el sujeto renuncie a los intentos de control del problema y por otro lado que esté dispuesto de hacerlo, por lo cual el sujeto debe conceptualizar de forma extensa y convincente que se realiza la dinámica del problema ya que puede verse beneficiado por dicho acercamiento.

Diseño técnico de la propuesta

Tabla 20

Plan Operativo

Fase	Actividades	Objetivos	Recursos	Tiempo	Responsable
Fase I: Logística	Adaptación del lugar en el que se va a desarrollar los talleres	Organizar con los directivos la creación de un espacio adecuado para la ejecución de los talleres.	Tecnológicos Logística Humano	1 hora	La Investigadora
Fase II: Socialización	Explicación del programa y de los talleres a compartir	Socializar a los directivos el programa a ejecutar.	Tecnológicos Logísticos Materiales Humano	1 hora	La Investigadora

Fase III: Ejecución	Taller I Aprendiendo a conocerme	Socializar estrategias cognitivo conductual para el fortalecimiento emocional.	Materiales Humano Tecnológicos	2 horas	La Investigadora
	Taller II Juntos por un fin	Determinar estrategias para el fortalecimiento de cohesión grupal.	Humanos Tecnológicos Materiales	2 horas	La Investigadora
	Taller II Gestionando un espacio adecuado para el clima organizacional.	Promover alternativas o estrategias psicológicas orientadas al fortalecimiento del ambiente laboral.	Materiales Humanos Tecnológico	2 horas	La Investigadora
Fase IV: Cierre	Evaluación sobre el taller impartido	Freedback	Materiales Humanos Tecnológico	1 hora	Investigadora

Nota: Elaboración propia

Tabla 21*Taller 1 Aprendiendo a conocerme*

Taller 1					
Tema: Aprendiendo a conocerme					
Objetivo: Brindar estrategias de fortalecimiento emocional					
Fase	Aspecto a trabajar	Técnica	Metas de los resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I: Rapport	Bienvenida a los trabajadores	Dinámica Grupal “Los 5 sentidos”.	Cohesión grupal	20 minutos	La Investigadora
Fase II: Introducción	Presentación del taller y del tema a tratar	Expositiva	Socialización del contenido a impartir	30 minutos	La Investigadora
Fase III: Procedimiento	Autoconocimiento	Dinámica “Rueda de la vida”	Concientización a la persona sobre sí mismo.	55 minutos	La Investigadora

		Técnica de relajación autógena Técnica de modelado autoinstrucciones	Generar el autoconocimiento en el individuo. Generar el mejoramiento de la autoimagen del individuo.		
Fase IV: Cierre	Retroalimentación y evaluación del taller	Feedback	Generar acuerdos de comportamiento.	10 minutos	Investigadora

Nota: Elaboración propia

Taller N° 1

Tema: Aprendiendo a conocerme

Objetivo: Socializar estrategias cognitivo conductual para el fortalecimiento emocional.

Fase I: Rapport

Dentro de la primera fase se iniciará con un saludo afable de bienvenida y con ello recalcar el agradecimiento a los participantes por su presencia, posteriormente presentarme como expositora generando rapport y dando la bienvenida a los trabajadores generando un contexto ambiental favorable para las actividades a realizar dando la información de que se va a realizar dentro del taller.

Técnica: Dinámica de Grupo

Tema: Los 5 sentidos

Objetivo: Redescubrir las sensaciones placenteras y agradables

Tiempo de duración: 25 minutos

Desarrollo

Para iniciar con la dinámica estipulada los participantes podrán reconectarse con experiencias agradables de su vida por lo cual podrán compartir los sentidos con el grupo y reforzar la integración.

- La coordinadora da la instrucción de generar técnicas de agrupamiento es decir realizar grupos de forma creativa ya que hay que dividir al grupo en varios subgrupos.
- La coordinadora deberá visualizar los subgrupos de seis personas

- Cada subgrupo deberá fluir un dialogo informal acerca de las sensaciones agradables.
- Cada miembro tendrá que contar las experiencias más divertidas o las que más hayan disfrutado que tuvieron a través de los sentidos.

Deben responder a puntos como:

- Lo que más les gusta ver
- Que es lo que más les guste oír
- El olor que más les produce placer
- Lo que más les guste saborear
- Que es lo que más les gusta tocar

Es recomendable que al terminar la actividad se abra un espacio para que las personas comparan sus gustos como subgrupo al otros de los mismos se pueden plantear preguntas por ejemplo ¿Cómo se sintieron al hacer conscientes de las sensaciones agradables que perciben?

En la vida cotidiana puede generar como pregunta si ¿Les dan importancia a todos los sentidos o lo priorizan a alguno?, si la persona selecciona uno o dos pedir la explicación del porqué y cuales son.

La finalidad de esta dinámica es ampliar el conocimiento que se posee de uno mismo y hacer consciente a la importancia que tienen nuestros sentidos en todo momento de nuestra vida diaria, tanto en el trabajo como en su hogar.

Fase II: Introducción

Al llegar a este punto se puede mencionar que al ya existir rapport con los trabajadores después de la dinámica establecida para iniciar el taller para lo cual se realizara el método explicativo, en qué lugar se va a realizar el taller, los objetivos,

así como los fundamentos teóricos o el contenido que se va a desarrollar mediante una exposición. Posteriormente al mencionar el tema del taller que es el autoconocimiento se les preguntara a los participantes que entiendes por el autoconocimiento. Finalmente se presenta las diapositivas en las cuales están contenidas de una breve explicación de que es el autoconocimiento, se dará a conocer las características, los comportamientos etc. Al haber culminado la explicación se le pedirá una opinión de que en torno a esas características mencionadas se autoconoce y el porqué, para con ello finalizar la capacitación con empatía y asertividad.

Fase III: Procedimiento

Por otro lado, al haber generado los procesos para generar un ambiente positivo dentro de la actividad, mediante una exposición de la temática planteada la investigadora da a conocer aspectos importantes de las técnicas que se van a aplicar dentro de la empresa para con ello generar el mejoramiento del clima organizacional ya que se fomentara el incremento productivo, social y ambiental dentro de la misma.

Según Navarro (2018) el autoconocimiento es el conocimiento de uno mismo por lo cual se desarrolla la capacidad de introspección y la habilidad de reconocerse como un individuo diferenciándose de su medio y de otros individuos.

Dinámica

Nombre: Rueda de la vida

Objetivo: Concientizar a la persona sobre si mismo

Desarrollo

Para ejecutar esta técnica se dirige a los participantes que esta técnica se centra en el análisis de su vida en general.

- La coordinadora pide al participante que analice su vida actual en todas sus facetas y que las evalúe del 1 al 10 (siendo 1 la mínima y 10 la máxima puntuación) de la forma más objetiva posible.
- Posteriormente el participante debe imaginarse que ha pasado un año y que todos los ámbitos de su vida tienen el puntaje máximo, que ha sido el mejor año de sus vidas.
- Se le pide que responda con sinceridad las siguientes preguntas: ¿Qué ha podido pasar en ese año para que todo haya ido bien?, puede generar confusión ya que es casi imposible que todo salga bien.
- A partir de esa respuesta se debe plantear que áreas de su vida hayan mejorado tanto, esto permite que el participante evalúe su vida actual y darse cuenta de que está en sí mismo potenciar ámbitos de su vida que están descuidados.
- Para finalizar se le pide al participante que elija dos o tres áreas en las cuales quisiera potenciar y con ello empezar a trabajar en ellas, utilizando acciones que están al alcance de sí mismo.

Técnica

Nombre: Relajación autógena

El procedimiento de aprendizaje que Schultz diseñó se basa en tres principios básicos:

1. La repetición mental durante breves periodos de tiempo que describen las distintas respuestas psicofisiológicas.

2. La concentración pasiva del paciente.
3. La reducción de la estimulación exteroceptiva y propioceptiva

Procedimiento de la relajación autógena se da a partir de la práctica del entrenamiento en relajación autógena constante de varios ejercicios de concentración pasiva en las sensaciones de:

- Peso en brazos y piernas.
- Calor en brazos y piernas.
- Movimiento del corazón.
- La autonomía del proceso respiratorio.
- El calor abdominal interno (plexo solar).
- La diferencia de temperatura entre el frente y el aire circundante.

Los ejercicios consistentes en centrar la mente en fórmulas cortas y repetitivas y, al mismo tiempo, intentar imaginar de forma intensa lo que intentan. Es importante cuidar la forma de acabar los ejercicios. La terminación estándar para regresar al estado habitual se realiza en tres etapas:

1. La inspiración profunda
2. Fuerte flexión
3. Estiramiento de brazos y piernas y abrir los ojos.

Se trata de un procedimiento muy estructurado que gira en torno a dos grados o ciclos: un grado inferior o ejercicios propios de relajación y un grado superior o ejercicios de imaginación.

Grado Inferior

El Grado Inferior del entrenamiento autógeno sirve sobre todo para la relajación, por lo general, se compone de siete ejercicios que mediante autosugestión dan lugar

a sucesivas sensaciones de reposo, pesadez y calor en brazos y piernas, diseño del ritmo cardíaco y respiratorio, calor en el plexo solar y frescor en la frente. La duración recomendada de estas sesiones es de 3 a 5 minutos, nunca se deberá exceder de ese tiempo ya que podría ser contraproducente. Las indicaciones para realizar los ejercicios del ciclo inferior se mencionan a continuación:

- Ejercicio de reposo: lleva un estado de calma en el cuerpo y en la mente se mencionan frases como “estoy tranquilo mi mente y mi cuerpo están tranquilos”.
- Ejercicio de peso: se provoca la sensación de peso en las extremidades, se suele usar una frase “mis brazos y mis piernas están muy pesados”.
- Ejercicio de calor: se provoca un aumento de la temperatura en las extremidades. Una fórmula típica es “mis brazos y mis piernas están calientes”.
- Ejercicio de respiración: se produce una inspiración y espiración se emplea la frase “mi respiración es tranquila y regular.
- Ejercicio para el corazón: se pone la concentración en los latidos del corazón, se utilizan frases como mi corazón tardío.
- Ejercicio abdominal: se dirige la atención al plexo solar, se emplea la frase “mi abdomen es una corriente de calor”.
- Ejercicio de la cabeza: se dirige la concentración la cabeza con frases como “mi mente está clara”.

Grado Superior

En el Grado Superior se tratarán los problemas mediante la sugestión hasta lograr resolver los o, al menos, mitigarlos. Algunos ejercicios que suelen emplearse son los siguientes:

Experiencia con colores: dirigir la vista al centro de la frente y hacer surgir un color en la imaginación.

- Imaginar objetos concretos: una vela encendida, una rosa, etc.
- Dar forma a valores abstractos: esperanza, amor, coraje, etc.
- Imaginar que se va por el fondo del mar
- Imaginar que se sube a la cima de una montaña.
- Imaginarse uno mismo con determinados destinatarios, por ejemplo:
"Voy a afrontar con éxito esa situación"

El requisito para realizar los ejercicios del Grado Superior es dominar los del Grado Inferior. En esta fase es frecuente vivir sueños lúcidos con posteriores recuerdos claros y permanentes. Tras los habituales ejercicios introductorios de reposo, pesadez, calor, respiración, corazón y abdomen, se mantiene la fase de meditación profunda del abdomen y se sigue trabajando.

Indicaciones generales para la práctica del entrenamiento autógeno

- El trabajador debe mantener una imagen representativa de la autosugestión que se está indicando y mantener una actitud de observación pasiva de los cambios.
- Cada uno de los ejercicios es practicado diariamente y no se ha de introducir un nuevo ejercicio hasta que no se domine el anterior.
- Cada vez que se avanza con un nuevo ejercicio se deben repasar y practicarlos anteriores.

- Durante el desarrollo del programa si se presentan sensaciones físicas como hormigueo, excesiva sensación de calor etc. que molestan, pueden ser debilitados cambiando las fórmulas, por ejemplo, en lugar de muy caliente se puede usar caliente.
- Si se presentan pensamientos intrusivos se le indica al paciente que debe completar el pensamiento y volverse a concentrar en la fórmula.

Técnica 2

Nombre: Modelado autoinstrucciones

Las autoinstrucciones pueden adoptar diferentes formas: a) nominal) en primera persona y segunda persona c) imperativa.

Las funciones que desempeñan las autoinstrucciones en el control del cómputo se pueden resumir en los siguientes puntos:

- Preparar al individuo para utilizar aquellas autoinstrucciones específicas, según el momento o situación, sean más adecuados.
- Focalizar la atención
- Guiar la conducta
- Proporcionar refuerzo y retroalimentación sobre la ejecución
- Evaluar los resultados de la ejecución
- Reducir la ansiedad

Es necesario evaluar el tipo de diálogo que el individuo mantiene durante el abordaje de las tareas y las administraciones cotidianas por medio de un autoregistro en el cual se le indica que observar y que registrar el dialogo interno que se mantiene mientras se enfrenta a una situación específica.

Instrucciones

- Identificación de la situación problemática.
- Centrar la atención sobre el problema
- Reglas específicas sobre las contingencias y la forma de llegar hacia una solución.
- Identificar qué hacer con los errores cometidos
- Auto-refuerzo.

Fase IV: Cierre

En el cierre del presente taller se realizará una retroalimentación y posteriormente cada participante deberá compartir la opinión sobre estos aspectos y los puntos más resaltables dentro del taller, se les genera una especie de compromiso en las cuales el autoconocerse es importante para el bienestar de los mismos para el mejoramiento del ambiente personal y del clima organizacional.

Tabla 22

Taller II Trabajando juntos por un fin

Taller 2					
Tema: Trabajando juntos por un fin.					
Objetivo: Determinar estrategias para el fortalecimiento de la cohesión grupal					
Fase	Aspecto a trabajar	Técnica	Metas de los resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I: Rapport	Bienvenida a los trabajadores	Dinámica grupal “Pasar por la cerca eléctrica”	Cohesión grupal	20 minutos	Investigadora
Fase II: Introducción	Presentación del taller y tema a tratar	Expositiva	Socialización del contenido a tratar	30 minutos	Investigadora
Fase III: Procedimiento	Trabajo en equipo	Dinámicas grupales: Brainstorming	Generar conocimientos sobre el trabajo en equipo.	50 minutos	Investigadora

		Técnicas: Inoculación de estrés. Modelo participante	Fortalecer la comunicación entre los individuos		
Fase IV: Cierre	Retroalimentación y evaluación	Feedback	Generar acuerdos de convivencia social	20 minutos	Investigadora

Nota: Elaboración Propia

Taller N° 2

Tema: Trabajando juntos por un fin

Objetivo: Determinar estrategias para el fortalecimiento de la cohesión grupal.

Fase I: Rapport

Dentro de la primera fase se iniciará con un saludo afable de bienvenida y con ello recalcar el agradecimiento a los participantes por su presencia, posteriormente presentarme como expositora generando rapport y dando la bienvenida a los trabajadores generando un contexto ambiental favorable para las actividades a realizar dando la información de que se va a realizar dentro del taller.

Técnica: Dinámica de Grupo

Tema: Pasar la cerca eléctrica

Objetivo: Desarrollar una estrategia grupal para un fin en común.

Tiempo de duración: 25 minutos

Desarrollo

Para iniciar la dinámica se explica a los participantes que esta actividad sirve para evidenciar sus destrezas ya sean tanto grupales como individuales.

- El coordinador explica que el grupo deberá probar diferentes estrategias donde las individualidades se multipliquen hasta alcanzar una meta propuesta, dentro de esto se evidenciarán la destreza física, de pensamiento, creatividad y cooperación.
- Se debe realizar en un lugar amplio para que los participantes puedan moverse si dificultades.
- Se da la instrucción de que todos los participantes deben colocar una soga tirante rodeando al grupo.

- La altura de la soga debe ser depende del grupo de personas que integran el grupo, es importante destacar que la soga no pueda ser tocada.
- El coordinador le comunica al grupo que están encerrados en una cerca eléctrica y que el objetivo es que todos y todas salgan del perímetro.
- La consigna es que no se puede pasar por debajo de la soga y tampoco se la puede tocar, ni rozar.
- Si alguien toca o roza la soga al intentar pasar el grupo deberá empezar nuevamente el juego.

En el caso de que algún grupo no haya cumplido el objetivo en el tiempo determinaron se les hace un espacio de reflexión haciéndoles preguntas como por ejemplo ¿Por qué creen que fallaron? ¿Cómo se sienten al no haber cumplido el desafío? ¿se les ocurre que podrían intentar hacer algo diferente?

Por otro lado, a los grupos que si cumplieron el desafío se les plantea que cuenten cual fue el proceso que realizaron para poder cumplir la meta y si cada uno de los participantes apporto con ideas.

Fase II: Introducción

Al llegar a este punto se puede mencionar que al ya existir rapport con los trabajadores después de la dinámica establecida para iniciar el taller para lo cual se realizara el método explicativo, en qué lugar se va a realizar el taller, los objetivos, así como los fundamentos teóricos o el contenido que se va a desarrollar mediante una exposición. Posteriormente al mencionar el tema del taller que es el trabajo en equipo se les preguntara a los participantes que entienden por trabajo en equipo. Finalmente se presenta las diapositivas en las cuales están contenidas de una breve

explicación del tema se dará a conocer las características, las bases a cumplir, etc. Al haber culminado la explicación se le pedirá una opinión de que en torno a esas características mencionadas y si en algún momento han trabajado en equipo.

Fase III: Procedimiento

Por otro lado, al haber generado los procesos para generar un ambiente positivo dentro de la actividad, mediante una exposición de la temática planteada la investigadora da a conocer aspectos importantes de las técnicas que se van a aplicar dentro de la empresa para con ello generar el mejoramiento del clima organizacional ya que se fomentara el incremento productivo, social y ambiental dentro de la misma y con ello fomentar el trabajo en equipo dentro de sus actividades laborales.

Dinámica

Nombre: Brainstorming

Desarrollo

Para ejecutar esta técnica se dirige a los participantes que esta técnica se centra en si a la interacción entre los participantes.

Según Leis (2016) el Brainstorming es una técnica que se basa en la interacción entre los integrantes de un grupo para crear nuevas ideas sobre un tema o problema en concreto en un ambiente relajado, al existir una interacción entre distintos integrantes del grupo potencia la creatividad y se genera ideas, que trabajando individualmente, no se darían, de esta manera se forma el trabajo en equipo de acuerdo a las ideas de los participantes los cuales retroalimentan con las de otros integrantes del grupo.

Para ejecutar la técnica la coordinadora menciona que antes de realizar una sesión de Brainstorming es necesario conocer aspectos sobre el mismo como las reglas básicas, figuras que intervienen en la misma, el espacio en el que se realiza y por último los fallos comunes que se evita a toda costa.

La coordinadora explica las cuatro reglas principales las cuales se mencionan a continuación

- Suspende el juicio es decir que durante el proceso de generación de ideas no hay que realizar ninguna valoración o crítica sobre la misma, solo se apuntan las ideas ya que la evaluación se realiza después, la regla mencionada es la más importante y la que es difícil de cumplir ya que el ser humano tiende a ser analítico y práctico.
- Pensar libremente son las ideas más prácticas ya que en ocasiones nacen ideas que en su mayoría no son factibles por ello los usuarios piensen libremente y tengan ideas imposibles para la empresa, de esta forma consigue salir de las ideas lógicas y habituales, fomentando así las soluciones ya que es más fácil perfeccionar una idea que crear una nueva.
- Se debe escoger ideas que sean contundentes y habituales, aunque en ocasiones también se generan ideas innovadoras, cuantas más ideas se generen en la sesión será mejor ya que muchas se pueden adaptar y resolver el problema a solucionar.

Dentro de estas reglas a cumplir están planteadas que existan tres personas las cuales llevarán una función en específico.

- El moderador es aquella persona que está encargada de guiar la sesión de ideas para que sea más efectiva y cumpla el objetivo marcado ya que

sirve como un filtro para resolver dudas ya que tiene interacción directa con los participantes.

- El secretario esta persona está encargada de solventar cualquier problema o necesidad que se da durante la sesión ya que además apunta todas las ideas dependiendo el número de participantes que haya en la sesión.
- Los participantes son aquellas personas que intervienen en la sesión para encontrar u proponer una solución al mismo.

Técnica 1

Nombre: Inoculación de estrés

En la inoculación de estrés su fundamento central se utiliza para pretender inmunizar psicológicamente al individuo contra situaciones o acontecimientos estresantes de baja intensidad, afianzando, reforzando e incrementando su repertorio de estrategias.

En el EIE podemos distinguir tres fases que en ocasiones se solapan entre sí:

1. Fase de conceptualización.
2. Fase de adquisición y entrenamiento en habilidades.

Describiremos a continuación os aspectos fundamentales que se abordan en cada una de ellas:

Dentro de la primera fase que es la de conceptualización describe como primer paso identificar y definir el problema que presenta la persona, ayuda a entender la naturaleza y sus efectos en sus emociones y conductas, y definir los objetivos terapéuticos.

- El primer paso es identificar el problema o problemas que presenta una persona, para lo cual es necesario ayudar a definir los problemas de forma concreta y específica.
- Posteriormente se enseña a los participantes analizar y describir cada uno de los problemas de forma independiente es decir valorarse a ellos mismos.
- Se continua con el re conceptualización ya que el paciente debe reconocer las situaciones o estresores que no pueden cambiar, de los que si pueden hacerlo con el fin de poder ajustar sus recursos y esfuerzos.

Dentro de la fase de adquisición para poder realizar la actividad y aplicarla se necesita aplicar el siguiente procedimiento:

- Determinar el estilo mas adecuado para el participante y para la situación que es necesario enfrentar.
- Examinar que el participante afronte el problema y que factores internos y externos pueden estar interfiriendo.
- Entrenar estrategias centradas en el problema y orientadas a la modificación, evitación y minimización del impacto de los estresores.
- Entrenar al participante a buscar, utilizar y mantener el grupo social de forma efectiva, identificando el tipo de apoyo que necesita en este caso puede ser emocional.
- Ayudar al participante en el desarrollo y ejecución de distintas respuestas para facilitar la flexibilidad a la hora de la elección.
- Discutir las posibles dificultades y los obstáculos que se van desarrollando.

Técnica 2

Nombre: Modelado participante

El modelado participante se utiliza con frecuencia para el enfrentamiento de situaciones que provocan ansiedad y que son evitadas por miedo o por falta de habilidad. La técnica se utiliza tanto de forma individual como en grupo.

1. Lo primero es buscar un modelo real o simbólico que represente características, puede ser un compañero de trabajo.
2. observar con detenimiento como lo hace, hay que recordar al participante que debe registrar aquello que lo hace diferente.
3. Aplicar el modelo para generar la confianza en si mismo se le pueden realizar al participante preguntas como: ¿qué haces tú para ser tan ordenado?, ¿qué trucos utilizas?, también se puede preguntarle directamente si surge alguna duda durante la aplicación.
4. Se le dará la instrucción al participante en evidenciar conductas de interés que se ha seleccionado se le puede dar la instrucción que puede ser dependiendo el contexto.
5. Se les pide a los participantes que elabore la lista de prioridades que intenta llevar estrategias que se llevaran a cabo.

Fase IV: Cierre

En el cierre del presente taller se realizará una retroalimentación y posteriormente cada participante deberá compartir la opinión sobre estos aspectos y los puntos más resaltables dentro del taller, cabe recalcar que es importante para el bienestar de los mismos, del ambiente personal y del clima organizacional.

Tabla 23

Taller III gestionando un espacio adecuado para el clima organizacional

Taller 3					
Tema: Gestionando un espacio adecuado para el clima organizacional.					
Objetivo: Promover alternativas o estrategias psicológicas orientadas al fortalecimiento del ambiente laboral.					
Fase	Aspecto a trabajar	Técnica	Metas de los resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I: Rapport	Bienvenida a los trabajadores	Dinámica grupal “África tribal”	Cohesión grupal	40 minutos	Investigadora
Fase II: Introducción	Presentación del taller y del tema a tratar	Exposición	Socialización del contenido a impartir	30 minutos	Investigadora
Fase III: Procedimiento	La motivación	Técnica de procedimiento de	Mejorar el rendimiento y el clima organizacional.	30 minutos	Investigadora

	Recompensa emocional.	relajación progresiva. Técnicas humorísticas. Técnica de intervención paradójica.	Generar la relación entre el trabajo y la familia dentro de actividades grupales.		
Fase IV: Cierre	Retroalimentación	Feedback y despedida	Generar acuerdos de fortalecimiento del clima organizacional	20 minutos	Investigadora

Nota: Elaboración propia

Taller N° 3

Tema: Gestionando un espacio adecuado para el clima organizacional.

Objetivo: Promover alternativas o estrategias psicológicas orientadas al fortalecimiento del ambiente laboral.

Fase I: Rapport

Dentro de la primera fase se iniciará con un saludo afable de bienvenida y con ello recalcar el agradecimiento a los participantes por su presencia, posteriormente presentarme como expositora generando rapport y dando la bienvenida a los trabajadores generando un contexto ambiental favorable para las actividades a realizar dando la información de que se va a realizar dentro del taller.

Técnica: Dinámica de Grupo

Tema: África tribal

Tiempo de duración: 40 minutos

Materiales:

- Telas
- Pinturas
- Brochas
- Cosas recicladas

Desarrollo

Para desarrollar esta dinámica la coordinadora debe indicar un diverso número de instrucciones mencionadas a continuación.

- Los participantes tendrán que agruparse por tribus y buscar su identidad grupal en cuanto a valores, propósitos y metas, precisamente, todo aquello que les une y que les hace fuertes, para ello, cada tribu diseñará su estandarte

o bandera; compondrán su himno y baile; y presentarán sus respetos a las demás tribus a través de la expresión artística.

- Al momento cumbre de la dinámica se da cuando las tribus afiliadas exponen sus valores, propósitos y metas de forma creativa, con la pintura, música y danza esto permite darse cuenta de que las formas y expresiones son distintas, pero en lo esencial como la presentación todo el grupo estuvo de acuerdo y lo realizaron entorno a su papel.

Fase II: Introducción

Al llegar a este punto se puede mencionar que al ya existir rapport con los trabajadores después de la dinámica establecida para iniciar el taller para lo cual se realizara el método explicativo, en qué lugar se va a realizar el taller, los objetivos, así como los fundamentos teóricos o el contenido que se va a desarrollar mediante una exposición. Posteriormente al mencionar el tema del taller que es el trabajo en equipo se les preguntara a los participantes que entienden por motivación. Finalmente se presenta las diapositivas en las cuales están contenidas de una breve explicación del tema se dará a conocer las características, las bases a cumplir, etc. Al haber culminado la explicación se le pedirá una opinión.

Fase III: Procedimiento

Por otro lado, al haber generado los procesos para generar un ambiente positivo dentro de la actividad, mediante una exposición de la temática planteada la investigadora da a conocer aspectos importantes de las estrategias que se van a aplicar dentro de la empresa para con ello generar el mejoramiento del clima organizacional.

La motivación es un factor determinante para los trabajadores ya que genera un ambiente laboral bueno y por ello se genera un mayor incremento en la productividad.

Gonzales (2017) menciona diez estrategias motivacionales que se pueden dar dentro del espacio de trabajo.

1. Considerar la opinión de los empleados a través de encuestas que permitan obtener información útil y enfocada sobre las medidas a adoptar.
2. Mantener una comunicación fluida entre empleados y alta directiva, dado que permite a la plantilla conocer qué están haciendo bien y qué podrían hacer mucho mejor.
3. Mostrar interés por el trabajo de los empleados, una tarea especialmente sensible para los líderes que deben, hacer "énfasis en el éxito de todo el equipo".
4. Establecer metas realistas y que los empleados sientan que realmente pueden cumplir con las tareas asignadas. Para Gonzales (2017) menciona que "La plantilla debe conocer exactamente hacia qué objetivos debe enfocar su trabajo, qué es lo que se espera de ellos, qué deben realizar de manera específica y para qué cumplen con sus labores" (p.234). Es decir que sus superiores deben estar más pendientes de los objetivos que tienen sus trabajadores dentro del mismo.
5. Brindar la posibilidad de crecer profesionalmente, a través de una capacitación constante, realizada por niveles de complejidad y enfocada hacia cada departamento de la empresa.

6. Ofrecer incentivos salariales para que los trabajadores decidan permanecer más tiempo en la empresa.
7. Promover el trabajo grupal y que en toda la plantilla prevalezca la buena comunicación y una sana convivencia por lo cual se debe realizar encuentros que estén destinados sólo a la recreación y que permita que los empleados logren establecer una buena conexión entre ellos mismos y una comunicación afectiva.
8. Mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal a través de la disposición de un horario flexible o la posibilidad de trabajar desde casa.
9. Sacar las fortalezas de cada trabajador es decir que cada uno debe ocupar la posición que le corresponde de acuerdo al perfil que tienen, así como sus habilidades.
10. Facilitar los recursos necesarios los empleados deben tener todas las herramientas que necesiten para cumplir sus funciones.

Técnica 1

Nombre: Procedimiento de relajación progresiva.

El objetivo del entrenamiento en Relajación Progresiva es reducir los niveles de activación mediante una disminución progresiva de la tensión muscular. El procedimiento para conseguirlo consiste en tensar y destensar los diferentes músculos tomando conciencia de las sensaciones que se producen en cada situación.

La ejecución consiste en tensar y destensar 16 grupos musculares tomando conciencia de las sensaciones que se producen en cada situación.

- El coordinador mencionará que se trabajará primero en mano y antebrazo dominantes, se dará la instrucción de que el participante debe apretar el puño dominante.

- Se trabajará posteriormente con el brazo dominante se aprieta el codo contra el brazo de la silla
- En cuanto al trabajo en la mano y antebrazo no dominantes se les pide a los participantes apretar el codo contra el brazo de la silla
- Al trabajar la frente se le pide al participante levantar las cejas con los ojos cerrados y arrugar la frente.
- Para trabajar con los ojos y nariz se le pide al participante apretar los parpados y arrugar la nariz.
- En el trabajo de la boca se le pide al participante apretar las mandíbulas, sacarla la barbilla hacia fuera y presionar el paladar con la lengua.
- Por otro lado, el cuello y la garganta se debe empujar la barbilla contra el pecho, pero hacer fuerza para que no lo toque.
- Pecho, hombros y parte superior de la espalda, en ella el instructor dará la indicación de arquear la espalda como si se fueran a unir los omoplatos.
- Trabajo de región abdominal o estomacal en ella el instructor le pide a los participantes poner el estómago duro y tenso.
- En cuanto el musculo dominante los participantes deben apretar el musculo contra el sillón.
- Para trabajar la pantorrilla dominante el instructor pide a los participantes que doblen los dedos hacia adentro sin levantar el pie del suelo.
- En el muslo no dominante los participantes deben apretar el muslo contra la silla.
- Para la pantorrilla no dominante los participantes deberán doblar los dedos del pie hacia arriba.
- Y por último para el pie no dominante los participantes deben doblar los dedos hacia adentro sin levantar el pie del suelo.

Técnica 2

Nombre: Técnica Humorística

Consiste en exagerar con humor las creencias irracionales de la persona. Esto ha de hacerse con tacto y empatía, se genera mediante una creencia irracional y no hacia la persona, he de haber una buena relación, confianza y compenetración con los participantes, para realizar esta técnica se debe evidenciar si los participantes tienen sentido del humor se aplicará las siguientes instrucciones para la participación.

Desarrollo

- Pregunta al trabajador su broma o chiste favorito a menudo los adultos usan el humor como una herramienta contra los problemas, miedos o situaciones estresantes.
- Usa el humor para reírte de ti mismo hacer bromas sobre uno mismo puede reducir la brecha entre tú y los participantes. Un ejemplo sería contar una historia divertida sobre tu vida, teniendo en cuenta los límites usuales de la autorevelación.
- Cambio de roles con ellos se debe representar diferentes personajes puede ser entretenido y divertido.

Fase IV: Cierre

En el cierre del presente taller se realizará una retroalimentación y posteriormente cada participante deberá compartir la opinión sobre estos aspectos y los puntos más resaltables dentro del taller, cabe recalcar que es importante para el bienestar de los mismos, del ambiente personal y del clima organizacional.

Bibliografía

- Albertinastor, J. (2016). *Organizational climate and improvement in texas*. Estados Unidos: Editorial Macmillan.
- Amador, M. (2014). *Dimensiones de la personalidad*. Chile: Editorial Oceano de Chile.
- Antoni, G. (2016). *Ensayos sobre psicología*. Italia: La nostra intelligenza.
- Asef, L. (2016). *Factores de medición dentro del contexto laboral*. Argentina: Ediciones Argenta.
- Campos, P. (2015). *Rasgos de personalidad*. España: Editorial Centro .
- Chiavenato, I. (2014). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: Departamento Academico.
- Convarrubias, E. (2015). *Una psicología de hoy*. Barcelona: Editorial Hender.
- Dilnet. (2015). *The personality*. Canadá: Random House.
- Fledman, A. (2015). *La conducta humana*. Argentina: Kapelusz.
- Garcia, M. (2014). *Ambiente laboral* . Chile: Editorial Vines Vives.
- Gómez, A. (20 de Agosto de 2015). *Descripción de los 16 rasgos de personalidad*. Obtenido de Academia:
<http://www.academia.edu/8567822/manualecamenes16pf>
- Marzulli, T. (2016). *Tipos de clima organizacional*. España: XYZ Editora S.A.
- Minalla, J. C. (2017). *Introducción a la Psicología*. Argentina: Ediciones de Mente.
- Ozorio, M. (2014). *Psicología de la Personalidad*. Argentina: Editorial Sudamericana.

- Pereña, J. (2014). *CLA clima laboral*. España: Editorial TEA .
- Salazar, M. (2015). *Conceptualizaciones del clima laboral*. Mexico: Editorial Arlequín.
- Saliente, O. (2014). *Los rasgos de personalidad* . México: Editorial Séneca.
- Sánchez, A. (2016). La personalidad. *Pshicotema*, 67-48.
- Seelbach, M. (2014). *Rasgos de personalidad en el desarrollo del ser humano*. España: Universidad Autonoma de Sevilla.
- Sierra, A. (2017). *Stability and changin personality from adulthood*. Estados Unidos: Publish América.
- Sotelo, A. (2015). *Generalidades del clima laboral*. España: Universidad Autonoma de Barcelona.
- Vargas, E. (2014). *La identidad personal*. Mexico : Editorial Clio.