



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN-MANAGUA



RECINTO UNIVERSITARIO RUBÉN DARÍO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

TÉSIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADOS EN PSICOLOGÍA

RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS
DEL CENTRO PREESCOLAR DE APLICACIÓN “ARLEN SIÚ”, UNAN-MANAGUA,
SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016

AUTORES:

Br. Julio Armando Cano González
Bra. Belkis Elizabeth Rugama Moreno
Bra. Elizabeth Juniette Zamora Gallo

TUTORA:

MSc. Raquel Nicaragua

MANAGUA NICARAGUA,
Mayo 2017

DEDICATORIA

Dedico este estudio primeramente a Dios por haberme dotado de las cualidades que necesite para lograr mis metas, así como la vida, regalos y oportunidades que hasta el día de hoy me ha permitido disfrutar.

A mis padres que, con sus esfuerzos, ejemplo, apoyo y el respeto brindado a mis decisiones han contribuido inmensamente al logro de este proyecto de vida.

A mi pareja que me ha acompañado en buenos y malos momentos brindando su apoyo incondicional.

A mi hija quien con su presencia hace que cada día tenga más sentido.

Finalmente dedico este estudio a la educación, pilar fundamental de la sociedad y mi principal inspiración en la elección de mis intereses profesionales, esperando que sean de provecho los aportes que se hagan con este trabajo para que cada día sea mejor.

Julio Cano

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico A: Dios por ser mi fuente de inspiración a quien honro y agradezco desde lo más profundo de mi corazón de llegar hasta aquí por darme la sabiduría y entendimiento para confrontar los retos y desafíos académicos.

A mis padres quienes me impulsaron dándome la oportunidad de cumplir otro de mis sueños acompañándome cada día durante estos cinco años dando su apoyo y creyendo en mí. Reconocimientos y méritos a ustedes también por ese gran esfuerzo, y paciencia.

También deseo dedicar parte de este triunfo a mis hermanas que siempre estuvieron a mi lado dándome palabras de ánimo, por su cariño y ayuda brindada.

A mi futuro esposo, quien ha sido incondicional en este proceso de formación académica, por sus palabras de firmeza, seguridad y concluir juntos este camino de retos y compromisos.

A cada uno de los y las docentes del Departamento de Psicología que compartieron sus conocimientos con empeño y dedicación en estos años de carrera, especialmente a Esp. Sandra Obregón por sus palabras de ánimo y continua retroalimentación educativa.

Belkis Rugama

DEDICATORIA

Dedico esta monografía en primer lugar a Dios por permitirme cumplir con esta meta, por darme la salud, guía y fortaleza para seguir adelante a pesar de la diversidad de obstáculos en el camino.

A mis padres por educarme y cuidarme desde el primer momento en que estuve en sus manos ese viernes 13 de diciembre del año 1991. Gracias a su amor incondicional y motivación, hoy estoy alcanzando este sueño.

A mis abuelas, abuelo, hermanos, tíos (as), primos (as) por apoyarme en cada una de mis locuras y redirigirme en el camino que debía seguir.

A mi amado esposo porque en estos últimos años de carrera he contado con él y ha creído en mí, dándome fuerzas, luchando conmigo para seguir construyendo una vida juntos.

A las y los docentes que compartieron sus conocimientos con dedicación en estos años de carrera creyendo en mis capacidades, especialmente las maestras MSc. Damaris Martínez y Esp. Sandra Obregón.

Gracias totales.

Elizabeth Zamora

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darnos las fuerzas y sabiduría en estos cinco años de carrera para culminar con éxito lo que un día emprendimos como un sueño, hoy hecho realidad.

A Nuestros padres, madres, hermanos/as, esposos/as, e hija, por animarnos a seguir con paso firme y no desistir ante los obstáculos que enfrentamos.

A Nuestra tutora MSc. Raquel Nicaragua por el conocimiento y valioso tiempo que dedicó en el proceso de esta investigación, por su apoyo brindado.

Al docente MSc. Pablo Morales, quien estuvo dispuesto a escucharnos y recibirnos para consultas a medida que se desarrollaba nuestro estudio investigativo.

A las trabajadoras del Centro preescolar de Aplicación “Arlen Siú”, por permitirnos realizar nuestro estudio y aplicar los instrumentos para recolectar la información requerida.

Agradecemos de manera especial al Lic. Luis Pinales del Departamento de Informática quien mientras laboró como administrador del laboratorio de la Facultad de Humanidades nos brindó gran apoyo al permitirnos utilizar los medios electrónicos durante los primeros años de formación universitaria.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el fin de analizar los rasgos de personalidad y clima laboral en las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú". Para ello se trabajó con una muestra de diez colaboradoras, bajo un enfoque mixto, cuya profundidad es descriptiva correlacional y por su temporalidad es de corte transversal.

Para la realización del estudio se aplicó el cuestionario de 16 Factores de la Personalidad (16 FP), Escala de Clima Social de Trabajo (WES) y una entrevista semiestructurada para reforzamiento del test anterior. Los resultados de las dos primeras pruebas se procesaron a través de Microsoft Excel 2013 para Windows, utilizando del Coeficiente de Correlación de Pearson y la información cualitativa mediante Microsoft Word 2013 empleando el análisis de contenido.

Los resultados muestran que los rasgos predominantes en las trabajadoras son: capacidad para entablar y mantener relaciones interpersonales, necesidad de aprobación-apoyo. Manifiestan espíritu emprendedor-entusiasta, pensamiento concreto, así como dificultad para aceptar y enfrentarse a los cambios.

El Clima Laboral existente en el centro es *promedio*, siendo positivo a pesar de las carencias expresadas en dos áreas importantes que permitirían mejorar el ambiente de trabajo (relacionales e innovaciones).

Existe relación significativa entre los Rasgos de Personalidad y el Clima Laboral, sin embargo, se evidencian diferencias significativas entre la percepción de trabajadoras de mayor y menor antigüedad laboral. De acuerdo a los resultados se brindan recomendaciones a la Facultad de Ciencias de la Educación, Dirección del Centro, Departamento de Psicología, en pro de mejorar el clima laboral existente.

ÍNDICE

Contenido

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. ANTECEDENTES.....	2
III. JUSTIFICACIÓN.....	7
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
V. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
5.1. General:.....	9
5.2. Específicos:	9
VI. MARCO TEÓRICO.....	10
6.1. Personalidad.....	10
6.2. Rasgos de personalidad.....	11
6.3. Teorías de la personalidad.....	12
6.3.1. Teoría psicoanalítica	13
6.3.2. Teorías de los rasgos	14
6.3.2.1. Teoría de los rasgos de la personalidad según Allport.....	16
6.3.2.2. Teoría de los rasgos de Raymond Cattell y los 16 factores de personalidad.....	21
6.3.2.3. Modelo de los Cinco Grandes	34
6.4. Personalidad y comportamiento laboral.....	36
6.5. Clima Laboral	38
6.5.1. Tipos de clima.....	41
6.5.2. Importancia del clima organizacional	43
6.5.3. Características del clima laboral	44
6.5.4. Dimensiones del Clima laboral.....	45
6.5.5. Teorías sobre clima organizacional.....	46
6.5.5.1. Teoría del clima organizacional de Likert.....	47
6.5.5.2. Teoría X y Teoría Y de McGregor.....	52
6.5.5.3. Teoría de Kurt Lewin.....	53
6.5.6. Otras teorías sobre el clima organizacional	56
6.5.7. El papel del clima organizacional en los centros de educación.....	58

VII. PREGUNTAS DIRECTRICES.....	62
7.1. Operacionalización de variables	67
VIII. DISEÑO METODOLÓGICO	70
8.1. Enfoque de la investigación	70
8.2. Temporalidad.....	71
8.3. Universo	71
8.4. Población	71
8.5. Muestra.....	72
8.6. Técnicas de recolección de la información.....	74
8.7. Procesamiento de la información	80
8.8. Contexto de la investigación	84
8.9 Limitaciones del estudio.....	85
IX. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	86
9.1. Rasgos de personalidad predominantes en las trabajadoras del centro.....	86
9.2. Rasgos de personalidad sobresalientes en las trabajadoras con mayor y menor tiempo laboral en el centro.....	89
9.3. Contrastación de los perfiles de personalidad de las participantes voluntarias que poseen mayor y menor tiempo de laborar en el Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”	96
9.4. Clima laboral existente en el Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”	97
9.5. Comparación del Clima Laboral percibido por las trabajadoras de mayor y menor antigüedad laboral en el Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”	102
9.6. Correlación entre Rasgos de Personalidad y Clima Laboral en las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”	106
9.4. Discusión.....	118
X. CONCLUSIÓN.....	122
XI. RECOMENDACIONES	124
XII. BIBLIOGRAFÍA	125
XIII. WEBGRAFÍA	128

I. INTRODUCCIÓN

En Nicaragua y el mundo entero, las organizaciones educativas especialmente aquellas encargadas de la formación temprana de cada ser humano, repercuten directamente en la base de la sociedad, por lo que resulta importante estudiar cómo estas se desarrollan desde el aspecto organizacional, teniendo en cuenta que un buen ambiente laboral admitirá el funcionamiento integral de cada trabajador en las actividades que involucren compromiso con la enseñanza de los niños y niñas, dando lugar al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El presente trabajo realizado en el Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú" de la UNAN-Managua pretende analizar la relación entre los rasgos de personalidad y el clima laboral percibido por sus trabajadores. Estas variables se relacionan de manera recíproca y permiten cumplir tanto las metas personales como laborales.

Esta investigación fue realizada en el II semestre del año 2016, con una muestra de diez trabajadoras de las siguientes áreas: Administración, Docencia, Cocina y Mantenimiento se trabajó bajo un enfoque mixto que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio.

Para la recolección de los datos cuantitativos se utilizaron los instrumentos de medición; cuestionario de los 16 Factores de Personalidad con el fin de conocer los rasgos de personalidad predominantes en las trabajadoras, la Escala de Clima Social WES con el propósito de conocer el clima laboral existente en el centro, una entrevista semiestructurada que permitió reafirmar la información obtenida del instrumento WES por medio de un análisis cualitativo de la realidad en su contexto natural.

II. ANTECEDENTES

En la búsqueda de antecedentes investigativos relacionados con el tema abordado en el presente trabajo, es bueno mencionar que se encontraron diversas tesis, sin embargo, se consideraron solo aquellas que presentan características similares a los objetivos propuestos. A continuación, se describirán cinco de las más importantes:

Respecto a la literatura de índole nacional:

En primera instancia se encontró un estudio elaborado por El Cheikh (2015) titulado *"Rasgos de personalidad, estilo de liderazgo del equipo directivo y su relación con el clima social de trabajo, percibida por el personal del Instituto Politécnico de la Salud "Luis Felipe Moncada" Polisal, UNAN-Managua, primer semestre 2015"*, cuyo objetivo general consistía en analizar los rasgos de personalidad, estilo de liderazgo del equipo directivo y su relación con el clima social de trabajo identificado por el personal del Instituto Politécnico de la Salud.

Al mismo tiempo, se planteó como segundo objetivo el diseño de una propuesta de plan de capacitación para el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional de acuerdo a las percepciones del personal, esto con el fin de promover una gestión efectiva, eficaz y pertinente en función de la calidad educativa. La muestra tomada por la autora estuvo compuesta por 71 sujetos que laboran en el POLISAL del área Directiva, Docente y Administrativa, quienes representan el 74% del personal.

En este estudio se utilizó un paradigma positivista, con un diseño no experimental y se trabajó bajo el enfoque cuantitativo. Según el nivel de profundidad es descriptivo y correlacional. De acuerdo al período en que se realizó es de corte transversal.

Los resultados de esta investigación reflejan que en el equipo directivo predomina el rasgo de *Escrupulosidad* con 92%, le sigue la *Empatía* y el *Ajuste* en un 85% y la *Apertura a la Experiencia* en un 77%. El rasgo de la *Emocionalidad* es el que menos predomina con apenas el 39%, indicando que los rasgos del equipo directivo no se ajustan al ideal de líder exitoso pues la necesidad de poder socializado está en el último lugar.

Cabe señalar que el estilo de liderazgo transaccional se da en primer lugar en todos los Departamentos, en segundo lugar, el estilo *Laissez Faire* y en último lugar el estilo transformacional. El personal percibió en rango medio (regular) la satisfacción en el Clima Social de Trabajo. Solo en el Departamento de Anestesia y Nutrición percibieron un rango más alto (bueno) de satisfacción respecto al clima.

Por otra parte, se retomó la investigación de Seminario de graduación escrita por Cruz y Martínez (2010), titulado "*Perfil de personalidad y niveles de satisfacción laboral en los trabajadores del Área de Emergencia Médica del Hospital Carlos Roberto Huembes-Managua en el segundo semestre 2010*".

El objetivo general de dicho trabajo consistía en analizar los rasgos de personalidad comunes y niveles de satisfacción laboral en los colaboradores. La muestra estaba conformada por 9 médicos, de los cuales 4 eran mujeres entre 25 y 35 años, también intervinieron a 5 varones de edades correspondientes al rango de 30 a 60 años.

Es importante mencionar que se utilizó el enfoque cuantitativo, el tipo de diseño de la investigación es no experimental, ya que no hay manipulación de variables. Por su profundidad se clasifica en Descriptiva-Correlacional y por su amplitud es de corte transversal.

En cuanto a las conclusiones, se encuentra que el perfil de personalidad de los trabajadores del Área de Emergencia Médica, se caracteriza por ser imaginativos, con atención distráctil, entusiastas, conversadores, alegres, muy alertas a lo que pasa en el medio y tienden a respetar las normas o reglas establecidas.

La muestra en general refleja adecuados niveles de satisfacción laboral, de los cuales el 56% se sienten *muy satisfechos*, mientras que el 44% restante manifiestan estar *satisfechos* con su trabajo. El nivel de satisfacción es mayor en sujetos jóvenes con edades que van de los 25 a los 35 años.

Otro escrito de relevancia fue realizado por Abea, Gómez y Morales (2010) en modalidad de Seminario de graduación, con el título *"Motivación, factores de personalidad y estrés en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección General de Bomberos, zona 3 de Managua, durante el período del segundo semestre del 2009"*.

Este estudio presenta como objetivo general analizar la relación entre motivación, factores de personalidad y estrés en la satisfacción laboral de los trabajadores. Los investigadores tomaron una muestra constituida por 16 bomberos activos que pertenecen a la institución antes mencionada.

Dicha investigación se rige bajo el enfoque cuantitativo. Por su profundidad es descriptivo-correlacional y según su amplitud es de corte transversal.

Las autoras concluyen que el perfil de personalidad de los bomberos, presenta las características de lealtad grupal, posición social, tenacidad, aptitud situacional y actitud cognitiva. En el cuestionario de motivación laboral, refleja que se encuentran motivados en su trabajo, en cuanto al estrés laboral más de la tercera parte de los trabajadores no presentan estrés y en relación con la satisfacción más de la tercera parte se encuentran conformes.

Al correlacionar las variables motivación y estrés laboral con la satisfacción, dio como resultado que la primera influye en la satisfacción de los trabajadores, mientras que el estrés no tiene ninguna correlación.

Con respecto a los antecedentes internacionales se puede mencionar:

Primeramente, a Baltazar y Chirinos (2014) con la tesis, "*Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013*". Este estudio presenta como objetivo general analizar la relación entre clima laboral y las dimensiones de la personalidad en los colaboradores.

Se trabajó con la población completa considerando la importancia de la generalización de los resultados, compuesta por 92 colaboradores de ambos sexos, con edades entre 18 y 30 años, de una empresa de servicios en la zona norte de Perú. Corresponde a un estudio aplicado no experimental, se empleó el diseño descriptivo correlacional y es de corte transversal.

En relación a las conclusiones de esta investigación, se descubrió que existe correlación positiva moderada, altamente significativa entre *clima laboral-afabilidad*, así como relación positiva débil, altamente significativa entre *clima laboral* y las dimensiones de *energía, tesón*, sin embargo, no existe relación entre *clima laboral* y las dimensiones de *estabilidad emocional, apertura mental*.

También se describe que el clima laboral es percibido por el 62% de los colaboradores como favorable, un 33% muy favorable, 5% medianamente favorable y el 0% desfavorable-muy desfavorable.

Finalmente se recuperó la tesis realizada por Mendoza, Ortiz y Cortés. (2008), titulada, "*Clima organizacional de un sistema de atención médica en la ciudad de México y su relación con el liderazgo transformacional y transaccional de sus directivos.*"

Dicho trabajo tiene como objetivo realizar un diagnóstico organizacional al correlacionar subescalas de liderazgo transformacional y transaccional de directivos de un Sistema de Atención Médica Gubernamental en su primer nivel, conformado por cuatro unidades médicas en el Distrito Federal con el clima organizacional.

Este es un estudio analítico descriptivo, con una muestra de 45 directores y 178 subordinados a quienes se les aplicó el "Cuestionario el Multifactor Leader Ship Questionnaire" (MLQ) y de Clima organizacional, bajo el modelo de Gordon y Howe. Se analizó el perfil del liderazgo percibido por los 178 trabajadores inmediatos (seguidores).

Los resultados indican la dominancia de subescalas de liderazgo transformacional en los directivos investigados. Su orientación en cuanto a variables de resultado, es en primer término la efectividad, le sigue el esfuerzo extra y por último la satisfacción. Las subescalas del liderazgo transformacional, obtienen mayores puntajes de correlación con factores de clima organizacional y variables de resultado, más del 90 % de la varianza, en cada una de ellas.

Estas autoras obtuvieron adecuados niveles de confiabilidad de los instrumentos, al utilizar el Alpha de Cronbach. Se ratificaron los resultados de los hallazgos empíricos de Bass y Abolió en estudios previos, como la aparición de coeficiente sin versos significativos, en las correlaciones entre la subescala administración por excepción pasivo y el Laissez-faire, con todas las variables del modelo, así como una correlación positiva entre éstas últimas.

III. JUSTIFICACIÓN

El éxito de las organizaciones ha estado sujeto desde siempre al rendimiento y buen desempeño de sus empleados (as), lo cual es influenciado por el clima laboral de la empresa. Para esto, la Psicología Organizacional estudia el comportamiento y efectos que el individuo, grupos y estructuras tienen sobre la conducta dentro de este contexto.

Uno de los aportes en esta área de la Psicología, se refiere al estudio del Clima Laboral que las y los trabajadores perciben en sus centros de trabajo, creado por medio de las relaciones interpersonales que se originan desde la subjetividad de las características individuales.

Dicho de otra manera, los rasgos de personalidad permiten describir las formas en que los sujetos prefieren resolver sus situaciones en diferentes aspectos de la vida cotidiana, en este caso interesa conocer cómo se relacionan con el área laboral, asumiendo que éstos facilitan o dificultan el alcance de los objetivos y metas para la institución.

Por lo antes mencionado, resulta importante identificar las características de personalidad y el clima laboral que prevalecen en las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú", así como la relación que hay entre éstos. A su vez, esta investigación ampliará los conocimientos referentes a Psicología Organizacional y permitirá a la institución identificar tanto fortalezas como debilidades en su dinámica laboral.

Cabe mencionar que cualquier fortalecimiento en la estructura del centro por sus características particulares, admitirá el traspaso de un efecto positivo en niños y niñas con quienes se trabaja, siendo este el resultado más productivo del presente estudio.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Inicialmente conviene señalar que el clima laboral es concebido según la percepción de las personas con respecto al lugar en que trabajan. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, relaciones y otras experiencias que cada miembro tenga en la empresa o institución. De ahí que este refleja una interacción entre características personales y organizacionales.

Es de interés para el presente estudio identificar los rasgos de personalidad y clima laboral que existe en las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú", para aportar información útil en el área organizacional a nivel educativo, que propicie un ambiente laboral agradable favoreciendo el alcance de las metas que aseguran una educación de calidad.

Por tal razón la importancia de responder:

¿Cuáles son los Rasgos de Personalidad y Clima Laboral en las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú", UNAN-Managua, segundo semestre 2016?

V. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. General:

- Analizar los rasgos de personalidad y el clima laboral en las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú", en el segundo semestre de 2016.

5.2. Específicos:

- Identificar los rasgos de personalidad predominantes en los sujetos de la muestra.
- Determinar los rasgos de personalidad sobresalientes en las trabajadoras con mayor y menor antigüedad en el centro.
- Contrastar los rasgos de personalidad sobresalientes en trabajadores con mayor y menor tiempo laboral en el centro.
- Conocer el clima laboral existente en el Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú".
- Comparar el tipo de clima laboral percibido por los trabajadores de mayor y menor antigüedad laboral en el Preescolar.
- Establecer correlación entre rasgos de personalidad y clima laboral en las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú".

VI. MARCO TEÓRICO

Una vez expuesto el tema, se pretende conceptualizar y analizar los constructos más importantes en el desarrollo de esta investigación, seguidamente se hace detalle de los mismos.

6.1. Personalidad

Gran parte de las investigaciones relacionadas a la personalidad se han desarrollado desde el enfoque de los rasgos, estos buscan describir el comportamiento de los individuos, más que centrarse en el análisis de los factores que la propician. En las siguientes líneas, se describen los principales aportes de autores que se han dedicado a su estudio.

De acuerdo a Eysenck & Eysenck (2001) define la personalidad como una organización de cuatro sistemas de conductas más o menos estables y duraderos, estos son el carácter (voluntad), temperamento (afectos), intelecto (cognitivo) y físico (configuración corporal) de una persona los cuales determinan su adaptación única al ambiente.

Desde otro punto de vista Sigmund Freud (1967) retomado por Engler (1996) afirma que la personalidad humana es el producto de la lucha entre tres fuerzas en interacción, que determinan el comportamiento humano; id (ello), ego (yo) y superego (súper yo), las cuales aparecen durante el desarrollo de la vida.

Es importante mencionar la definición de personalidad de Cattell (1950) citado por Cloninger (2003, p.234) que resume perfectamente su enfoque teórico y empírico: *"Personalidad es lo que permite hacer una predicción de lo que hará una persona en una situación dada."* Siendo esta la definición que mejor explica este estudio.

Asimismo, Cloninger (2003, p. 48) refiriendo a Allport (1937), propuso lo que se convirtió en una definición clásica de personalidad: *"Personalidad es la organización dinámica, dentro del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos al ambiente"*.

Al tener en claro las diferentes definiciones de personalidad se puede interpretar que es el conjunto de cualidades psíquicas del individuo, revelado en patrones predecibles de comportamientos; es también la unión de motivaciones, preferencias que una vez entendidas proponen un esquema de debilidades y fortalezas en un sujeto. Al conjunto de estos diversos componentes se le denomina *rasgos o elementos de la personalidad* según el enfoque del que se interprete.

En las siguientes líneas se expondrán aportes de autores que han brindado explicaciones sobre lo que se conoce como Rasgos de la personalidad.

6.2. Rasgos de personalidad

Según Chiavenato (2009), muchos autores han establecido conceptos que explican el término rasgo para caracterizar al individuo, coincidiendo en definirlo como la tendencia duradera de una persona a comportarse de manera determinada en diversas situaciones. Ciertos adjetivos predisponen con cierta dominancia las caracterizaciones de los rasgos de personalidad como honesto, digno de confianza, temperamental, impulsivo, desconfiado, ansioso, excitable, dominante y amigable.

En ese mismo sentido, Cattell (1979) citado por Cloninger (2003, p.234), explica los rasgos de la personalidad como *"todo lo que define aquello que hará una persona cuando se enfrente con una situación determinada"*.

Sin embargo, el mismo Cloninger (2003, p.205) retomando a Allport (1937), definió rasgo como: *"Un sistema neuropsíquico generalizado y focalizado (peculiar al individuo), con la capacidad para hacer muchos estímulos funcionalmente equivalentes y para iniciar y guiar formas consistentes (equivalentes) de conducta adaptativa y expresiva"*, constructo teórico que describe una dimensión básica de la personalidad.

De lo anterior se puede notar las semejanzas entre los planteamientos de cada autor, en cuanto que a los rasgos caracterizan el comportamiento esperado de una persona ante diferentes situaciones, de acuerdo a sus constructos de personalidad. Sobre esta base se procederá a explicar las teorías utilizadas para definir las cualidades y diferencias individuales.

6.3. Teorías de la personalidad

En el siguiente apartado se mencionarán algunas teorías, que a lo largo del tiempo han tratado de delimitar los patrones de comportamiento del individuo. Muchas de ellas han dado las primeras pinceladas, explicando cuestiones básicas en la definición del ser humano relacionadas a su conducta y señalando aquellas fuerzas que lo llevan a orientarse hacia cierto tipo de actitudes o tendencias. Estas teorías sirvieron de base para muchas otras, dando cuerpo a un concepto rico y profundo de personalidad.

6.3.1. Teoría psicoanalítica

La teoría psicoanalítica es una de las primeras en tratar de explicar la personalidad, basada en la premisa de que los impulsos y necesidades inconscientes, especialmente los biológicos-sexuales, son la parte central de la motivación y personalidad humana.

Al respecto, Schultz y Schultz (2009), expone las fuerzas que determinan la personalidad de la siguiente manera:

El **ello**: es una potente estructura de la personalidad porque suministra toda la energía a los otros dos componentes. Es el depósito de los instintos, guarda una relación directa y vital con la satisfacción de las necesidades del cuerpo. Cuando éste se encuentra en un estado de carencia, se produce una tensión y la persona actúa para disminuirla con la complacencia de tal necesidad. Es una estructura egoísta, ansiosa de placer, primitiva, amoral, insistente e impaciente.

El **yo**: Es el amo racional de la personalidad. Sostiene que su propósito no es frustrar los impulsos del ello, sino que este pueda reducir la tensión. Dado que el yo conoce la realidad, decide cuándo y cómo satisfacer mejor los instintos del *ello*. Determina cuáles son los momentos, lugares, objetos correctos y aceptados por la sociedad, para satisfacer esos impulsos; no impide su satisfacción, por el contrario, trata de posponerla, o reencauzarla en función de las exigencias de la realidad.

El **superyó**: El *ello* y el *yo* no constituyen la imagen completa de la naturaleza humana que planteara Freud. Por lo general a los 5 ó 6 años, los niños (as) han aprendido el aspecto moral de la personalidad, que al principio está compuesto por las reglas de conducta establecidas por sus padres.

Estos por medio del castigo, elogios y el ejemplo aprenden cuales son las conductas que sus padres consideran buenas o malas. Con el tiempo, internalizan estas enseñanzas y se aplicarán ellos mismos los premios y castigos. El autocontrol sustituye al control de los padres.

Mediante la explicación de las tres fuerzas que regulan el comportamiento humano, entre otros temas que aporta la teoría psicoanalítica, se fueron dando los primeros pasos en el proceso de comprensión de la personalidad. Fue la primera vez que se habló de energías que impulsaban al hombre hacia determinados comportamientos.

Por su parte, los autores que se mencionan a continuación, no satisfechos con los postulados freudianos y orientados más a la medición de la personalidad que a la elaboración de teorías que expliquen su origen, decidieron dirigir sus investigaciones desde otros puntos de vista, exponiendo sus aportes desde la perspectiva de los rasgos.

6.3.2. Teorías de los rasgos

En cuanto a esta teoría es importante hacer mención que Raymond Cattell (1943) citado por Borkenau (1990, p.483), observó que "todos los aspectos de la personalidad humana que son o han sido de importancia, interés o utilidad, ya han sido registrados en lo esencial del lenguaje". Por medio del *enfoque lexicográfico* se pretende derivar una descripción de la personalidad mediante el examen sistemático del lenguaje, empezando por lo general con las palabras del diccionario (John, Angleitner y Ostendorf, 1988).

Debe señalarse que Allport y Odbert (1936) así como Cattell (1943), son parte de los teóricos incluidos en esta perspectiva que realizaron estudios lexicográficos. Sin embargo, el lenguaje cotidiano está lleno de sutilezas, tales como connotaciones de evaluación (Borkenau, 1990) y causalidad (Hoffman y Tchir, 1990), que lo hacen menos sencillo de lo que deberían ser los constructos científicos y aunque dichas teorías difieren más ampliamente de lo que en general se reconoce, coinciden en algunas suposiciones básicas:

- ✓ Ponen énfasis en las diferencias individuales de las características que son más o menos estables a través del tiempo y de las situaciones.
- ✓ También enfatizan en su medición por medio de test, a menudo cuestionarios de autoreporte.

Se argumenta que el enfoque de los rasgos proporciona aquella base para establecer un paradigma coherente de la teoría de la personalidad en cuanto a tradición de la ciencia natural, ya que, *en cualquier ciencia, la taxonomía precede al análisis causal*. Sea que la investigación de los rasgos al final haga o no esa contribución teórica, incluso en la actualidad tiene gran valor para aplicaciones prácticas.

Con el fin de ampliar las teorías que explican los rasgos de personalidad, en seguida se describe algunos de los planteamientos de Gordon Allport.

6.3.2.1. Teoría de los rasgos de la personalidad según Allport

Desde sus inicios Allport aportó con influencia notable en relación a seleccionar los temas que serían de interés para el desarrollo del campo de la personalidad durante las siguientes décadas. He aquí algunos de los temas identificados, con los cuales han lidiado desde entonces los teóricos de la personalidad.

a) *Consistencia de la personalidad:* Este término, a lo largo del tiempo y de las situaciones es central para este campo. Allport (1937) citado por Cloninger (2003), argumentaba con firmeza que los humanos son consistentes o *notablemente reconocibles*, aun cuando varíen de una situación a otra y a lo largo del tiempo.

Igualmente aportó múltiples y novedosos avances en la materia tales como:

- **Diferencias individuales:** Los individuos difieren en los rasgos que predominan en su personalidad, algunos son comunes (compartidos por varias personas); otros son únicos (pertenecen sólo a una persona).
- **Adaptación y ajuste:** La Psicología se equivoca si busca demasiado la enfermedad, para esto Allport mencionó varias características de la personalidad sana.
- **Procesos cognoscitivos:** Por lo general es posible aceptar las autoafirmaciones de la gente por su valor aparente.
- **Sociedad:** La adaptación a la sociedad es de central importancia, Allport hizo contribuciones importantes correspondientes a comprensión del prejuicio, el rumor y la religión.

- **Influencias biológicas:** Toda la conducta es influida, en parte, por la herencia; aunque no se especifican los mecanismos.
- **Desarrollo infantil:** El *proprium* (yo o sí mismo) se desarrolla a través de etapas que se bosquejan, pero no se investiga en detalle.
- **Desarrollo adulto:** El desarrollo adulto consiste en la integración de los desarrollos anteriores.
- **Influencia social:** El autor, consideraba que la gente vive en un ambiente social que ejerce una influencia significativa.

b) *El concepto del sí mismo:* Allport argumentaba a favor de la idea del sí mismo como objetivo principal del crecimiento de la personalidad.

c) *Interacción de la personalidad con la influencia social:* Las situaciones influyen en la gente, pero afectan a los individuos de maneras diferentes, como reconoce el enfoque interaccionista a la personalidad (Endler y Magnusson, 1976). En palabras de Allport (1937): *"El mismo calor que derrite la mantequilla cocina el huevo"* (p 102, 325). Sin embargo, no se desarrolló la noción de interacción entre personalidad y ambiente más allá de ese breve bosquejo.

Con respecto a la identificación de rasgos, el mismo autor argumentó diferentes maneras para inferirlos, Cloninger (2003), estas son:

✓ **Rasgos del lenguaje**

En 1925 en la edición de *Webster's New International Dictionary*, se publicó un estudio en el cual listaron todas las palabras referentes que se emplean para describir individuos, excluyendo los términos obsoletos.

Allport y Odbert (1936) identificaron 17,953 nombres de rasgos, que es 4.5% del total de palabras existentes en el diccionario, después clasificaron esos nombres en cuatro categorías que son:

- Términos neutrales que designan rasgos personales (por ejemplo, "artístico", "asertivo").
- Términos principalmente descriptivos de las actividades o estados de ánimo temporal es (por ejemplo, "alarmado", "avergonzado").
- Términos ponderados que transmiten juicios sociales o de carácter de la conducta personal, o que designan influencia en los otros (por ejemplo, "adorable", "necio").
- Misceláneos: Designaciones de físico, capacidades y condiciones de desarrollo; términos metafóricos y dudosos (por ejemplo, "solo", "anglicano").

En relación al comportamiento se destaca:

✓ **Rasgos de la conducta**

Sugiere que los intereses son una buena pista para inferir la personalidad, además estas pueden hacerse en circunstancias naturales. Por ejemplo, puede observarse a los niños en su vida cotidiana usando un procedimiento de muestreo temporal o pueden hacerse observaciones en un escenario experimental si los sujetos reciben un conjunto diverso de tareas.

Con respecto a aquellos rasgos que se infieren mediante el análisis están los siguientes:

✓ **Rasgos de documentos**

También pueden ser inferidos de muchos documentos o registros de la vida de la gente incluyendo diarios, cartas, declaraciones públicas, etc. Este enfoque que Allport, denominó *estructural-dinámico*, fue en esencia un análisis de contenido de las cartas. El análisis de contenido es una estrategia de investigación en la cual el material se codifica para resumir su contenido con una interpretación mínima. Por ejemplo, un análisis de contenido de las transcripciones de los sueños puede contar el número de actos agresivos, animales, personas hablando, etc., pero sin interpretarlos como símbolos.

✓ **Inferir de la medición de la personalidad: el estudio de los valores**

Al respecto Allport (1937) plantea que entre las características más importantes que distinguen a las personas están sus valores, es decir, aquellas cosas por las que se esfuerzan.

Estos rasgos pueden ser inferidos por medio de pruebas de personalidad, para ello, Allport realizó alguna investigación de tipo nomotético, reconociendo la influencia de los filósofos alemanes en especial de Spranger.

Permitir la inconsistencia al hacer inferencias de rasgos

Los rasgos y la conducta no tienen una correspondencia uno a uno. Incluso los optimistas lloran en ocasiones y una persona que ofrece ayuda no siempre se muestra altruista. Las apariencias o conductas *fenotípicas* no siempre corresponden a motivos o rasgos subyacentes, a los que se denomina *genotípicos* (Allport, 1937b, p. 325).

Para este autor, "*La consistencia perfecta nunca será encontrada y no debe esperarse*" (p. 330). Existen varias razones para ello, en primer lugar, más de un rasgo influye en cualquier conducta particular y la gente a menudo posee rasgos que son contradictorios.

La penetración de los rasgos

En este apartado el autor manifiesta que los rasgos varían, para explicar esto los categorizó como cardinales, centrales o secundarios, dependiendo de qué tan extensamente influyen en la personalidad, los más penetrantes son los rasgos cardinales; los menos penetrantes son los rasgos secundarios.

Los términos usuales que se emplean para describir a alguien están al nivel intermedio. El mismo autor, hablaba de disposiciones cardinales penetrantes, disposiciones centrales intermedias y disposiciones secundarias relativamente menos influyentes usando el término disposición como sinónimo de rasgo. Los cuales se explican en las siguientes líneas:

- ***Rasgos centrales***

Estos son los que resumen las características de la personalidad. Los rasgos específicos variarán de una persona a otra, así como las particularidades y lo que para una persona es relevante no puede serlo para la otra. Por tanto, no es el rasgo de autoconfianza quien lo hace central sino más bien el hecho de que muchas conductas son afectadas por él.

- ***Rasgos secundarios***

Describen formas en las que una persona es consistente, pero a diferencia de un rasgo central, no afectan a tanto de lo que hace la persona.

Los rasgos secundarios son *“menos llamativos, menos generalizados, menos consistentes y es menos común que entren en acción que los rasgos centrales”* (Allport 1937, p. 338).

- **Rasgo cardinal**

Es tan penetrante que domina casi todo lo que hace una persona. Es *“el rasgo eminente, la pasión dominante, el sentimiento maestro o la raíz de una vida”* (Allport 1937, p. 338). La mayoría de la gente no tiene un solo rasgo tan altamente penetrante. Cuando lo tienen, el rasgo a menudo hace famoso a quien lo posee, un prototipo de una disposición a la que otros se pueden asemejar en menor grado.

En resumen, Allport anticipó muchos de los temas que interesarían a esta rama de la Psicología en más de medio siglo que ha transcurrido desde que se publicó por primera vez su texto clásico de personalidad.

A continuación, se desarrollará otra perspectiva que explica la teoría de los rasgos, en este caso nos referimos a Raymond Cattell, quien predijo de manera específica una serie de rasgos que determinan la conducta.

6.3.2.2. Teoría de los rasgos de Raymond Cattell y los 16 factores de personalidad

Es bueno mencionar que las primeras teorías eran ricas en palabras y comprensión, pero escasas en predicciones específicas necesarias para hacer ciencia. Al respecto, Cattell hacía hincapié en los temas metodológicos que Allport consideraba relativamente menos importantes.

De lo anterior se destaca lo siguiente: Los rasgos son conceptos abstractos, herramientas conceptuales útiles para propósitos predictivos, también creía que los rasgos de personalidad no eran fenómenos puramente estadísticos. Aunque su método era correlacional más que experimental, la sofisticación de los estudios y los patrones que surgieron de tantos de ellos lo llevaron a creer que *"los rasgos existen como determinantes de la conducta"* (Cattell 1943, p. 98).

En ese sentido adoptó en su teoría los conceptos de habilidad, temperamentos y dinámicos (motivos), los cuales se expondrán a continuación:

✓ **Rasgos de habilidad**

Definen varios tipos de inteligencia y determinan la eficacia con la que una persona trabaja por una meta deseada. En particular Cattell distinguió dos tipos de inteligencia. Una, a la que llamó **inteligencia fluida**, es la habilidad innata para aprender. Es *fluida* porque puede expresarse en diferentes tipos de aprendizaje, dependiendo de las oportunidades educativas del individuo. En contraste, la **inteligencia cristalizada** incluye los efectos de la educación: lo que ha sido aprendido. Este autor intentó medir la inteligencia fluida sin la confusión de los efectos de la educación (Boyle, 1988; Carroll, 1984; R. B. Cattell, 1971).

✓ **Rasgos de temperamento**

Son principalmente rasgos de origen constitucionales (heredados) que determinan el *"estilo general y tiempo con el cual la persona realiza lo que hace"* como ejemplos *"alto nerviosismo, velocidad, energía y reactividad emocional"* (Cattell 1950, p. 35, citado por Cloninger 2003). Muchos investigadores buscan entender mejor el concepto de temperamento, ya que es clave para comprender la forma en que las influencias biológicas las cuales son heredadas, desempeñan un papel en el moldeamiento de la personalidad (Bates y Wachs, 1994; Kagan, 1994).

✓ **Rasgos dinámicos**

Estos son motivacionales; proporcionan la energía y dirección para la acción. Igual que muchos otros teóricos, el autor reconocía que algunas motivaciones son innatas y otras son aprendidas. Denominó a esos tipos de rasgos dinámicos ergios y metaergios.

- **Ergios:** De acuerdo a Cattell (1979), estos son comparables a los instintos animales e implican *una reactividad innata hacia una meta, aunque los estímulos y los medios son aprendidos.*

Asimismo, mencionó varios ergios humanos: ira, curiosidad, temor, codicia, hambre, soledad, lástima, orgullo, sensualidad y sexo. Cada uno se asocia con una meta particular, la cual fue identificada para explicar el ergio o motivación particular.

- **Metaergios:** Éstos son rasgos de origen dinámico moldeados por el ambiente. Cattell llamó sentimientos a los metaergios más generales y utilizó el término actitudes para referirse a las respuestas más específicas ante situaciones de estímulos particulares.

Esto constituye uno de los rasgos dinámicos aprendidos por el individuo. En las siguientes líneas se profundizará acerca de este tipo de rasgos:

Los **sentimientos** son estructuras dinámicas profundas subyacentes en la personalidad que se forman temprano y por lo general son perdurables. Incluyen aquellos afectos hacia el hogar, la familia, los pasatiempos y la religión, entre otros. El más importante de esta estructura es el *autosentimiento*, al que Cattell se refería como *motivo maestro*. Este integra los diversos sentimientos, actitudes e intereses del individuo.

Por otra parte, las **actitudes** son las expresiones más específicas de los sentimientos. Cattell (1965, p. 175) definió una actitud como “*un interés en un curso de acción en una situación dada*”. Un ejemplo sería “*gustar de pasar el día de acción de gracias con la familia*”. Como las actitudes son tan específicas, no es factible tener una lista amplia.

Con relación a este planteamiento, dicho autor hace uso del concepto **subsidiación** propuesto por Murray para explicar el funcionamiento de los rasgos dinámicos (Ergios y Metaergios) el cual explica que, mediante un proceso de aprendizaje, los impulsos básicos (los ergios) son satisfechos por secuencias de pasos múltiples de actividades propositivas (metaergios). Por ejemplo, que tenemos que trabajar para poder comer. El trabajo sirve a (o para usar la jerga de Cattell, es *subsidiario a*) la motivación para comer. En general, los metaergios son subsidiarios a los ergios.

Análisis factorial

Se utilizó también el análisis factorial para describir los rasgos de una persona que se hacen aparentes con relativa facilidad, a los que denominó *rasgos de superficie*. Al mismo tiempo, buscó a profundidad rasgos ocultos, los cuales sentía que eran los determinantes subyacentes de la personalidad y a los que denominó *rasgos de origen*.

➤ **Rasgos de superficie**

El término *rasgo* significa aproximadamente patrones de observaciones que van juntas. Indica que, aunque *en la superficie* parecen ser un rasgo, no existe evidencia de que en realidad lo sean en un sentido duradero. El patrón de correlaciones puede no reaparecer en otras situaciones, por ejemplo, en una población distinta, en condiciones disímiles de prueba o en un momento diferente.

➤ **Rasgos de origen**

En muchos estudios, Cattell identificó algunos agrupamientos de correlación que son bastante *sólidos*, es decir, que reaparecen una y otra vez. Emergen a pesar de diferencias en la población, las situaciones de prueba, etc. El autor argüía que dicho patrón sólido debía tener una sola fuente de varianza. Debe corresponder a una *causa* dentro de la personalidad, un rasgo fundamental. Buscó estos usando el análisis factorial y los denominó *Rasgos de origen*.

Para Cattell (1943) citado por Pop (2013), las diferencias individuales más sobresalientes y socialmente relevantes están codificadas en el lenguaje cotidiano, agrupó aquellos rasgos de la personalidad que consideró como sinónimos. Estos rasgos originales aparecen en menor o mayor número, formando la base estructural de la personalidad, la cual consta también de rasgos superficiales.

A su vez, identifica de esta manera 32 dimensiones de personalidad (de seis a nueve factores de segundo orden) que son supuestamente independientes e identificables, medibles válida y fiablemente. Utilizó procedimientos estadísticos para reducir la lista a solo 16 dimensiones básicas de la personalidad.

Medición de los rasgos de origen: El 16 FP

La prueba de personalidad elaborada por Cattell (**16 Factores de personalidad**), tiene 16 escalas de opción múltiple, cada una de las cuales mide un rasgo de origen subyacente de la personalidad normal. El cuestionario 16 FP representa la culminación de muchos estudios analítico-factoriales (Cattell, Eber y Tatsuoka, 1970).

Cada factor es identificado con una letra que indica el orden en que emergió del análisis factorial. Aunque en este inventario existen 16 rasgos de origen, la primera media docena son los más importantes en la descripción de las diferencias individuales.

Al mirar la lista de factores de personalidad se hace evidente que faltan algunas letras (por ejemplo, D, J y K). Los factores correspondientes a esas letras no se replicaron adecuadamente en suficientes estudios, por lo que no los incluyó en este inventario.

Asimismo, identificó aparte de los 16 factores de primer orden 4 más generales que describen la personalidad. A continuación, se detallan los factores secundarios de la prueba, seguidos de los primarios.

- **Factores de segundo orden**

Los factores de segundo orden proveen información para un entendimiento más amplio de la personalidad, pues la describen en base a una menor cantidad de rasgos más generales.

El primer factor de segundo orden del 16 FP distingue entre **Introversión y Extraversión**. Este factor se deriva de la combinación de los factores primarios A, F, H y Q2. Las personas que puntúan bajo en este factor se les describe como introvertidos, estas personas tienden a ser tímidas, inhibidas y autosuficientes.

Los que obtienen puntuaciones altas son extrovertidos, estos son individuos desinhibidos que socialmente tienen la capacidad de establecer y mantener contactos interpersonales.

De la combinación de los factores primarios O, Q4, C, Q3, L y H surge el factor de segundo orden que mide los niveles de **Ansiedad** de la persona. Los sujetos que obtienen bajas puntuaciones tienen un bajo nivel de ansiedad y se caracterizan por ser serenos, realistas, estables emocionalmente y seguros de sí mismos.

No obstante, puntuaciones extremadamente bajas pueden ser indicativas de falta de motivación. Los que obtienen altas puntuaciones son descritos como individuos con alto nivel de ansiedad. Estos tienden a ser inseguros, tensos, emocionalmente inestables, tímidos y desconfiados. Niveles de ansiedad extremadamente altos perjudican la ejecución de la persona y pueden causarle disturbios físicos y desajustes psicológicos.

El tercer factor de segundo orden, se distingue entre **Susceptibilidad** y **tenacidad** se basa en la combinación de los siguientes factores: I, M, A, Q1, F, E, y L. Quienes obtienen bajas puntuaciones se les cataloga como individuos de **sensibilidad emocional**, pues están fuertemente influenciados por sus emociones. Tienden a preocuparse emocionalmente, frustrados y desanimados, sin embargo, suele ser reflexivo, analítico, afectuosos, con intereses artísticos.

En el polo opuesto del factor se encuentran las personas que la prueba describe como personas emprendedoras y decisivas. Estos individuos son prácticos, independientes, realistas, conservadores, dominantes, asertivos, competitivos y reservados. Se mantienen distanciados, tratan a los demás con desconfianza y les complace el criticar a otros.

El cuarto factor de segundo orden combina los factores E, H, Q1, L, O, N, G, Q2 y M, para distinguir entre **Independencia** y **Sometimiento**. Bajas puntuaciones son indicativas de personas sometidas a las preferencias, expectativas y exigencias de otros. Son personas humildes, dóciles, tímidas, conservadoras, inseguras, y moralistas que dependen por completo del grupo al que pertenezcan.

Las puntuaciones altas en este factor son características de personas independientes. Estas son asertivas, agresivas, autosuficientes, desconfiadas, desinhibidas y radicales que no demuestran interés o necesidad por ser aceptados socialmente.

A continuación, se presenta una breve descripción de los 16 factores primarios de la personalidad, según Cattell (1943):

- El Factor **A (Expresividad Emocional) retraído/sociable**: Mide el grado en que la persona busca establecer contacto con otras personas porque encuentra satisfactorio y gratificante el relacionarse con estas.

Expresa marcada inclinación a trabajar con la gente, disfruta del reconocimiento social, es participativo, le gusta formar grupos activos, disfrutan sus relaciones interpersonales, capaces de soportar la crítica y de recordar nombres de personas, son menos confiables en trabajos de precisión, en sus obligaciones son despreocupados.

Las bajas puntuaciones tienden a ser reflejo de personas cautas en sus expresiones emocionales, intransigentes y críticas, prefieren trabajar con cosas o maquinaria.

- El Factor **B (Inteligencia) lento/rápido**: Evalúa inteligencia con base al predominio del pensamiento abstracto o concreto; considerando el predominio del abstracto como característico de una persona de inteligencia mayor y el concreto como indicador de una inteligencia menor. Personas con puntuación alta, supuestamente son más inteligentes, morales, perseverantes, con fuerza en el interés, lo opuesto sirve básicamente para elecciones vocacionales junto con otras escalas.

- El Factor **C (Fuerza del Yo) infantil/maduro**: Son personas realistas y estables emocionalmente o sujetos que tienden a evadir la realidad y tienen una fortaleza de ego muy baja. La persona con puntuación alta es capaz de ser dirigente, con mejor moral de grupo, pudiendo desempeñar puestos administrativos. Los que puntúan bajo, fácilmente se molestan, están inconformes con todo, incapaces de enfrentarse a la vida, pueden presentar fobias, somatizaciones, trastornos en el sueño, conducta histérica y obsesiva.
- El Factor **E (Dominancia) sumiso/dominante**: Mide el grado de control que tiende a poseer la persona en sus relaciones con otros seres humanos; se describe en términos de si es dominante o es sumiso. Las puntuaciones altas corresponden a individuos con interacción más efectiva, se sienten libres para participar, capaces de emitir críticas, son personas con valor y audacia y se relacionan negativamente con éxitos escolares ya que la sumisión favorece este tipo de calificación en los exámenes.
- El Factor **F (Impulsividad) taciturno/entusiasta**: Son personas altamente entusiastas, espontaneas, expresivas y alegres o personas más sobrias, prudentes, serias y taciturnas. Las indicaciones para los individuos con puntuaciones altas demuestran que tuvieron un ambiente más fácil o menos duro, con actitud despreocupada. Entre neuróticos, los más impulsivos presentan síntomas histéricos de conversión, anomalías sexuales; son bien aceptados y logran ser oradores eficientes.
- El Factor **G (Lealtad Grupal) variable/constante**: Mide la internalización de los valores morales, personas altamente moralistas o personas que no se someten por completo a las normas de la sociedad o de su cultura.

Hay parecido entre este factor y el "C", conducta autocontrolada, preocupación por otros, "hace lo mejor que sea posible", fuerte inclusión en los problemas morales del bien y del mal, preocupación por estándares morales, tendencia que impulsa al ego y restringe al ello. Es un control positivo, personas que actúan con propiedad, perseverantes, con muchos planes, buena capacidad de concentración y muy cuidadoso en sus aseveraciones.

Ellos prefieren relacionarse con gente eficiente, presentan buena organización en pensamiento, son personas que pueden lograr el éxito. Quienes suelen bajar la puntuación en esta escala son los psicópatas, criminales en general, personas que son indiferentes a las normas morales convencionales o también los radicales que se apegan a su marco de referencia.

- El Factor **H (Aptitud Situacional) tímido/aventurado**: Evalúa la reactividad del sistema nervioso ante altos niveles de estrés, a estas personas les encanta correr riesgos o sujetos que se limitan a lo seguro, predecible. Los H+ son personas con tendencia a recordar temas emocionales y ausencia de fatiga automática.

Según las investigaciones, son propensas a sufrir ataques al corazón, muestran poca inhibición ante la amenaza ambiental, fueron calificados de flojos durante su niñez, son insensibles en la interacción social lo que afecta las áreas sexuales, emocionales, así como la reacción ante situaciones de peligro.

Los que obtienen puntuaciones bajas se auto describen como muy tímidos, con sentimientos de inferioridad, lentos, torpes en la expresión, no les gustan las relaciones interpersonales en grupos grandes. Prefieren tener solamente uno o dos amigos.

- El Factor **I (Emotividad) emocional/racional**: Se utiliza para medir el predominio, ya sea de los sentimientos o del pensamiento racional, en la persona al momento de tomar decisiones para conducirse en su diario vivir. Quienes resultan con puntuaciones altas son descritos como: fastidiosos, retrasan las decisiones del grupo, hacen observaciones de tipo moral, no les gusta las personas toscas ni ocupaciones rudas, son románticos, dedicados a la cultura. Los que obtienen lo opuesto se describen como personas rudas, masculinas, maduras, prácticas, realistas, tienden a promover la solidaridad en el grupo.

- El Factor **L (Credibilidad) sospechoso/confiado**: Mide en qué grado la persona se siente identificada o unida a la raza humana en general, personas que tienden a desconfiar de los demás o personas que confían en los otros. En este factor, las puntuaciones altas indican que los individuos provienen de un hogar paternal donde había intereses intelectuales, son muy correctos en su conducta, desprecian lo mediocre, son escépticos de supuestos motivos idealistas en otros, solo dan crédito a gente prominente.

No obstante, quienes puntúan bajo se muestran tolerantes, amigables y es muy probable que carezcan de ambición y empeño. Ocupacionalmente suelen ser consejeros escolares, trabajadores sociales.

- El Factor **M (Actitud Cognitiva) excéntrico/convencional**: Se encarga de medir si las personas se caracterizan por una intensa vida interna, sumergida en sus pensamientos, distraídos e inatentos a lo que sucede a su alrededor o si son muy realistas, prácticas; valoran lo concreto y lo obvio. Individuos con puntuaciones altas reflejan que, cuando están en grupos tienden a sentirse inaceptados, pero despreocupados, hacen sugerencias que no pasan desapercibidas, aunque esto no implica que sean aceptadas, muestran inconformidad con el grupo.

- El Factor **N (Sutileza) simple/sofisticado**: Relacionado a las máscaras sociales; describe en qué grado las personas se ocultan, mostrando solo aquellos rasgos que generen las respuestas que desean obtener de los demás.

Los N+ suelen ser personas ingeniosas, flexibles en su punto de vista, observadores de modales, capaces de aceptar distintas alternativas, cumplen con las obligaciones sociales, es decir, hay un desarrollo intelectual-educacional. Las personas con N- son ingenuas, muy directas y con una franqueza espontánea. Parecen tener éxito en la enseñanza, principalmente con niños. En las dinámicas de grupo parecen obstaculizar los procesos grupales.

- El Factor **O (Conciencia) inseguro/confiado**: Explora la autoestima de las personas con tendencias a experimentar culpa o inseguridades. Individuos que tienen expectativas personales muy altas, se preocupan demasiado, experimentan muchos sentimientos de culpa o personas que se sienten tan satisfechas con lo que son que, en ocasiones, tienden a ser insensibles hacia los sentimientos y necesidades de los demás.

Personas que puntúan O+ se sienten inestables, con fatiga por situaciones excitantes e insomnio por preocupaciones, así como sentimientos de ineptitud para enfrentarse a lo difícil de la vida. Les gustan actividades en las que no haya ruido, son personas que tienen remordimiento, se les considera tímidos porque no participan, tienen pocos amigos. Por otro lado, las puntuaciones bajas (O-) nos sirven para diferenciar entre los que externalizan su desajuste, pero sólo a nivel interno y los que tienen poca fuerza del YO.

- El Factor **Q1 (Posición Social) rutinario/innovador**: Explora la orientación psicológica hacia el cambio, personas abiertas y dispuestas a cambiar o conservadores y tradicionales. Los Q1 +, son personas mejor informadas dispuestas a probar diferentes soluciones o problemas, son menos moralistas. Se debe tener cuidado para diferenciar entre estas características y una mera rebeldía, son sujetos que contribuyen en una discusión, critican.
- El Factor **Q2 (Certeza Individual) dependiente/independiente**: Mide el grado de dependencia de la persona; individuos autosuficientes o que tiene preferencia por estar en grupo. Los Q2 +, son inconformes en la integración de grupos, tienden a ser rechazados, durante su niñez se asocian con pocos amigos, tienen éxito escolar. No obstante, los Q2-, son personas que dependen de la aprobación social, convencionales y van de acuerdo con la moda.
- El Factor **Q3. (Autoestima) descontrolado/controlado**: Evalúa los esfuerzos del individuo por mantener una congruencia entre su yo ideal y su yo real, modelándose de acuerdo a patrones establecidos y aprobados por la sociedad. Los Q3 + son personas que dan respuestas socialmente aceptadas, tienen buen control, son persistentes, previsores, considerados con los demás, tienen conciencia y respeto por la reputación social. Al puntuar bajo en la escala es significativo porque se relaciona negativamente con el factor de segundo orden QS2 de ansiedad.
- El Factor **Q4 (Estado de Ansiedad) tenso/estable**: Explora las sensaciones desagradables que tienden a acompañar la excitación del sistema nervioso autónomo; comúnmente conocida como tensión nerviosa. Los Q4 +, son personas que no llegan a ser líderes, existe una insatisfacción interna. Funcionan bien en actividades que no requieren de autoexpresión pero que permiten críticas a las demandas ambientales. Por otra parte, los Q4- logran sus metas, a diferencia de los Q4+, aun cuando tienen la misma capacidad intelectual.

De acuerdo a Cattell, cada uno de estos factores determinan rasgos de personalidad que definen las características particulares de un individuo, no obstante, es importante señalar que existen otros modelos que logran medir o explicar los patrones de conducta de un sujeto como lo es el modelo de los Cinco grandes, el cual se describe a continuación.

6.3.2.3. Modelo de los Cinco Grandes

Este modelo identifica cinco grandes rasgos amplios de personalidad que, tomados en forma simultánea, representan fielmente como responde una persona a los eventos y a la gente, estos son: extroversión, afabilidad, neuroticismo, rectitud y apertura, los que se explica en los siguientes párrafos.

➤ Extroversión

El primer factor, la *extroversión*, también ha sido llamado dominio-sumisión y *surgencia* (John, 1990). Esta predice muchas conductas sociales, es decir, el grado en que alguien es sociable, conservador, asertivo, comunicativo, ambicioso, energético.

➤ Afabilidad

Este factor llamado en ocasiones adaptabilidad social o agradabilidad (John, 1990), indica una personalidad amistosa, complaciente, que evita la hostilidad y tiende a llevarse bien con los demás. Es simpático y bondadoso, en contraste con quienes son poco afables a quienes se describe como suspicaces, insensibles y poco cooperadores (McCrae y Costa, 1987).

➤ **Neuroticismo**

Describe a las personas que con frecuencia son atormentadas por emociones negativas como la preocupación y la inseguridad (McCrae y Costa, 1987).

Emocionalmente son lábiles en lugar de estables como sus compañeros con bajas puntuaciones y es por esto que al dirigir la atención al polo opuesto del factor (el bajo neuroticismo), también se le ha denominado estabilidad emocional, control emocional y fortaleza del yo (John, 1990).

Las personas que califican bajo en neuroticismo son más felices y están más satisfechas con la vida que quienes califican alto (De Neve y Cooper, 1998; Schmutte y Ryff, 1997).

➤ **Rectitud**

Llamada también seriedad, control de impulsos y voluntad de logro (John, 1990), describe diferencias en el orden y autodisciplina de la gente. El grado en que alguien es responsable, prudente, digno de confianza, persistente, planeador, orientado al logro y tiene un polo en el que los individuos se comportan de manera impulsiva, irresponsable o frívola.

➤ **Apertura**

El factor de la *apertura* a la experiencia es quizás el más difícil de describir, ya que no corresponde al lenguaje cotidiano tan bien como los otros factores (McCrae, 1990). Indica el gusto por lo novedoso, refleja la imaginación, curiosidad y apertura al cambio. En el polo contrario, se sitúan las personas que suelen mostrarse cerrados ante las situaciones nuevas, sin imaginación ni ganas de experimentar.

Como se puede apreciar, desde hace muchos años hasta nuestros días, la Psicología se ha interesado en ampliar y esclarecer el tema de las individualidades desde diferentes teorías y enfoques, dando una gran variedad de contenido reflejado en conceptos, análisis, metodología, teorías y propuestas de medición, sin embargo, se consideran solo las más relevantes para este estudio optando por los 16 factores de personalidad de Raymond Cattell debido a la conveniencia de información, basados en el manejo del cuestionario que mide dichos factores.

Considerando lo antes expuesto, se hablará de la influencia de la personalidad del individuo en el ámbito laboral, considerando que esta define la proactividad de un sujeto en el área de trabajo.

6.4. Personalidad y comportamiento laboral

La personalidad es algo mucho más compleja de lo que indica el uso habitual del término e incluye tanto rasgos positivos como negativos. Esto genera en el contexto laboral la dificultad de comprender la utilización y comunicación de información sobre los rasgos de personalidad que poseen los trabajadores.

En la actualidad, la comunidad científica está recobrando el interés por determinar las características de personalidad evaluables con garantías psicométricas, que se asocian significativamente a diferentes aspectos del rendimiento en contextos de trabajo y al mismo tiempo permiten predecirlos (Barrick, et al 2009).

Según estos estudios, la personalidad incide en el comportamiento laboral a través de dos vías:

En primer lugar, existe una relación directa entre la personalidad y determinados fenómenos, mecanismos, procesos psicológicos y tendencias de comportamiento que se manifiestan en el entorno laboral.

Algunos de los fenómenos o procesos psicológicos asociados a las características de personalidad son sutiles y complejos, mientras que otros pueden llegar a resultar demasiado simples. Por ejemplo, quienes son extrovertidos prefieren y trabajan mejor con música de fondo que los introvertidos o por el contrario los tímidos presentan mayor facilidad para mantener la atención sostenida en una tarea que los sujetos extravertidos, etc.

En segundo lugar, todas las organizaciones tienen una estructura formal e informal, así como determinadas normas de trabajo, procedimientos específicos y valores corporativos que pueden prevalecer durante mucho tiempo.

Estas variables formales (e informales), que se denominarían *organizativas*, pueden tener efecto muy significativo en relación al comportamiento del individuo en su trabajo, en particular modificando los efectos naturales de su personalidad.

De aquí surge el concepto de *adecuación entre la persona y el puesto de trabajo* que tanto ha influido en la Psicología Ocupacional y Vocacional. Así pues, las variables organizacionales y el entorno del puesto de trabajo moldean y recompensan selectivamente el funcionamiento de la personalidad.

Dicho esto, es importante reconocer que se necesita tomar en cuenta los diferentes rasgos de personalidad de cada individuo para lograr un mejor desempeño laboral individual que influya en el colectivo.

No obstante, otro aspecto importante a retomar dentro de este estudio es el Clima Laboral de una institución, el cual se ve afectado directamente por las características personales de cada individuo.

6.5. Clima Laboral

Desde un principio ha quedado claro que en una organización el factor humano juega un papel fundamental, ya que son las personas quienes realizan las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar con el objetivo de operar de forma eficiente y eficaz.

He aquí la gran importancia de lograr que el personal de una institución se encuentre adecuadamente inmerso en un clima laboral positivo para alcanzar, de manera óptima, los objetivos organizacionales y propios.

La vida de los seres humanos está conformada por una infinidad de interacciones con otras personas y con organizaciones. El hombre es inminentemente social e interactivo, no vive aislado sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes. Debido a sus restricciones individuales, cada quien se ve limitado a cooperar unos con otros formando organizaciones para lograr ciertos objetivos que la acción individual aislada no podría alcanzar (Chiavenato, 2007).

Actualmente, el concepto de clima organizacional es un tema que despierta interés en múltiples profesionales y disciplinas; a partir de su misma razón de ser en los contextos laborales reconocen la importancia de su estudio, ya que priorizan las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto.

Las investigaciones que se han enfocado en el estudio del clima organizacional y como éste se ha desarrollado, han dado como resultado una amplia gama de definiciones, entre éstas se mencionan las más relevantes para el presente estudio:

Primeramente, Guillén y Guil (1999), definen el clima organizacional como la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral.

Por otra parte, Rodríguez (2001) define clima laboral como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en qué éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

No obstante, la percepción del clima organizacional depende en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa, con sus pares y superiores, por tal razón refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado ambiente en función de las percepciones individuales, induciendo determinados comportamientos en las personas. Estas conductas inciden en la organización, por ende, en el clima organizacional.

Para Chiavenato (2009), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades estimulantes del ambiente de trabajo. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción, tanto de las necesidades personales como la elevación moral de los miembros y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Finalmente, Brunet (2011) aporta en relación a la medida perceptiva de los atributos organizacionales, considera el clima como un conjunto de características que son percibidas por la organización y que pueden ser deducidas según la forma en que esta actúa (consciente o inconscientemente) con sus miembros y la sociedad. Así, las variables propias de la institución (estructura, proceso), interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones.

Estas variables están definidas de la siguiente manera:

a) El medio: El tamaño, estructura de la organización y administración de recursos humanos que son exteriores al empleado.

b) Personales: Aptitudes, actitudes y motivaciones del empleado.

c) Resultantes: Satisfacción y productividad que están influenciadas por variables del medio y variables personales. (Brunet, 2011).

Al formar sus percepciones del clima, el individuo utiliza información proveniente de los acontecimientos que ocurren a su alrededor, de las características de su organización y de las personales. Por otro lado, haciendo referencia a la teoría de Lewin, Brunet describe que, en efecto, toda situación de trabajo implica un conjunto de factores específicos en el individuo, por ejemplo, las aptitudes, características físicas y psicológicas; a cambio, ésta presenta entornos sociales, así como materiales que tienen sus particularidades propias.

El sujeto aparece entonces como inmerso dentro de un clima determinado por la naturaleza particular de la organización. Así, la predicción del comportamiento individual basado estrictamente en las características personales es insuficiente y lleva muchas veces a concluir que el comportamiento depende, en parte, de la situación.

Esto confirma que la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de como este percibe el clima laboral y los componentes de su organización. Por ejemplo, "si un obrero ve el clima de su fábrica como una cosa amenazante, adoptará comportamientos de defensa para tratar de sustraerse a esta tensión" (Brunet, 1987, pág. 11).

De acuerdo a los autores antes mencionados la conformación del clima organizacional se encuentra estrechamente relacionada a la percepción que tienen los individuos del ambiente de trabajo, considerando esto se describen los tipos de clima que pueden hallarse en una empresa.

6.5.1. Tipos de clima

Considerando las definiciones antes descritas, es importante mencionar que en cada institución se evidencian diferentes tipos de clima, es así que Rousseau (1988) citado por Furnnan A. (2001), explica 4 tipologías aplicables a las organizaciones:

➤ Clima Psicológico

Es básicamente la percepción individual no agregada del ambiente de las personas; la forma en que cada uno de los empleados organiza su experiencia ante el ambiente. Las diferencias individuales tienen una función sustancial en la creación de percepciones al igual que los ambientes inmediatos o próximos en los que el sujeto es un agente activo.

Diversos factores dan forma al clima psicológico incluido estilos de pensamiento individual, personalidad, procesos cognoscitivos, estructura, cultura e interacciones sociales. Estas percepciones no necesitan coincidir con las otras personas en el mismo clima para que sean significativas, puesto que, por una parte, es posible que el ambiente próximo de un individuo sea peculiar y por la otra, las diferencias individuales desempeñan un papel importante en estas percepciones.

➤ **Clima Agregado**

Se construye con base en la pertenencia de las personas o alguna unidad identificable de la organización formal-informal y un acuerdo-consenso dentro de la unidad respecto a las percepciones.

Un clima agregado es un fenómeno donde los individuos deben tener menos experiencias desagradables y sus interacciones con otros miembros deben servir para dar forma y reforzar un conjunto común de descriptores comparables con una interpretación social de la realidad.

➤ **Clima Colectivo**

Los climas colectivos surgen del acuerdo entre individuos sobre la base de sus percepciones de los contextos organizacionales. Están compuestos por personas para quienes las situaciones tienen un significado en común (Joyce y Slocum, 1984). Esencialmente, son identificados analizando lo que percibe cada sujeto de los factores situacionales y combinando éstas (independientemente de la pertenencia de cada uno a determinados grupos formales) en conjuntos que presenten apreciaciones similares de clima.

➤ **Clima Organizacional**

Puede considerarse un descriptor de los atributos organizacionales, expresados en términos que caracterizan las experiencias individuales con la organización. Esta distribución significa que la evaluación del clima emplea descriptores menos abstractos de las organizaciones desde el punto de vista de los informantes.

Es así, como el tipo de clima dentro de una organización estará determinado ya sea por las características individuales y factores externos que pueden influenciar el nivel perceptivo de sus miembros o por el sentido de pertenencia e interacciones con sus iguales, asimismo se destaca la importancia que tienen estos para el adecuado funcionamiento de las empresas.

6.5.2. Importancia del clima organizacional

El estudio del clima organizacional no es un simple ejercicio académico del desempeño, sino una herramienta para examinar críticamente la organización y sus empleados y poder orientarse para generar mayores niveles de desempeño (Márquez, 2001).

En ese sentido Mejía (2014), haciendo alusión a Márquez (2001), afirma que la importancia de esta información se basa en la comprobación de que el clima organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadoras que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y el rendimiento profesional entre otros.

El clima refleja de una manera global valores, actitudes y creencias de los miembros. De tal manera que, si el gerente es capaz de analizarlo y diagnosticarlo en su organización, puede ejercer un control sobre la determinación del mismo, de modo que pueda ser administrado con mayor eficacia.

Seguidamente se mencionarán algunas características generales en las que varios autores coinciden acerca del clima organizacional.

6.5.3. Características del clima laboral

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima laboral, éste repercute sobre las motivaciones de sus miembros y sobre el comportamiento de los mismos, generando una variedad de consecuencias en el funcionamiento de la organización tales como productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Existen una serie de características del clima laboral que permiten complementar las diferentes acepciones que tienen los diversos autores. Rodríguez (2001) menciona que:

- El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertas variaciones graduales.
- Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de la empresa.
- El clima de la institución ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma.
- Problemas de rotación de personal o ausentismo pueden ser objeto de un mal clima laboral.

De acuerdo a las características expuestas, el clima de una institución tiene cierta permanencia a pesar de experimentar cambios por diferentes situaciones. Esta estabilidad puede experimentar variaciones graduales provocadas por una situación de conflicto no resuelto, lo que podría empeorar el clima laboral por un tiempo relativamente extenso hasta llegar a contaminar la productividad de la organización.

Posteriormente se expondrán las dimensiones del clima de una organización, estas se encuentran estrechamente ligadas con las características antes mencionadas.

6.5.4. Dimensiones del Clima laboral

Al respecto, Litwin y Stinger (2001) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de ellas se relaciona con ciertas características de la organización, estas son:

- **Estructura.** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a las que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

- **Responsabilidad.** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

- **Recompensa.** Concierno a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.

- **Desafío.** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo.

- **Relaciones.** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato, de buenas relaciones sociales entre pares, jefes y subordinados.

➤ **Cooperación.** 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.

➤ **Estándares.** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

➤ **Conflictos.** Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes, asimismo, no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

➤ **Identidad.** Es el sentido de pertenencia a la organización y reconociendo que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.

Las dimensiones expresadas por este autor deben estar siempre relacionadas entre sí, con el propósito de que los trabajadores logren desarrollar un sentido de pertenencia y que puedan manifestar habilidades, oportunidades y relaciones adecuadas dentro de la organización, así como el buen manejo de conflictos que beneficien a la misma.

Habiendo comprendido los principales conceptos y características referentes al clima laboral, es oportuno mencionar las diferentes teorías de algunos autores que se han dedicado al estudio de este tema.

6.5.5. Teorías sobre clima organizacional

Existen diversas teorías que explican la significancia del clima organizacional, así como sus funciones. En seguida, se presentarán las que se consideran más relevantes para este trabajo.

6.5.5.1. Teoría del clima organizacional de Likert

Desde el punto de vista de Brunet (1987), el autor Rensis Likert presenta una de las teorías sobre clima organizacional más completas por su nivel de explicación y extrapolación.

Esta teoría del clima organizacional o de los sistemas de organización como la llama Likert, permite visualizar en término de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, asimismo permite analizar el papel de las variables que lo conforman. Por otra parte, presenta un marco de referencia que permite examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

La teoría de Clima Laboral de Likert (1961) citado por Brunet (1999), establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

El mismo autor señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables intermedias y variables finales.

- **Las variables causales:** Llamadas también variables independientes, están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran: la estructura de una organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen, por ende, otras variables.

- **Las variables intermedias:** Reflejan tanto el estado como la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de la misma. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.
- **Las variables finales:** Denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

La combinación de dichas variables determina dos grandes tipos de clima organizacional los cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo:

El primero es el **Clima de tipo autoritario**, conformado por el Sistema I-Autoritarismo explotador y el Sistema II-Autoritarismo paternalista. El segundo es el **Clima de tipo participativo**, comprendido por el Sistema III-Consultivo y Sistema IV-Participación en grupo.

➤ **Clima de tipo autoritario**

Sistema I - Autoritarismo explotador. En este tipo de clima, la dirección no les tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y objetivos se toman en la cima de la organización, luego se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, castigos, amenazas, ocasionalmente de recompensas. La satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Las pocas interacciones que existen entre los superiores y subordinados se establecen con base en el miedo, desconfianza. Aunque los procesos de control estén fuertemente centralizados en la cúspide, generalmente se desarrolla una organización informal que se opone a los fines de la organización formal. 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 e instrucciones específicas.

Sistema II - Autoritarismo paternalista. Es aquel en que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo.

La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.

Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Las interacciones se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con precaución por parte de los subordinados. Aunque los procesos de control permanecen siempre centralizados en la cima, algunas veces se delegan a los niveles intermedios e inferiores.

Puede desarrollarse una organización informal, pero ésta no siempre reacciona a los fines formales de la misma. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados, sin embargo, muestran la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

➤ **Clima de tipo participativo**

Sistema III – Consultivo. Una dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados, su política y decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. En cuanto a comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales o cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio-estima. Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior-subordinado y muchas veces un alto grado de confianza.

Los aspectos importantes de los procesos de control se delegan de las instancias superiores a subordinados con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. Puede desarrollarse una organización informal, pero ésta puede negarse o resistirse a los fines de la organización.

Sistema IV - Participación en grupo. En el sistema de participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Las decisiones están diseminadas en toda la organización y muy bien integradas en cada nivel. Con respecto a comunicación, no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Cada empleado está motivado por la participación, implicación, el establecimiento de objetivos de rendimiento, mejoramiento de los métodos laborales y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos.

Existe una relación de amistad y confianza entre superiores y subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte en las áreas inferiores. Las organizaciones formales e informales son frecuentemente las mismas.

En resumen, tanto empleados como personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planificación estratégica. Así, cuanto más cerca esté el clima de una organización del sistema IV o de participación en grupo, mejores son las relaciones entre dirigentes y el personal de la empresa; cuanto más cerca esté el clima del sistema I, éstas serán menos funcionales.

La teoría de los sistemas de Likert se aproxima a los calificativos abierto/cerrado mencionados por varios investigadores con respecto a los climas que existen dentro de una organización.

En efecto, un clima abierto corresponde a una organización que se percibe como dinámica, es decir que es capaz de alcanzar sus objetivos, procurando una cierta satisfacción de las necesidades sociales de sus miembros y en donde estos últimos interactúan con la dirección en los procesos de toma de decisiones.

El clima cerrado caracteriza a una organización burocrática y rígida en la que los empleados experimentan una insatisfacción muy grande frente a su labor y frente a la empresa misma. Para Rodríguez (1999) los sistemas I y II corresponderían a un clima cerrado, mientras que los sistemas III y IV representarían un clima abierto.

Hay que mencionar que puede establecerse un cierto número de correspondencia entre las hipótesis de McGregor (teorías X e Y) y el gobierno participativo de Likert. En lo esencial, la teoría X caracteriza los sistemas I y II, a diferencia de la teoría Y que se asemeja a los sistemas III y IV (Brunet, 2002).

6.5.5.2. Teoría X y Teoría Y de McGregor

De acuerdo a Robbins (1999), retomando a Douglas McGregor (1960), quien es el creador de la "Teoría X" y "Teoría Y", son dos postulados contrapuestos de dirección; en el primero los directivos consideran que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas y en el segundo, estos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Después de observar la manera en que los gerentes tratan con sus empleados, McGregor concluyó que la opinión de aquellos sobre la naturaleza humana se basa en un conjunto de premisas con las que moldean su comportamiento hacia sus subordinados.

La *Teoría X* postula cuatro premisas de los gerentes:

- ✓ A los empleados no les gusta el trabajo y siempre que pueden, tratan de evitarlo.
- ✓ Puesto que no les gusta el trabajo, hay que obligarlos, controlarlos o amenazarlos con castigos para conseguir las metas.
- ✓ Los empleados evitarán las responsabilidades y pedirán instrucciones formales siempre que puedan.
- ✓ Los empleados colocan su seguridad antes que los demás factores del trabajo y exhibirán pocas ambiciones.

Como contraste con estas ideas negativas sobre la naturaleza humana, McGregor señaló cuatro premisas que llamó *Teoría Y*:

- ✓ Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como descansar o jugar.
- ✓ Las personas se dirigen y se controlan si están comprometidas con los objetivos.

- ✓ La persona común puede aprender a aceptar y aún, a solicitar responsabilidades.
- ✓ La capacidad de tomar decisiones innovadoras está muy difundida entre la población y no es propiedad exclusiva de los puestos administrativos.

En la *Teoría X* se supone que las necesidades de orden inferior dominan a los individuos. En la *Teoría Y* se asume que rigen las necesidades de orden superior. El propio McGregor sostenía la convicción de que las premisas de la primera teoría son más válidas que la segunda.

Por tanto, proponía ideas como la toma participativa de decisiones, puestos de trabajo de responsabilidad y estimulantes, así como buenas relaciones en los grupos, medios para aumentar al máximo la motivación laboral de los empleados.

Las premisas de una y otra teoría serán las apropiadas dependiendo de la situación, considerando que la base de toda motivación consiste en hacer el trabajo atractivo y lleno de satisfacciones para quien lo ejerce. Se considera importante que el trabajo se debe hacer más fácil y agradable.

6.5.5.3. Teoría de Kurt Lewin

Existen varios autores de la materia administrativa que han aportado lo que debería ser la estructura de un proceso de cambio a nivel organizacional, considerando a Lewin, admite estas variaciones como una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema estable.

Por lo antes expuesto, tal conducta es producto de dos tipos de fuerzas: las que ayudan a que se efectúe la transformación (fuerzas impulsoras) y las que se resisten a la producción de esta (fuerzas restrictivas), deseando mantener el status quo.

Cuando ambas fuerzas están equilibradas, los niveles actuales de comportamiento se mantienen y se logra según Lewin, un equilibrio *casi estacionario*. Para modificar ese estado se puede incrementar las fuerzas que propician el cambio o disminuirlas de manera que lo impiden o combinar ambas tácticas. Básicamente, la idea que propone es de descongelar valores antiguos, modificar y recongelar estos nuevos valores.

Este autor estructuró un proceso en la tentativa de tomar cambios efectivos y duraderos dentro de una organización al que llamó: Descongelación (el grupo acepta el cambio y se reducen las fuerzas que mantienen a la organización en su nivel de comportamiento), Cambio (se adoptan nuevas actitudes, valores y comportamientos) y Recongelación (la administración incorpora nuevas normas de comportamiento con la finalidad de que este nuevo cambio sea permanente).

Por otro lado, la teoría de Lewin asegura que para que se produzcan los cambios es necesaria la conducta humana, la cual depende de dos factores:

- La conducta se deriva de la totalidad de elementos y eventos coexistentes en determinada situación. Las personas se comportan de acuerdo con una situación total (Gestalt) que comprenden hechos y eventos que constituyen su ambiente.
- Esos hechos y eventos tienen las características de un campo dinámico de fuerzas en el que cada uno tiene una interrelación dinámica con los demás que influye o recibe influencia de los otros. Este campo dinámico produce el llamado campo psicológico personal que es un patrón organizado de las percepciones de cada individuo y que determina su manera de ver o de percibir las cosas en su ambiente.

El ambiente psicológico y conductual es lo que la persona percibe e interpreta en relación con su ambiente externo. Es el ambiente el que se relaciona con sus necesidades actuales. Los objetos, las personas pueden recibir valores que determinan un campo dinámico de fuerzas psíquicas.

Estas fuerzas pueden ser positivas o negativas, es decir influir de una u otra manera en la motivación de cada uno de ellos, lo que trae como resultado un clima laboral adecuado o inadecuado.

La fuerza positiva es cuando objetos, personas y situaciones pueden o prometen satisfacer las necesidades del individuo y es negativo cuando logran causar un perjuicio o daño.

Este campo es un espacio subjetivo y diferenciado, que está referido a la forma en como cada individuo percibe el mundo, sus metas, sus esperanzas, sus miedos, sus experiencias pasadas. Pero además de tener componentes subjetivos, tiene también aspectos objetivos como las condiciones ambientales físicas y sociales, que actúan limitándolo a nivel psicológico.

El campo en mención está dado por la siguiente fórmula:

$$C = f (P, M)$$

Donde la conducta (C) es el resultado o función (f), de la interacción entre la persona (P) y su ambiente (M), en esta ecuación la persona está determinada por las características genéticas y por las adquiridas por el aprendizaje a través de su contacto con el medio.

Esta teoría explica porque un mismo objeto, situación o persona pueden ser percibidos o interpretados de manera diferente por cada individuo. El análisis de los campos de fuerzas se basa en la idea de que cualquier nivel determinado de productividad es el resultado de un equilibrio entre fuerzas motoras o impulsoras y fuerzas restrictivas u obstructoras.

El comportamiento que da como resultado una actividad productiva puede ser promovido por la eliminación o reducción de fuerzas restrictivas o el aumento-fortalecimiento de las fuerzas impulsoras (Prokopenko, 1987).

Toda situación de trabajo implica una serie de diversos factores que influyen en el individuo como las aptitudes, características físicas y psicológicas, así, el comportamiento individual se encuentra dentro de un clima determinado por la naturaleza de la organización a la cual pertenece. Es por ello que el individuo no se comporta sólo con base en sus características personales, sino también por el clima organizacional que percibe.

6.5.6. Otras teorías sobre el clima organizacional

De acuerdo a Brunet (2004), dentro del concepto de clima organizacional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela Gestalt y la Funcionalista.

➤ Escuela de la Gestalt

Este enfoque se centra en la organización de la percepción (el todo es diferente a la suma de sus partes). En el interior de este acercamiento se relacionan dos principios importantes de la percepción del individuo:

- a) Capta el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo.

- b) Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta escuela los individuos comprenden el mundo que los rodean basándose en criterios percibidos e inferidos y se comporta en función de la forma en que ellos ven ese mundo. De tal modo, la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en el comportamiento de un empleado.

➤ **Escuela Funcionalista**

Según esta escuela, el pensamiento y el comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea, las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Es decir, la persona que labora interactúa y participa en la determinación del clima de éste.

Al contrario de los gestalistas que postulan que el individuo se adapta a su medio porque no tienen otra opción. Cuando se aplican al estudio del clima organizacional, estas dos escuelas poseen en común un elemento de base que es el nivel de homeostasis (equilibrio) que los individuos tratan de obtener con el mundo que los rodea. Los individuos tienen necesidad de información, provenientes de su medio de trabajo a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que lo rodea (Brunet, 1999).

Cada teoría presenta desde su perspectiva, elementos que describen el clima organizacional, siendo estos argumentos de gran utilidad para esta área relativamente nueva de la Psicología.

En esta investigación se decidió trabajar con los postulados de Rensis Likert debido a que este autor identifica que el tipo de supervisión al que denomina *centrado en el empleado*, ofrece mayores ventajas de participación a las personas y éstas no trabajan en sus centros laborales, sino más bien los sujetos son la organización misma, lo que produce mayores logros para estos a mediano y largo plazo. A su vez, se encuentra relacionado con algunos intereses de la Psicología siendo el bienestar, participación y productividad de cada individuo en el colectivo.

Es importante hacer mención de la labor organizativa que se ejecuta en un centro educativo ya que se conoce poco del tema en esta área de trabajo, además, es la instancia en que se desarrolla este estudio, por lo que se hablará del papel que juega el clima organizacional en una institución dedicada a la educación.

6.5.7. El papel del clima organizacional en los centros de educación

Retomado lo planteado en párrafos anteriores, una organización está conformada por un grupo de individuos con funciones particulares uniendo sus esfuerzos para conseguir que dicha institución logre los objetivos necesarios para consolidar su misión y visión.

Por tal razón, la idea de una organización es que se logre la coordinación tanto de intercambios como transacciones entre los individuos, para construir y cumplir objetivos comunes desde las particularidades de cada uno.

Actualmente existen pocas investigaciones referentes al clima laboral dentro de un centro educativo, sin embargo, es importante resaltar que, como toda institución, también ejerce funciones tales como la planificación, organización y dirección con base en objetivos que permitan operar de forma eficiente. De la misma manera que en una organización industrial se procuran relaciones positivas entre sus miembros para un mejor desempeño.

En el contexto educativo, muchas veces se observa que la mayoría de los individuos que cohabitan no logran descifrar cuales son los objetivos por alcanzar, es decir no se ven como parte de una organización con una visión y misión por cumplir, por el contrario, se ven a sí mismos y al ambiente como un espacio de trabajo con intereses y objetivos poco comunes. (Mejía, 2014).

Es por esto que todo (a) gerente debe considerar no solo los intereses generales propios de la empresa sino también la percepción que cada individuo tiene del ambiente laboral porque la descripción de sus propiedades es muy similar a la percepción y descripción que tienen de sí mismos.

El clima laboral se ha venido abordando principalmente desde perspectivas administrativas o de gestión en general, sin embargo, en los últimos años se ha ampliado hacia el campo educativo, considerando la participación y el clima organizacional como actitudes que interactúan en una institución educativa de manera recíproca que a su vez reflejan los valores y objetivos de la vida cotidiana en la escuela, aportando significativamente a los logros propuestos.

Se puede decir que existe un conjunto de causales para que los miembros de una entidad educativa sostengan un compromiso con la institución; los individuos dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de estas (Chiavenato, 2005). A su vez, se puede mencionar que las organizaciones dependen del estado emocional, así como la responsabilidad de sus miembros.

Por otra parte, las mejores empresas ofrecen a las personas, más que un simple empleo, una carrera profesional. En educación esto no debe ser diferente, se necesita trabajar para mejorar las condiciones laborales y el ambiente escolar que brinden, tanto a docentes como estudiantes, un clima agradable para desarrollarse plenamente.

Los problemas de la educación abarcan múltiples y amplios factores, como las prácticas docentes, logros educativos, la escasa participación del personal en la toma de decisiones, infraestructura, calidad de gestión, entre otros; en ese sentido se debe reconocer que el clima laboral en que se desenvuelven las instituciones educativas es uno de los factores relevantes.

Es necesario mencionar que los estudios en educación sobre el clima laboral reconocen la gran importancia del llamado *capital humano* como principal ventaja competitiva, asimismo que las instituciones educativas exitosas han basado su estrategia de crecimiento en el desarrollo y valores del personal, conformando equipos motivados, involucrados y comprometidos con la filosofía de la organización, donde el clima laboral se convierte en uno de los elementos de diferenciación (satisfacción, entusiasmo, motivación, etc.) y a su vez es uno de los factores que más aporta al logro de mejores resultados en una escuela.

Este conjunto de variables incide en como los docentes perciben y se sienten respecto a su trabajo, así como las circunstancias en que lo llevan cabo, si reaccionan con agrado, rebeldía, frustración, indiferencia o angustia ante un estilo de supervisión más autoritario o más permisivo. Dicho panorama es percibido directa o indirectamente y tiene repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo, padres, en las relaciones docentes con sus superiores, colegas e incluso con su familia.

El ambiente existente en el lugar de trabajo, en este caso en un centro educativo, puede lograr que el personal se sienta comprometido con las normas, reglamentos que la institución establece o bien generar un desapego de las mismas. Tanto en el contexto de trabajo como en la percepción que los individuos tengan de la organización, se puede crear estímulos que definan y logren el cumplimiento óptimo de los objetivos.

De acuerdo a lo planteado en el marco referencial acerca de las características y manifestaciones de la personalidad en el plano individual, así como su influencia en el clima laboral de las organizaciones y centros educativos, se puede subrayar que algunas características de los sujetos afectan la apreciación que tienen del ambiente de trabajo actuando positiva o negativamente en la consecución óptima de los objetivos organizacionales.

Por tanto, es de igual importancia conocer cuáles son los aspectos específicos que inciden en la percepción e influencia para crear dicho clima, es decir lo que aporta cada sujeto a la conformación del ambiente de trabajo, con el fin de encausar cualquier esfuerzo a un crecimiento positivo en el ámbito relacional a nivel colectivo, profesional e individual de los trabajadores.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se detallarán los procesos que delimitan y dan validez a este estudio.

VII. PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿Cuáles son los rasgos de personalidad predominantes en las trabajadoras del Centro?
2. ¿Qué rasgos de personalidad sobresalen en las trabajadoras de mayor y menor tiempo laboral?
3. ¿Cuáles son las similitudes y diferencias entre los rasgos de personalidad sobresalientes en las participantes con mayor y menor tiempo laboral en el centro?
4. ¿Cuál es el clima laboral existente en el Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú" de la UNAN-Managua?
5. ¿Cómo es percibido el clima laboral por las participantes con mayor y menor tiempo de trabajar en el centro?
6. ¿Existe relación positiva o negativa entre los rasgos de personalidad y el clima laboral de las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú" UNAN-Managua?

7.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Sub variables	Indicadores	Escala de evaluación
Rasgos de personalidad	Son las tendencias de comportamiento que posee un individuo al enfrentarse a una determinada situación.	Es el resultado de la sumatoria del puntaje directo de cada factor de personalidad este se convierte a puntaje estandarizado a través de la tabla de conversión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expresividad Emocional 2. Inteligencia 3. Fuerza del yo 4. Dominancia 5. Impulsividad 6. Lealtad Grupal 7. Aptitud Situacional 8. Emotividad 9. Credibilidad 10. Actitud Cognitiva 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Factor A 2. Factor B 3. Factor C 4. Factor E 5. Factor F 6. Factor G 7. Factor H 8. Factor I 9. Factor L 10. Factor M 	<p>1-3: Bajo</p> <p>4-7: Medio</p> <p>8-10: Alto</p>

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DEL CENTRO
PREESCOLAR DE APLICACIÓN "ARLEN SIÚ" UNAN-MANAGUA, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016**

			11. Sutileza	11. Factor N	
			12. Conciencia	12. Factor O	
			13. Posición Social	13. Factor Q1	
			14. Certeza Individual	14. Factor Q2	
			15. Autoestima	15. Factor Q3	
			16. Estado de Ansiedad	16. Factor Q4	
			17. Extraversión	17. Factor QS1	
			18. Ansiedad	18. Factor QS2	
			19. Tenacidad	19. Factor QS3	
			20. Independencia	20. Factor QS4	

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DEL CENTRO
PREESCOLAR DE APLICACIÓN "ARLEN SIÚ" UNAN-MANAGUA, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Sub variables	Indicadores	Escala de evaluación
<i>Clima Laboral</i>	Ambiente físico en el que se desenvuelven los trabajadores y es percibido por estos a través de las interacciones con sus miembros y la sociedad.	Es el resultado de la Sumatoria de los aciertos según la tabla de tabulación. El mismo se ubica en la tabla de percentiles para su conversión y luego se colocan en la tabla de interpretación cualitativa.	1. Relaciones 2. Autorrealización 3. Estabilidad	a) Implicación b) Cohesión c) Apoyo d) Autonomía e) Organización f) Presión g) Claridad h) Control i) Innovación j) Comodidad	70-80. Excelente 61-65: Buena 56-60: Tiende a buena 41-55: Promedio 31-40: Mala 0-30: Deficitaria

VIII. DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño de una investigación constituye el plan o estrategia que los investigadores adoptan, tomando en cuenta el problema como el alcance del estudio, las hipótesis o preguntas directrices para obtener la información requerida a través del ordenamiento sistemático de hechos y sucesos, logrando sus objetivos (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

8.1. Enfoque de la investigación

El presente trabajo se realizó desde un enfoque mixto pues de acuerdo al planteamiento de Hernández Sampieri (2006), este tipo de enfoque es la complementación de los enfoques cualitativo y cuantitativo.

Por lo antes expuesto, se debe indicar que en esta tesis se utilizó un procedimiento estadístico de datos cuantificados para la medición y análisis de las variables de estudio, mediante instrumentos específicos y procesamiento de los datos asimismo análisis e interpretación cualitativa con el fin de realizar deducciones a partir de la información obtenida con el uso de distintas técnicas aplicadas a la muestra, apreciaciones el cual se desarrollan de manera específica en el cumplimiento del cuarto y quinto objetivo donde se denotan los comentarios expresado por las participantes

En relación al nivel de profundidad alcanzado, la investigación es de tipo descriptiva y correlacional, ya que procura describir las diferentes características de las variables y determinar el nivel de correlación estadística entre estas.

8.2. Temporalidad

El estudio es de corte transversal puesto que se llevó a cabo en los meses de agosto a diciembre del año 2016. Este período se escogió por conveniencia, debido a que coincidía con la realización de prácticas profesionales, la asignación del estudio monográfico y el tiempo autorizado en el centro para trabajar con las participantes.

8.3. Universo

El universo estuvo constituido por las y los trabajadores docentes y administrativos que forman parte de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Recinto Universitario “Rubén Darío”.

8.4. Población

La población de este estudio la componen veintinueve trabajadores del Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”, UNAN- Managua, el cual está constituido de la siguiente manera:

El personal de Administración está conformado por cinco trabajadores entre ellos Director, Subdirector, Recepcionista, Psicóloga y Mensajería. El área docente está compuesta por dieciséis Educadoras, las cuales están distribuidas por niveles en relación a la etapa de desarrollo de niños, niñas y usuarios/as (infante, maternal, primer nivel, segundo nivel, tercer nivel). Se encuentran organizadas de la siguiente manera, cuatro docentes en infantes, tres en maternal, asimismo tres en cada uno de los niveles (primer a tercer nivel); el área de cocina la integran tres personas y cinco pertenecen a mantenimiento.

8.5. Muestra

Debe recordarse que el tamaño de la muestra dependerá del propósito del estudio, preguntas de investigación específicas que se abordarán, de lo que será útil y aquello que se puede hacer con el tiempo y recursos a disposición. En realidad, debería ser *tan pequeña como sea posible* (Pearson y Wall, 2003).

Cabe señalar que el tipo de muestra empleado en el presente trabajo es de tipo no probabilístico, por conveniencia, pues la selección está determinada por la voluntariedad que presentan las trabajadoras que participan en el estudio.

La misma está constituida por diez personas, de las cuales dos pertenecen al área administrativa, cinco son parte del personal docente, una de ellas labora en el área de cocina y dos son parte del área de mantenimiento

Es oportuno mencionar que se vio la necesidad de trabajar con dicha muestra, debido al tipo de actividades ejecutadas por el personal del centro relacionadas al cuidado constante y permanente de niños/niñas (entre las edades de 1 a 6 años en horario completo, 7:30 am-5:30 pm), dado que estas requieren de bastante tiempo y no se podía interferir mucho en los procesos educacionales ya que representaría un retraso en el cumplimiento de las funciones.

En seguida, se especifica en un cuadro la cantidad total del personal del preescolar, las trabajadoras que participaron voluntariamente y las áreas a las que pertenecen:

Áreas	Población	Porcentaje	Participantes voluntarias
Administración	5	17.2%	2
Docentes	16	55.2%	5
Cocina	3	10.4 %	1
Mantenimiento	5	17.2%	2
Total	29	100%	10

Sumado a lo expuesto anteriormente para la selección de las participantes, se tomaron en cuenta criterios de inclusión y exclusión que permitieron que las trabajadoras del centro participaran en la selección. A continuación, se exponen aquellas normas que aprueban la participación de la muestra.

○ **Criterios de inclusión:**

- Ser trabajador contratado (planta-horario) y activo del Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”, UNAN-Managua.
- Tener voluntariedad plena de participar en el estudio.
- Poseer un nivel mínimo de escolaridad primaria ya que los instrumentos utilizados requieren lectura y análisis.

○ **Criterio de exclusión:**

- No ser trabajador contratado (planta-horario) y activo del Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”, UNAN-Managua.
- No tener voluntariedad plena de participar en el estudio.
- No poseer un nivel mínimo de escolaridad primaria.

Referente a lo anterior, es necesario mencionar que en el área de mantenimiento se seleccionó, de los cinco sujetos totales, a cuatro de estos para participar del estudio, debido a que uno de ellos no cumple con la última de las exigencias propuestas, siendo esta el nivel mínimo de escolaridad, dado que los instrumentos que se utilizan requieren de destrezas básicas como la lectura y análisis que resulta complejo para quienes no alcanzaron la educación media.

8.6. Técnicas de recolección de la información

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2006), consideran que las técnicas de recolección de la información se refieren a las formas o procedimientos que utilizará el investigador para recabar la información necesaria, previstas en el diseño de la investigación. Entre esas técnicas se encuentran los test psicométricos que permiten la recolección de información estandarizada a partir de una muestra representativa de las unidades que componen un universo, lo cual es fundamental en la investigación. En este estudio se aplicaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de 16 Factores de la personalidad (16 FP) de Raymond Cattell
- Escala de clima social en el Trabajo, (WES)
- Entrevista semiestructurada

Cuestionario de 16 Factores de la personalidad (16 FP)

De acuerdo a Fernández (2011), el Cuestionario Factorial de Personalidad (16 FP) es un instrumento de medida con espectro amplio de la personalidad para adolescentes mayores de 16 años y adultos. Tiene como finalidad la apreciación de dieciséis rasgos de primer orden (o escalas primarias de personalidad) y cuatro factores de segundo orden que resumen la interrelación entre los rasgos primarios, permitiendo una perspectiva de la personalidad más amplia.

Los dieciséis rasgos primarios que evalúa son: Expresividad emocional (A), Inteligencia (B), Fuerza del Yo (C), Dominancia (E), Impulsividad (F), Lealtad Grupal (G), Aptitud Situacional (H), Emotividad (I), Credibilidad (L), Actitud Cognitiva (M), Sutileza (N), Conciencia (O), Posición Social (Q1), Certeza Individual (Q2), Autoestima (Q3) y Estado de ansiedad (Q4).

Las cuatro dimensiones globales de personalidad son: Extraversión (QS1), Ansiedad (QS2), Tenacidad (QS3) e Independencia (QS4). La comprensión de los constructos se facilita mediante una descripción a través de adjetivos de los polos o decatipos altos (+) o bajos (-).

El instrumento consta de 187 reactivos con tres alternativas de respuesta (dos extremos y una alternativa intermedia) Con las que se obtienen las puntuaciones de las 16 escalas primarias, los tres índices de estilos de respuesta y las dimensiones globales.

La aplicación puede ser individual o colectiva con una duración entre 45 y 60 minutos. Para la corrección del instrumento, una vez que se cuenta con la hoja completamente respondida, el evaluador debe obtener la Puntuación Bruta para cada uno de los 16 factores que explora el cuestionario.

Con dichos valores, se atiende el baremo que corresponda a la población y de acuerdo al género del evaluado, se obtienen las puntuaciones estándar o estenes. Con ellas se procede a la representación gráfica y la interpretación respectiva.

A fin de facilitar la calificación se cuenta con dos plantillas denominadas A-B y -C-D, la primera cubre los factores B, E, G, I, M, O, Q2 y Q4. La segunda engloba los factores A, C, F, H, L, N, Q1 y Q3, cada una de ellas muestra para cada reactivo el puntaje que corresponde al tipo de respuesta para el evaluado.

La suma de estos valores, para cada dimensión o factor, se denomina Puntuación Bruta (PB). Dicha suma se anota en el lado derecho de la hoja de respuesta. En la parte superior, al evaluado se le asignan 2 puntos (1+1) para el factor que se está contabilizando arriba. Para el factor inferior, solo se le toma en cuenta un punto, de acuerdo a las marcas.

Se anotan las puntuaciones brutas obtenidas por el evaluado y para conseguir el valor estándar debe acudir a la tabla (**Ver anexo N°1**) que corresponda al tipo de población al que pertenece el evaluado, de acuerdo a su género. Para calcular los factores de segundo orden se procede de la siguiente manera: Se anota la puntuación estén obtenida en cada factor primario, en la casilla que le corresponde, situadas éstas en la columna izquierda (F).

Se sigue hacia la derecha, las líneas punteadas de la puntuación estén del primer factor primario hasta encontrar el número en el círculo, luego se multiplica el valor del estén por el número dentro del círculo, posteriormente se anota el resultado en la casilla ubicada a la derecha de la cifra dentro del círculo. Se continúa hacia la derecha hasta encontrar otro número en un círculo hasta terminar los cálculos del factor primario. Repetir la acción para cada uno de los 16 factores primarios.

Finalmente se suman los valores obtenidos en cada columna escribiendo el resultado en la casilla que corresponda ($\Sigma+$) y ($\Sigma-$). Es importante tomar en cuenta el valor de constante "K". posteriormente se suman y el resultado convertirá el valor final en un número cercano a 1 o 10.

A continuación, se expondrá otra de las pruebas aplicadas a la muestra para medir Clima Laboral:

Escala de Clima Social en el Trabajo WES

El cuestionario WES, contempla aspectos relacionados a las dimensiones del clima de trabajo. Fue creado por Moos, Insel y Humphery (1974) y adoptado en España por Fernández-Ballesteros y Sierra, siendo comercializado por TEA ediciones, (1985). Esta escala contiene tres dimensiones que son las siguientes:

- **Relaciones:** Es una dimensión compuesta por tres subescalas:
 - ✓ *Implicación (IM):* Grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella.
 - ✓ *Cohesión (CO):* Grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros.
 - ✓ *Apoyo (AP):* Grado en que los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima social.

Estas subescalas evalúan el grado en que los empleados están interesados, comprometidos en su trabajo y el apoyo que reciben entre ellos o desde la dirección.

- **Autorrealización:** Esta dimensión está integrada por tres subescalas: Autonomía, Organización y Presión.
 - ✓ *Autonomía (AU):* Grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y tomar iniciativas propias.
 - ✓ *Organización (OR):* Grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea.
 - ✓ *Presión (PR):* Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral.

Estas subescalas permiten ver el grado de autosuficiencia, planificación, eficiencia y terminación de las tareas de los empleados, así como el grado de presión en el que se ven sometidos.

- **Estabilidad/Cambio:** Esta dimensión se aprecia por las subescalas:
 - ✓ *Claridad (CL):* Grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias, explicación de las reglas y planes para el trabajo.
 - ✓ *Control (CN):* Grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados.
 - ✓ *Innovación (IN):* Grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques.
 - ✓ *Comodidad (CF):* Grado en que el ambiente físico contribuyó a crear un ambiente laboral agradable.

Esta dimensión evalúa el grado en que los empleados conocen lo que se espera de sus tareas diarias, planes de trabajo; nivel en que la compañía utiliza la presión, asimismo las normas para controlar; la adaptación al cambio, variedad. Finalmente, se valora si el entorno físico conlleva a crear un ambiente de trabajo agradable y cómodo.

Para calcular la puntuación directa en el cuestionario WES, se utilizó la clave de corrección (Ver anexo N°2), se contaron las marcas que aparecieron en cada una de las columnas en las que está dividida y se anotó el total en la casilla PD (puntuación directa) en el lugar correspondiente a la subescala que se está puntuando.

Las puntuaciones obtenidas se transformaron en puntuación derivadas utilizando el baremo WES (Ver anexo N°4), en las casillas PD se incluyen las puntuaciones promedio, es decir, el resultado de dividir la suma de las PD de los sujetos del grupo por el número de sujetos que lo integran.

Los valores PT se trasladarán al gráfico, haciendo una pequeña señal o aspa a la altura correspondiente. Finalmente, se unirán por líneas rectas dichas señales o aspas y se tendrá el perfil.

Este instrumento fue sometido a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas son válidas y confiables.

Citando a Vásquez (2011), el cuestionario del clima social de trabajo ha sido evaluado muy positivamente por su aportación de las dimensiones del clima social, para el conocimiento de las características psicosociales de la organización y la validez general. Fernández-Ballesteros 1987 (citado por Vásquez, 2011), asimismo Rodríguez C. (1987), destaca la complejidad de la estrategia para evaluar el concepto de clima social.

Por otro lado, con el objetivo de reafirmar la información obtenida en el instrumento WES, así como indagar más sobre el clima laboral en la institución se procedió a aplicar una entrevista que contiene diez ítems, a continuación, se detallará.

Entrevista semiestructurada

La guía de entrevista contiene diez ítems, los cuales están relacionadas con las diez subescalas que se miden en el instrumento de clima laboral (WES), estas son: Implicación (IM), Cohesión (CO), Apoyo (AP), Autonomía (AU), Organización (OR), Presión (PR), Claridad (CL), Control (CN), Innovación (IN) y Comodidad (CF). Dicha entrevista se aplicó en el Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú" del 8 al 18 de noviembre del año 2016, a las trabajadoras que de manera voluntaria decidieron participar en el estudio siendo diez personas en total.

Cabe señalar que al momento de aplicar el instrumento se tomaron en cuenta las siguientes condiciones: los materiales necesarios para la ejecución de la entrevista (lápiz, borrador y hojas blancas), que las participantes voluntarias hubiesen contestado anteriormente el instrumento de clima laboral, asimismo la disposición de tiempo y espacio para realizar la entrevista.

8.7. Procesamiento de la información

En cuanto al procesamiento de la información percibida en el cuestionario de los 16 factores de la personalidad, se obtuvo primeramente una puntuación bruta para cada una de las participantes, las cuales se convirtieron en estenes, éstas fueron sumadas y luego se dividieron entre la cantidad de participantes para obtener un promedio por cada factor, a partir de estos resultados se graficó el perfil general. Finalmente, se procedió a realizar el análisis e interpretación de todos los factores primarios y secundarios más significativos (más altos-más bajos).

Basado en los resultados generales, se identificó la necesidad de analizar las puntuaciones de aquellas trabajadoras con mayor y menor tiempo laboral en el centro referente a los factores primarios de personalidad predominantes, así como los secundarios en ambas muestras, con el fin de facilitar la comprensión del estudio.

Para esto se realizaron dos tablas con los datos respectivos de cada grupo y se interpretaron los factores significativos, tomando en cuenta aquellos que presentaban una puntuación mayor o igual a 7 o inferior o igual a 4, en caso de los secundarios se interpretan según la categorización de bajo-alto, poco-mucho.

En relación a la escala de clima laboral WES, para la elaboración del perfil se calculó la puntuación directa en el cuestionario, y se transformaron en puntuación derivadas utilizando los baremos de WES (Baremos de las subescalas). Se toman los valores obtenidos en cada una de las subescalas y se procede a incluir las puntuaciones promedio, es decir, el resultado de dividir la suma de la puntuación directa de los sujetos del grupo por la cantidad de integrantes, posteriormente las puntuaciones promedio se convierten en puntuación total y estas se trasladan al gráfico, obteniendo el perfil.

Para evaluar los resultados de las puntuaciones del cuestionario WES se utilizaron las tablas de categorización de los baremos de la prueba (Ver anexo N°3 y anexo N°4)

Una vez aplicados todos los instrumentos se tabularon los resultados y posteriormente se usaron las técnicas descriptivas como porcentajes y medias para representar los datos, asimismo se utilizó la correlación estadística " r " de Pearson para procesar aquellos resultados obtenidos en los factores secundarios del test 16FP con las dimensiones de la Escala de Clima Laboral WES, para realizar el análisis de los mismos.

También se correlacionaron las puntuaciones resultantes de factores primarios y secundarios con las subescalas del clima laboral con el propósito de identificar aquellos con mayor asociación.

Para el análisis y significación de los datos se empleó el programa estadístico Microsoft Excel versión 2013 de Windows, en el que se obtuvo el tipo de correlación, entendiéndose que una correlación será mayormente significativa entre más se acerque a +1 si es positiva y negativa entre más se acerque al polo opuesto -1 o nula si esta se aproxima más al cero.

Una vez obtenidos los resultados de las correlaciones estadísticas " r " de Pearson se procedió a realizar el análisis y discusión de los datos haciendo uso de la teoría propuesta para las correlaciones " r " de Pearson, así como de las técnicas usadas tales como el procesamiento cualitativo de la matriz de datos.

Por otra parte, la información cualitativa obtenida medio de las entrevistas fue procesada utilizando la versión de Microsoft Word 2013, para esto se empleó la técnica de análisis de contenido, llevándose a cabo mediante las siguientes acciones: se transcribieron textualmente las respuestas, luego se identificó la presencia de categorías y subcategorías relacionadas directamente con el objeto de estudio, llamando a este cuadro matriz de datos de primer orden.

Posteriormente se fue depurando y reestructurando hasta llegar a una matriz final de tercer orden, donde emergieron las siguientes categorías y sus derivaciones:

Matriz de categorías (Tabla N°1)

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CÓDIGO
Causas que limitan el potencial del personal	Escaso trabajo en equipo	E.T.E.
	Administración de materiales	A.M.
Factores que inciden en las relaciones laborales e interpersonales	Reconocimiento al desempeño	R.D.
	Consideración de opiniones y sugerencias	C.O.S.
	Nivel de autonomía	N.A.
	Fallas en la comunicación	F.C
Planificación y ejecución de actividades en el centro	Cumplimiento	C.A.
	Organización	O.A.
	Ejecución de actividades nuevas	E.A.N
	Académicas	Ac.
	Seguimiento	Sg.

	Retroalimentación	Rt.
	Cumplimiento de normas y reglas establecidas	C.N.R.E
Presión laboral	Ausencia de presión laboral	A.P.L.
	Presencia de presión laboral	P.P.L.
Cambios innovadores en el preescolar	Educativos	Ed.
	Administrativos	Ad.
	Infraestructura	In.
Sugerencias para mejorar el clima laboral	Habilidades sociales	H.S.
	Pedagógicos	Pg.

Una vez obtenida la matriz de datos se finalizó el análisis de la información con los resultados de la escala de clima laboral (**ver anexo N°30**) y se incorporaron los comentarios expresados por las participantes en el cumplimiento del cuarto y quinto objetivo de la investigación ya que dichas manifestaciones corroboran los resultados de la escala de clima laboral WES.

8.8. Contexto de la investigación

Esta investigación fue realizada en el Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”, el cual es una institución encargada de la educación infantil, dirigida al desarrollo integral de los niños y niñas que aquí se forman. Inició su funcionamiento en el año 1981 bajo el concepto de Centro de Desarrollo Infantil (CDI). A inicios de los años noventa la Directora a cargo decidió ampliar el alcance de éste, como un preescolar en donde los estudiantes de las diferentes carreras de la UNAN-Managua, pudieran realizar sus prácticas para ejercer los conocimientos adquiridos en las aulas de clase.

El propósito de la creación del preescolar fue que los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN- Managua, puedan realizar sus labores de manera óptima, sin preocupaciones mayores a cerca del cuidado de sus hijos en la edad temprana.

En la actualidad, el centro cuenta con un personal laboral compuesto por: cinco trabajadores en el área administrativa, cinco del área de mantenimiento, tres encargados del área de cocina y dieciséis docentes, para constituir un total de veinte y nueve trabajadores. Su infraestructura cuenta con cinco salas destinadas para las actividades educativas, sala de infantes, sala maternal, salas de primero, segundo y tercer nivel, así como área de cocina, sala pedagógica y oficina de dirección, además de tres parques para la recreación de los niños.

Actualmente el centro cuenta con 186 niños distribuidos en cada una de las salas de los cuales veinte y cinco niños están ubicados en la sala de infantes, treinta y siete en el área de maternal, cuarenta y dos corresponden a primer nivel, cuarenta y cuatro niños en segundo nivel, treinta y ocho ubicados en tercer nivel.

8.9 Limitaciones del estudio

- El tamaño de la muestra no permite la generalización de resultados obtenidos.
- El diseño aplicado, que no es experimental, limitará el establecimiento de *relación causa-efecto* y solo establece *relación*.
- No se presenta un plan de acción que permita trabajar las debilidades encontradas en el clima laboral debido a que el período de recolección de información, elaboración y entrega de la tesis dificultó la preparación del mismo.

IX. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del proceso investigativo que brindan respuesta a cada objetivo propuesto. Los mismos surgieron del procesamiento y análisis estadístico de datos recolectados, así como reflexiones y deliberaciones del equipo investigador.

9.1. Rasgos de personalidad predominantes en las trabajadoras del centro

Para determinar los rasgos de personalidad predominantes en las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”, se aplicó el Cuestionario de los 16 FP de Raymond Cattell. Luego se procedió a realizar el análisis e interpretación de los resultados generales con el fin de obtener información que permitiera globalizar los resultados de la muestra para mejor comprensión de la investigación, resultando las siguientes tablas.

Perfil General de los factores primarios predominantes (Ver anexo N°5)

a) Factores primarios (Tabla N°2)

Perfil general de los factores de personalidad																
Factor	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Puntaje	8	4	6	6	6	5	6	7	6	3	6	6	4	4	6	7
	Alto	Media	Bajo	Media	Media	Media	Media	Media	Media							

b) Factores secundarios (Tabla N°3)

Extraversión (QS1)	Mucha ansiedad (QS2)	Tenacidad (QS3)	Dependencia (QS4)
7.4	6.7	6.4	4.3
Alto	Alto	Alto	Bajo

- **Factores de primer orden**

De acuerdo al test de los 16 factores de personalidad aplicado a las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”, se exponen a continuación las puntuaciones más significativas.

Factor A - Expresividad emocional (+): El grupo expresa la inclinación a trabajar con personas de manera participativa, al mismo tiempo reflejan la capacidad de establecer y mantener relaciones interpersonales. En otra instancia, se muestran despreocupadas y poco confiables en trabajos de precisión.

Factor I - Emotividad (+): Este factor indica tendencia hacia lo práctico y realista, se genera solidaridad en el grupo de trabajo, sin embargo, en cuanto a la toma de decisiones, realizan observaciones negativas de carácter socioemocional volviéndose fastidiosas, lo que retrasa la actuación del colectivo.

Factor Q4 - Estado de ansiedad (+): En este apartado la muestra evidencia insatisfacción interna y poca capacidad para ser líderes, debido a esto prefieren actividades que no requieren de autoexpresión, sin embargo, permiten críticas a las demandas ambientales.

Factor B - Inteligencia (-): Los participantes muestran poca capacidad de resolver problemas abstractos, inclinándose a lo práctico y concreto, asimismo, reflejan lentitud al reaccionar.

Factor Q1 - Posición social (-): Este rasgo evidencia que las examinadas son personas conservadoras y tradicionalistas, con dificultad de aceptar cambios en sus hábitos convencionales, por otra parte, prefieren lo concreto en vez de lo analítico.

Factor Q2 - Certeza individual (-): Se destaca que el grupo manifiesta la necesidad de aprobación del grupo, convencionalismo y facilidad de seguir instrucciones de los superiores.

Factor M - Actitud cognitiva (-): En cuanto a estos factores la muestra refleja la capacidad de resolver situaciones manteniendo la calma, asimismo denota la practicidad y realismo al momento de enfrentar diversas situaciones y las actividades que realizan son de forma mecánica o rutinaria. Muestran inconformidad con el grupo.

- **Factores de segundo orden**

Extroversión (+): Este rasgo refleja la capacidad del colectivo de establecer y mantener relaciones interpersonales, al igual sobresalen socialmente de manera desinhibida.

Mucha ansiedad (+): Las puntuaciones obtenidas indican inseguridad, timidez, tensión e inestabilidad emocional gracias a los niveles altos de ansiedad. Manifiesta insatisfacción al momento de enfrentar situaciones en su día a día y de lograr lo que quieren.

Tenacidad (+): En términos de personalidad se muestran animadas, orientando su conducta hacia lo obvio y se detienen poco a reflexionar sobre sus acciones. Son emprendedoras, decisivas.

Dependencia (-): Entre ellas manifiestan tendencias a depender del grupo, al mismo tiempo necesitan y desean apoyo de otros, orientando su conducta a quienes les atienden. Son de personalidad pasiva.

Tomando en cuenta lo anteriormente mencionado se puede destacar que las trabajadoras del centro poseen capacidad para entablar y mantener relaciones interpersonales, aunque en ocasiones la ansiedad interfiere en su estabilidad emocional creando inseguridades, conflictos internos que les dificultan la expresión de lo que piensan. Muestran un espíritu emprendedor y entusiasta en la realización de actividades, especialmente aquellas de índole mecánica-participativa puesto que prefieren tanto lo práctico como concreto.

Por otro lado, se puede mencionar que manifiestan facilidad para seguir instrucciones de sus directores o jefes, no obstante, al momento de enfrentarse a los cambios, reflejan dificultad para aceptarlos promoviendo la inconformidad del colectivo.

A nivel grupal, poseen necesidad de aprobación y apoyo de cada uno de sus miembros, inclinándose más hacia aquellas que les ofrecen ayuda.

En las siguientes líneas se describirá uno de los hallazgos de esta investigación que permitió ampliar el análisis de personalidad en las trabajadoras del centro, realizando una comparación entre aquellas que presentan mayor antigüedad laboral con las de menor tiempo.

9.2. Rasgos de personalidad sobresalientes en las trabajadoras con mayor y menor tiempo laboral en el centro

Luego de identificar de manera general los rasgos de personalidad predominantes en las participantes, se procedió a analizar aquellos factores que sobresalen en las trabajadoras con más tiempo de laborar, así como las que tienen un período menos extenso de ejercer funciones en dicho centro.

Perfil de personalidad de las trabajadoras con mayor tiempo laboral (Ver anexo N°6)

A continuación, se presentará el perfil común de las participantes con antigüedad laboral de 6 años o más.

a) Factores primarios (Tabla N°4)

Perfil de personalidad de las participantes con mayor tiempo laboral en el centro																
Factor	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Puntaje	9	4	6	6	6	5	6	8	7	3	6	6	3	3	6	7
	Alto	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Alto	Media	Bajo	Media	Media	Bajo	Bajo	Media	Media

b) Factores secundarios (Tabla N° 5)

Perfil de Factores secundarios (Mayor tiempo)			
Extroversión (QS1)	Mucha ansiedad (QS2)	Tenacidad (QS3)	Dependencia (QS4)
8.1	7.0	6.6	5.0
Alto	Alto	Alto	Bajo

- **Factores de primer orden**

A través de la aplicación del test de los 16 factores de personalidad a las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”, se obtuvieron resultados de los cuales se explican los más significativos.

Factor A - Expresividad emocional (+): El colectivo expresa la inclinación a trabajar con personas de manera participativa, al mismo tiempo reflejan la capacidad de establecer y mantener relaciones interpersonales. En otra instancia, se muestran despreocupadas, así como poco confiables en trabajos de precisión.

Factor I - Emotividad (+): En este factor las trabajadoras muestran tendencia hacia lo práctico y realista, se genera solidaridad en su grupo de trabajo, sin embargo, en cuanto a la toma de decisiones, realizan observaciones negativas de carácter socioemocional volviéndose fastidiosas, lo que retrasa la actuación del colectivo.

Factor L- Credibilidad (+): el grupo se caracteriza por ser desconfiado mostrándose suspicaz y celoso con sospechas de interferencia, las que a su vez suelen ser dominante.

Factor Q4 - Estado de ansiedad (+): Las participantes evidencia insatisfacción interna y poca capacidad para ser líderes, debido a esto prefieren actividades que no requieren de autoexpresión, sin embargo, permiten críticas a las demandas ambientales.

Factor B - Inteligencia (-): En este apartado el colectivo denota poca capacidad de resolver problemas abstractos, inclinándose a lo práctico y concreto, así mismo, reflejan lentitud al reaccionar.

Factor Q1 - Posición social (-): Las participantes se muestran conservadoras y tradicionalistas, con dificultad de aceptar cambios en sus hábitos convencionales, por otra parte, prefieren lo concreto en vez de lo analítico.

Factor Q2 - Certeza individual (-): Se destaca que el grupo manifiesta la necesidad de aprobación del grupo, convencionalismo y facilidad de seguir instrucciones de los superiores.

Factor M - Actitud cognitiva (-): El colectivo refleja la capacidad de resolver situaciones manteniendo la calma, asimismo denota la practicidad y realismo al momento de enfrentar diversas situaciones y las actividades que realizan son de forma mecánica o rutinaria. Muestran inconformidad con el grupo.

- **Factores de segundo orden**

Extroversión (+): Este rasgo muestra que las trabajadoras poseen capacidad de establecer y mantener relaciones interpersonales, al igual sobresalen socialmente de manera desinhibida.

Mucha ansiedad (+): Las puntuaciones obtenidas indican que las participantes se muestran inseguras, tímidas, tensas e inestables emocionalmente gracias a los niveles altos de ansiedad. Manifiestan insatisfacción al momento de enfrentar situaciones en su día a día y de lograr lo que quieren.

Tenacidad (+): Las trabajadoras revelan una personalidad animada, orientan su conducta hacia lo obvio y se detienen poco a reflexionar sobre sus acciones. Son emprendedoras, decisivas.

Dependencia (-): Entre ellas manifiesta tendencias a depender del grupo, al mismo tiempo necesitan y desean apoyo de otros, orientando su conducta a quienes les atienden. Son de personalidad pasiva.

Basados en las interpretaciones anteriores, se puede mencionar que las participantes con mayor tiempo de laboral en el centro, presentan capacidad para establecer y mantener relaciones interpersonales mostrándose solidarios y animadas en cuanto al trabajo que les corresponde, sin embargo, tienden a ser desconfiadas.

Se evidencia el predominio del pensamiento concreto más que analítico pues prefieren las realidades objetivas, asimismo al momento de conflictos y toma de decisiones poseen dificultad de aceptar los cambios en sus hábitos convencionales, realizando observaciones negativas a nivel socioemocional, lo que provoca retraso en la actuación del grupo, no obstante poseen cierta dependencia del colectivo, ya que sienten la necesidad de apoyo y aprobación de los demás, inclinándose a aquellos que atiendan a sus preocupaciones.

Después de haber analizado e interpretado los factores significativos de las participantes con antigüedad laboral mayor a 6 años, se procedió a describir, con base en los resultados cuantitativos, aquellos factores sobresalientes en las trabajadoras con menor tiempo laboral en el preescolar.

Perfil de personalidad de las participantes con menor tiempo laboral (Ver anexo N°7)

En las siguientes líneas se describen los factores predominantes en las trabajadoras con antigüedad laboral inferior a los 5 años, reflejados de manera cuantitativa en las tablas presentadas a continuación.

a) Factores primarios (Tabla N°6)

Perfil de personalidad de las participantes con menor tiempo laboral en el centro																
Factor	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Puntaje	6	3	5	7	6	6	6	6	6	3	5	6	5	4	6	6
	Media	Bajo	Media	Bajo	Media	Media	Media	Media	Media	Media						

b) Factores secundarios (Tabla N°7)

Perfil de Factores secundarios (Menor tiempo)			
Extroversión (QS1)	Mucha ansiedad (QS2)	Tenacidad (QS3)	Dependencia (QS4)
7.1	6.4	7.2	5.2
Alto	Alto	Alto	Bajo

- **Factores de primer orden**

Las tablas N° 6 y 7 se refleja el perfil de rasgos de personalidad obtenidos del total de la muestra de aquellas participantes con menor tiempo de laborar en el centro, los factores significativos que se destacan son los siguientes.

Factor E - Dominancia (+): Las trabajadoras se caracterizan por ser personas dominantes, competitivas, con gran sentido de independencia respecto a la toma de decisiones y al momento de ejercer sus funciones, sin embargo, se vuelven sumisas ante las orientaciones brindadas por sus jefes por lo que tienden a perturbarse fácilmente, por otro lado, muestran una interacción más efectiva y un proceder democrático.

Factor Q2 - Certeza individual: El grupo refleja la necesidad de aprobación del grupo, convencionalismo y facilidad de seguir instrucciones de los superiores.

Factor B - Inteligencia (-): De igual manera el subgrupo revela dificultad al resolver actividades que requieran un nivel de pensamiento abstracto, es decir poca capacidad de emitir juicios y en ocasiones poco perseverante.

Factor M - Actitud cognitiva (-): Este factor denota en las examinadas, tendencia a lo práctico, evitando ser tan imaginativas. Se guían por realidades objetivas que pueden provocarles preocupaciones, sin embargo, son constantes en sus actividades.

- **Factores de segundo orden**

Extroversión (+): Las participantes presentan capacidad para desenvolverse socialmente, con habilidad para interactuar positivamente e influir en sus contactos interpersonales.

Mucha ansiedad (+): El grupo suele mostrarse con ansiedad, limitándolas a responder con éxito a situaciones cotidianas de la vida, lo que las predispone a sentirse insatisfechas.

Tenacidad (+): Las trabajadoras de este subgrupo muestran una personalidad animada, orientan su conducta hacia lo obvio y se detienen poco a reflexionar sobre sus acciones. Son emprendedoras, decisivas.

Dependencia (-): Las evaluadas manifiestan tendencias a depender del grupo, al mismo tiempo necesitan y desean apoyo de otros, orientando su conducta a quienes les atienden. Son de personalidad pasiva.

Según los resultados obtenidos en el análisis de cada factor significativo del grupo de trabajadoras con menor tiempo laboral en el centro, se puede decir que destacan dificultad para resolver conflictos e inseguridad ante las críticas por parte de sus compañeras de trabajo.

Asimismo, en cuanto a la toma de decisiones se les dificulta aceptar los cambios en sus hábitos convencionales, realizando observaciones negativas a nivel socioemocional, lo que provoca retraso en la acción colectiva, sin embargo, a pesar de las frustraciones ante estas situaciones se muestran constantes y perseverantes.

Por otra parte, poseen dependencia del colectivo, ya que sienten la necesidad de apoyo y aprobación de los demás, inclinándose a aquellas que atiendan a sus preocupaciones. Al mismo tiempo se evidencia que son personas complacientes para evitar conflictos debido a su poca capacidad de realizar juicios también presentan predominio del pensamiento concreto.

Es importante mencionar que poseen capacidad de innovación e independencia en el desarrollo de las actividades y en la toma de decisiones en el ejercicio de sus funciones, sin embargo, permanecen sumisas en las orientaciones brindadas por sus jefes por lo que tienden a perturbarse fácilmente ante las nuevas asignaciones.

9.3. Contrastación de los perfiles de personalidad de las participantes voluntarias que poseen mayor y menor tiempo de laborar en el Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”

Considerando los resultados obtenidos a través del análisis de los perfiles de las participantes voluntarias, se puede concluir que poseen un tipo de personalidad similar al comparar a las trabajadoras con mayor tiempo laboral y las que tienen un período menos extenso de ejercer funciones en esta institución.

Se evidencia que las examinadas trabajan de manera participativa, colaboradora, solidaria en cuanto a sus funciones, reflejan capacidad para establecer y mantener relaciones interpersonales.

Respecto a las actividades que requieren presión logran realizarlas sin dificultad, sin embargo, al momento de tomar decisiones generan críticas u observaciones negativas que retrasan la actuación del equipo.

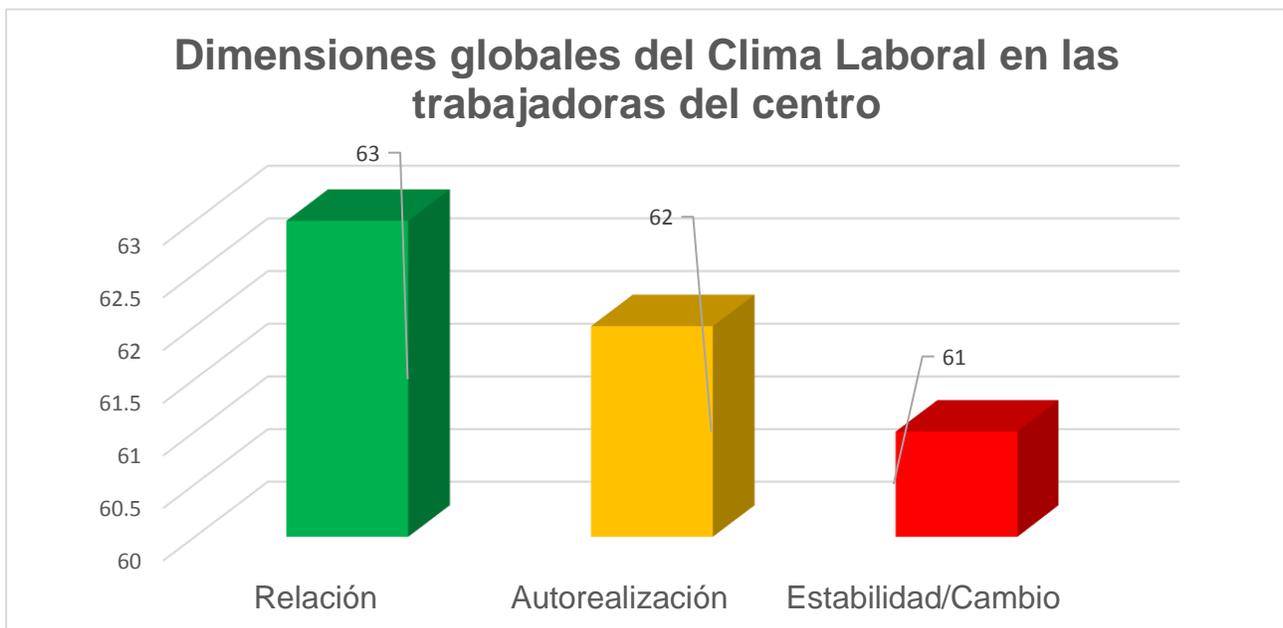
Cabe señalar que existe predominio del pensamiento concreto en ambos subgrupos es decir preferencia por lo práctico y la realidad objetiva, también muestran dominancia, competitividad e incluso independencia al momento de tomar decisiones que afecten sus funciones, sin embargo, son sumisas a los superiores lo que las limita cuando desean proponer innovaciones llevándolas a frustrarse con facilidad, aun así, son más efectivas y democráticas en cuanto a su proceder.

Con relación a los factores secundarios se observa que las puntuaciones se encuentran en los mismos rangos, pese a esto hay leves diferencias que indican que las trabajadoras que han sido contratadas en los últimos cinco años son menos dependientes y más decisivas respecto a sus funciones, en cambio, las colaboradoras con antigüedad laboral superior a seis años hay un incremento en la extroversión, indicando habilidad para interactuar positivamente e influir en sus contactos interpersonales, asimismo presentan mayor tendencia a la frustración y dependencia de la aprobación del grupo.

9.4. Clima laboral existente en el Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú"

Para el cumplimiento de los objetivos en esta investigación se determinó el clima existente en el centro, para ello se aplicó la prueba de clima laboral (WES), con la finalidad de analizar las áreas que sobresalen y cómo es percibido el ambiente laboral en la institución. En la siguiente gráfica se expondrán los resultados obtenidos.

Gráfico N°1: Dimensiones globales del Clima Laboral percibido por las trabajadoras del Centro preescolar de aplicación "Arlen Siú".



Según la gráfica N°1, se observa que el clima laboral percibido por las trabajadoras en cuanto a la dimensión de *Relación*, se ubica en una puntuación de 63 en la escala de 0 a 80 (Ver anexo N°3), la cual se clasifica como buena, significando que las trabajadoras se encuentran interesadas y comprometidas con su trabajo y reciben apoyo por parte de la dirección para crear un buen clima laboral. "...Mi opinión se respeta al tomar decisiones." (Francis, entrevista del 21-12-16).

En cuanto a las otras dos dimensiones tales como *Autorealización* y *Estabilidad/Cambio* se ubican en un puntaje de 62 para el primero y 61 para el segundo, categorizada de acuerdo a la escala en término bueno, indicando que las trabajadoras se sienten autosuficientes, con la capacidad de tomar ocasionalmente sus propias decisiones en lo que refiere a sus tareas diarias.

A continuación, se exponen manifestaciones encontradas en datos cualitativos

"...Cuento con libertad de utilizar nuestra iniciativa..." (Dania, entrevista del 21-12-16)

"Cada persona tiene su autonomía..." (Esmeralda, entrevista del 21-12-16)

"Si tengo la libertad para hacer cosas nuevas..." (Francis, entrevista del 21-12-16)

Por otra parte, se muestra interés por la planificación y terminación de sus actividades laborales, por lo que la presión por parte de los jefes no es un mecanismo necesario para el cumplimiento de las asignaciones.

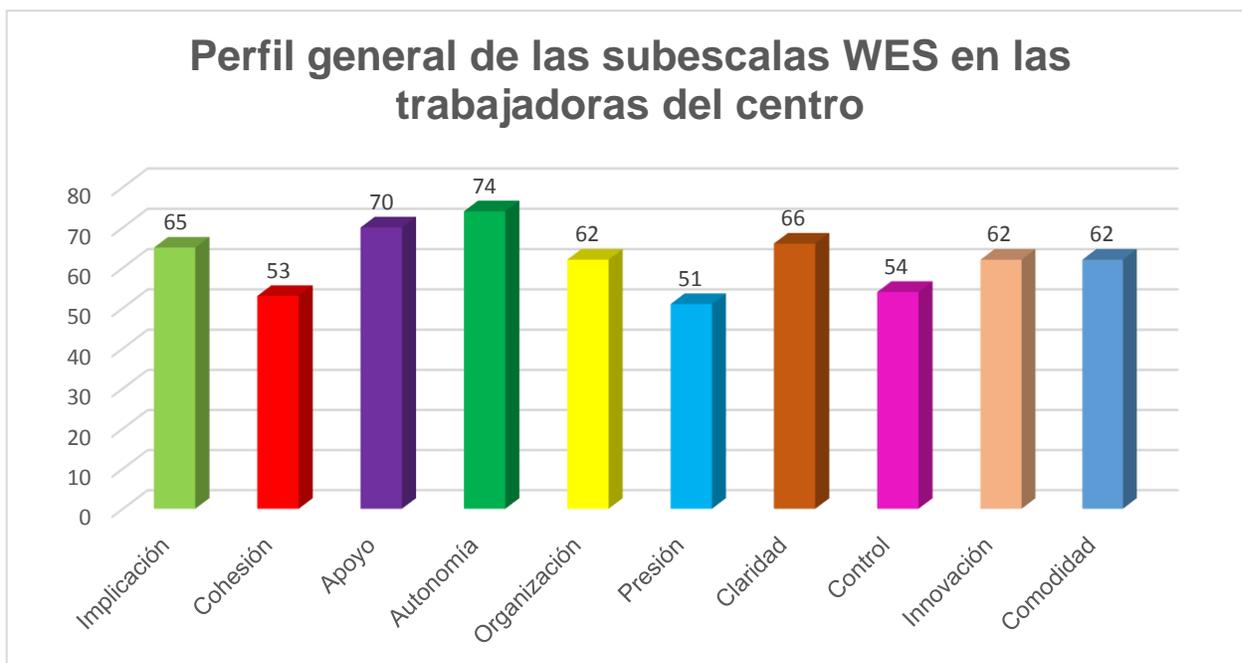
"Hay una buena organización a nivel de actividades." (Glenda, entrevista del 21-12-16)

"Dispongo de tiempo para cumplir las tareas y nos organizamos bien." (Karen, entrevista del 21-12-16)

En general se identifica claridad en cuanto a la manera en que se realizan las asignaciones, así como las expectativas que se tienen de estas y una actitud positiva hacia el ambiente físico, contribuyendo a crear un clima laboral agradable.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente y los resultados obtenidos se puede concluir que a nivel general las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú" perciben un clima laboral que tiende a ser bueno, lo cual es positivo para el centro, sin embargo, al profundizar en cada subescala, se presentan algunas debilidades que se evidenciarán detalladamente en el análisis desarrollado a continuación.

Gráfico N° 2 subescalas generales del Clima Laboral WES en las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú"



La gráfica N°2 muestra las áreas definidas por la escala WES y permite una comprensión más concreta del ambiente laboral en el Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú", se evidencia que el personal percibe un *clima laboral promedio* de acuerdo a las puntuaciones basadas en los baremos de la prueba, ubicando a la mayoría de las subescalas dentro de la media a excepción de *Cohesión (CO)*, *Presión (PR)* e *Innovación (IN)* que se ubican por debajo del promedio y solamente la subescala *Apoyo (AP)* está por encima del promedio (Ver anexo N°8).

Retomando la subescala *Apoyo (AP)*, a diferencia de las restantes, se encuentra por encima de la media con una puntuación de 73 en una escala de 0 a 100, indicando que las trabajadoras perciben de manera positiva el apoyo brindado por parte de la dirección, así como la ayuda y los ánimos que se dan al personal para crear un buen clima laboral.

"Sí, cuando alcanzamos un logro en el trabajo ella nos felicita, nos dice que hicimos un buen trabajo, que le gusta." (Nancy, entrevista del 21-12-16)

"...Verbales, felicitaciones por parte de la jefa..." (Glenda, entrevista del 21-12-16)

El personal del centro presenta un nivel adecuado de *implicación (IM)* es decir presentan participación activa en sus funciones y se entregan a ellas, al mismo tiempo consideran el trabajo como algo estimulante que favorece el sentido de autonomía (AU), animándolas a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias. "...Cuento con libertad de utilizar nuestra iniciativa..." (Dania, entrevista del 21-12-16).

Con respecto a la *Organización (OR)*, se caracterizan por una buena planificación y terminación de las actividades, lo que permite tener un grupo de trabajo eficaz y práctico. "Hay buena organización en las actividades, tanto en la cocina como en las actividades extracurriculares." (Francis, entrevista del 21-12-16).

En cuanto al nivel de *Claridad (CL)* en las indicaciones, las participantes conocen las expectativas de las tareas diarias, asimismo se explican las reglas y planes para su ejecución.

El tipo de *Control (CN)* utilizado por la dirección incluye el uso de reglamentos y presiones esperando que se haga el trabajo siguiendo las reglas establecidas.

"...Sí, siempre se deben cumplir, normas son normas." (Alejandra, entrevista del 21-12-06)

"Considero que a pesar de que hay normas y reglamentos hay flexibilidad" (Nancy, entrevista del 21-12-16)

Las áreas con menor puntuación de acuerdo a las categorías resultantes son *Cohesión (CO)*, *Presión (PR)* e *Innovación (IN)* las que reflejan lo siguiente; en cuanto al nivel de *cohesión (CO)*, se ubica por debajo de la media con un puntaje de 53 situándose en el rango de *malo*, esto indica que a las trabajadoras les cuesta ayudarse unas a otras de manera espontánea y practicar la amabilidad entre ellas, lo que se corrobora con los datos cualitativos obtenidos a través de la entrevista semiestructurada, manifestado de la siguiente manera:

"No hay", "A veces me veo limitada por falta de apoyo de mis compañeras..." "...Debe fomentarse más la unidad, el profesionalismo y madurez." (Paula, entrevista del 21-12-16),

"...Cada quien en su mundo laboral. Pero siempre estamos apoyando solo en nuestro círculo..." (Carla, entrevista del 21-12-16).

Cabe mencionar que debido a la importancia de esta área para el clima laboral es necesario trabajar con el fin de mejorarlo.

En lo que corresponde a la subescala *Innovación (IN)* que obtiene menor puntuación, indica que, en el centro, la variedad, el cambio y los nuevos enfoques no son vistos de manera positiva y ha habido pocas innovaciones en mucho tiempo. A su vez, las trabajadoras expresan sentirse cómodos (CF) en su ambiente físico ya que este contribuye a crear un clima laboral agradable.

Por otro lado, la *Presión (PR)* no es un elemento muy frecuente, indicando que pocas veces el personal se siente saturado por las actividades, lo que se afirma en palabras expuestas por trabajadores:

"No siento presión..." "...La profesora Inés es bastante consciente." (Paula, entrevista del 21-12-16)

"No, trabajo con libertad de tiempo cumpliendo las metas." (Helen, entrevista del 21-12-16).

Finalmente, considerando el análisis de los datos representados en el gráfico y perfil de las subescalas (**Ver anexo N° 9**), se identifica un tipo de clima laboral con un nivel de funcionamiento *promedio*, lo cual es positivo para dicho centro a pesar de las carencias expresadas en dos áreas de gran importancia que permitirían mejorar el ambiente de trabajo, estas son el aspecto relacional y las innovaciones que se hacen en el centro tanto en cuestiones de infraestructura como administrativas, cuyo fin es facilitar el cumplimiento de las tareas.

Con base en los descubrimientos obtenidos en el perfil de la personalidad, se dio seguimiento al comportamiento de la muestra al momento de contrastar los resultados de las trabajadoras de mayor tiempo laboral con las de menor antigüedad, en este caso con la percepción del clima laboral del centro.

9.5. Comparación del Clima Laboral percibido por las trabajadoras de mayor y menor antigüedad laboral en el Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”

Al realizar la comparación del clima laboral percibido por las trabajadoras de acuerdo al período laboral (**Ver anexo N°10 y N°11**) se encontró que; en cuanto a la dimensión de *Relación* las trabajadoras de mayor tiempo presentan mejor puntuación ubicándose en la categoría de buena con 63 puntos a diferencia de las de menor tiempo quienes se ubican en la categoría de tiende a buena con 60 puntos significando que las primeras perciben mejor el apoyo que la Dirección ofrece a las trabajadoras.

Ambos grupos coinciden en el rango de tiende a buena con 59 y 61 puntos para la dimensión de *Autorealización* lo que indica que el nivel de autonomía y organización de las participantes se cataloga como promedio.

La diferencia es más acentuada en la dimensión de *Estabilidad/Cambio* con 66 puntos para las trabajadoras de mayor tiempo y 49 para las de menor tiempo reflejando una diferencia de 17 puntos lo que evidencia que las segundas perciben menor el uso del control por medio de reglamentos y presiones, así como la apertura para probar nuevos enfoques, hacer las cosas de manera distinta y menos comodidad con el ambiente físico del centro.

Se puede concluir de manera general que, en esta contrastación, el clima percibido por ambos grupos independientemente del tiempo de trabajar en la institución es promedio con relación a las tres dimensiones que plantea la escala WES.

Se puede notar una leve diferencia en cuanto a puntuaciones donde las trabajadoras con menor antigüedad obtienen puntuaciones más bajas en al menos 2 de las 3 dimensiones, notándose una diferencia más acentuada en estabilidad y cambio.

Con el fin de realizar la comparación e identificar más detalladamente el tipo de clima laboral que reflejan las trabajadoras de acuerdo a su antigüedad (Ver anexo N°12 y anexo N°13), se realizó un análisis de las nueve subescalas que componen estas tres dimensiones en ambos sub grupos.

Al realizar el análisis de los perfiles en los gráficos de las subescalas de mayor y menor tiempo de laborar en el centro (Ver anexo N°14 y anexo N°15), las trabajadoras coinciden en 7 de ellas las cuales son *Implicación, Cohesión, Apoyo, Autonomía, Organización, Presión y Claridad.*

De estos datos una de las puntuaciones obtenidas se ubica por encima del promedio siendo la subescala de Apoyo (AP) en el rango de tiende a buena, 4 subescalas se posicionan dentro del promedio siendo estas Implicación (IM), Autonomía (AU), Organización (OR), Claridad (CL) y dos en la categoría de mala las subescalas Cohesión (CO), y Presión (PR). A su vez difieren en 3 áreas que son: Control (CN), Innovación (IN) y Comodidad (CF).

En cuanto a la subescala *Apoyo (AP)* se observa que en ambos grupos un 70% consideran que la ayuda brindada tiende a ser buena es decir es calificada de acuerdo a los resultados como positiva, así como la motivación que se brinda por parte de la dirección para que exista un buen clima laboral esto se conoció durante la entrevista, donde las trabajadoras reconocen el aliento y espíritu crítico, así como la valoración de las ideas aportadas:

Para esto se cita algunas de las expresiones de las trabajadoras

“Se respeta la opinión de todos...” (Carla, entrevista del 1-12-16),

“Son atendidas y se toman en cuenta...” (Dania, entrevista del 21-12-16), “...

“Mi opinión se respeta al tomar decisiones.” (Francis, entrevista del 21-12-16).

En cuanto a *Implicación (IM)* se evidencia que las trabajadoras se interesan por sus actividades y se entregan a ellas, sin embargo, estas se limitan a cumplir con las indicaciones y consideran el trabajo medianamente estimulante.

Con relación a la subescala *Autonomía (AU)* las participantes reflejan que se les motiva a tomar iniciativas propias, ser autosuficientes, y utilizar nuevos métodos en la ejecución de las actividades.

Esto se nota en la entrevista aplicada a las trabajadoras:

"...Hay iniciativas con relación a la educación se toman en cuenta, pero es justificado..."
(Alejandra, entrevista del 21-12-06),

"Se revisa por la directora y se hace." (Helen, entrevista del 21-12-16),

"Considero que si realmente mi opinión está al alcance de hacer un cambio si se puede tomar..." (Nancy, entrevista del 21-12-16)

Asimismo, se identifica en la disposición de las actividades la *Organización (OR)* con una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea, permitiendo tener un grupo eficiente y práctico. Dichos resultados son afirmados en las acotaciones de las trabajadoras *"Una buena organización y los objetivos se cumplen."*, *"Existe una organización, la calidad es buena, pero hace falta mayor compromiso, amor e inclusión de todos."*

De acuerdo a la subescala *Presión (PR)* refleja que ambas trabajadoras (menor y mayor tiempo de laborar) consideran que la urgencia o la presión en el trabajo no domina el ambiente laboral, evidentes en la frase *"No siento presión..."* por lo que se considera que raras veces se acumulan las actividades hasta el punto de sentirse hostigadas es notorio en afirmaciones en otras trabajadoras; *"No, cada quien tiene su propia responsabilidad..."* *"No, trabajo con libertad de tiempo cumpliendo las metas."*

Considerando la escala de *Claridad (CL)* se infiere que se conocen en buena manera las expectativas de las tareas diarias, asimismo se explican; las reglas los planes para realizarse y se motiva a ser ordenados y precisos.

En la subescala *cohesión (CO)* para ambos subgrupos el nivel de cohesión es categorizado como malo de acuerdo a los datos obtenidos lo que produce falta de apoyo espontáneo y dificultad en el buen trato, esto es corroborado en los datos cualitativos obtenidos en la matriz expresados por las participantes que se exponen a continuación:

"...No hay apoyo en el equipo de trabajo." (Alejandra, entrevista del 21-12-06),

No hay apoyo tristemente. Hay falta de compañerismo, las personas no se mueven a apoyar de manera voluntaria." (Glenda, entrevista del 21-12-16),

"...El apoyo es selectivo, no hay unión por la misma actitud." (Francis, entrevista del 21-12-16)

En cuanto a *Control (CN)* se evidencia que las trabajadoras de mayor tiempo consideran que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados, ya que se espera que se haga el trabajo siguiendo las reglas establecidas, difiriendo de las de menor tiempo que consideran que esto no necesariamente es así.

Por otro lado, en *Innovación (IN)* las trabajadoras de menor tiempo consideran que aquí no se aprecia la variedad, el cambio y los nuevos enfoques es decir no se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente, a excepción de los de mayor tiempo quienes consideran que la innovación si se valora de manera positiva.

De acuerdo a la subescala *comodidad (CF)* las trabajadoras de mayor tiempo se muestran conforme con el ambiente físico del centro ya que este contribuye a crear un clima laboral agradable, no obstante, los que tienen menos tiempo reflejan con gran diferencia no sentirse cómodos con dicho ambiente.

Tras comparar la percepción con relación a las 10 sub escalas que componen en el instrumento de clima organizacional WES del personal de mayor y menor tiempo de antigüedad, de manera general se infiere que en el Centro de Aplicación Preescolar "Arlen Siú" el clima laboral es promedio.

Pues aquí se reciben positivamente la motivación que se da por parte de la Dirección para crear un buen ambiente, se conocen los planes de trabajo y tienen claridad sobre las expectativas de los resultados a obtener y las reglas o normas que rigen el centro, hay buena organización de las actividades, asimismo esto favorece que los trabajadores puedan implicarse y comprometerse con las tareas asignadas logrando de manera eficiente la terminación las mismas.

Finalmente, se logra identificar cierta diferencia en cuanto a la percepción del clima que tienen las personas con menor y mayor antigüedad laboral, siendo que las primeras identifican menos implementación de presión y control desde la dirección, así como poca apertura para probar nuevos métodos y técnicas en la realización de las tareas, asimismo destacan el aspecto relacional coincidiendo en la presencia de dificultades en la convivencia lo que incide en la falta de colaboración espontánea y los buenos tratos a nivel colectivo.

9.6. Correlación entre Rasgos de Personalidad y Clima Laboral en las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”.

Una vez obtenidos los resultados se procedió a realizar un análisis para determinar la vinculación entre las variables Rasgos de Personalidad y Clima Laboral utilizando el coeficiente de correlación conocido como “r” de Pearson.

Se elaboró una matriz correlacional entre las cuatro dimensiones globales de la personalidad y las tres dimensiones del clima laboral, se realizó el mismo procedimiento con los 16 factores de la personalidad y las diez subescalas WES con el objetivo de identificar el grado en que se encuentran relacionadas.

En las tablas siguientes, se presentan los resultados generales obtenidos de las correlaciones con su nivel de significancia correspondiente es decir el grado en que ambas variables se encuentran asociadas de manera positiva, negativa o nula.

Tabla N° 8. Relación entre las dimensiones globales de la Personalidad y Clima Laboral de las participantes voluntarias del Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”

Dimensiones globales de la personalidad	Dimensiones del clima Laboral		
	Relación	Autorealización	Estabilidad y cambio
Extroversión (QS1)	-0.02	0.17*	0.21*
Ansiedad (QS2)	0.02	0.00	-0.09
Tenacidad (QS3)	-0.41*	-0.14*	-0.39*
Independencia (QS4)	-0.19*	-0.19*	-0.17*

Al relacionar el factor secundario de personalidad *Extroversión (QS1)* con las dimensiones generales de clima laboral se puede apreciar que existe una correlación positiva baja con las dimensiones *Autorrealización (0.17)* y *Estabilidad/ Cambio (0.21)*, lo que indica que entre más sociable, entusiasta, aventurero e independiente sea el personal mayor será el grado de conocimiento de las normas, la necesidad del uso de reglas y presiones para controlar el grupo, se mostrarán innovadoras, asimismo percibirán más cómodo el clima de trabajo.

Al asociar el factor anterior y la dimensión *Relación*, de acuerdo al valor de *r* encontrado (-0.02), indica independencia entre las dos variables por lo que se explica que no hay correlación entre estas.

Por otro lado, entre el factor secundario *Ansiedad (QS2)* y las dimensiones del clima laboral, la correlación existente es débil, inclinándose hacia la nulidad (0), lo que evidencia independencia entre las variables.

Asimismo, los datos obtenidos del factor *Tenacidad (QS3)* muestran una asociación negativa baja con las dimensiones *Relación, Autorealización y Estabilidad/Cambio* con valores r : -0.41, para la primera, -0.14 para la segunda y -0.39 para la tercera. Indicando que mientras más emocionales, excéntricos, sociales, innovadores, desconfiados y entusiastas sea el personal, mayor será el apoyo, cohesión grupal, compromiso en la tarea. También habrá mayor comprensión en las normas e indicaciones, se necesitará mayor control, se mostrarán más innovadores y cómodos con el clima de trabajo.

De igual manera, en el factor *Independencia (QS4)* se observa una correlación negativa baja, con una asociación de -0.19 respecto a *Relación, Autorrealización y Estabilidad/cambio* una r : -0.17, significando que mientras más dominantes, aventuradas, innovadoras, desconfiadas, inseguras, sofisticadas, constantes, excéntricas e independientes se muestren las trabajadoras mayor será el grado de interés, compromiso, apoyo, cohesión, planificación, autosuficiencia en las actividades, percepción de presión en el ambiente que manifestarán en el grupo.

De acuerdo a los datos antes analizados sobre las dimensiones globales de la personalidad y el Clima Laboral, se aprecia la presencia de correlaciones entre ambas variables sin embargo se exceptúan los factores secundarios *Ansiedad (QS2)* donde se muestra una independencia entre ellas, asimismo con el *factor Extroversión (QS1)* y la dimensión *Relación*.

En la tabla siguiente se presentarán las correlaciones encontradas entre los 16 factores de la personalidad y las 10 dimensiones del clima laboral, se han considerado aquellos valores de " r " más significativos:

Tabla N^o9. Correlación entre los 16 FP y las 10 Subescalas WES

Rasgos de personalidad	Subescalas de clima Laboral (WES)									
	IM	CO	AP	AU	OR	PR	CL	CN	IN	CF
Factor A	0.5*	0.82**	-0.29	0.41	0.03	-0.39	0.18	-0.07	0.59*	0.22
Factor B	0.09	-0.13	0.01	0.26	-0.09	0.3	0.35*	0.19	0.15	0
Factor C	-0.01	-0.24	0.51*	0.41	-0.53*	0.09	0.45*	0.13	-0.21	0.12
Factor E	-0.29	-0.43*	-0.2	-0.43*	-0.23	0.25	-0.19	-0.22	-0.41*	-0.55*
Factor F	-0.52*	-0.28	-0.21	-0.39	-0.38	-0.09	-0.04	0.08	-0.64*	-0.11
Factor G	0.09	0.12	0.18	0.54*	-0.3	0.44*	0.43	-0.28	-0.28	-0.22
Factor H	-0.03	-0.38	0.11	-0.05	0.2	0.31	0.13	0.52*	-0.17	-0.16
Factor I	0.28	-0.11	0.38	0.01	0.37	-0.04	0.21	0.62*	0.41	0.68*
Factor L	0.02	0.29	-0.62*	-0.23	-0.15	-0.08	-0.13	-0.25	0.11	-0.12
Factor M	-0.27	-0.27	-0.31	-0.42*	-0.01	-0.21	-0.19	0.35*	-0.17	-0.22
Factor N	-0.02	0	0	0.22	0.08	-0.56*	-0.28	0.54*	0.18	-0.23
Factor O	-0.27	0.09	-0.58*	-0.25	0.3	-0.43*	-0.69*	0.15	0.19	-0.22
Factor Q1	-0.02	0.08	-0.18	-0.43*	0.12	0.32	0.17	-0.36	-0.15	0.26
Factor Q2	-0.28	0.38	-0.52*	-0.16	-0.37	-0.4*	-0.16	-0.39	-0.34	-0.27
Factor Q3	0.07	0.39	-0.09	0.59*	0.01	-0.03	0.15	0.02	0.03	-0.16
Factor Q4	-0.03	0.02	-0.48*	-0.38	0.63*	-0.18	-0.49*	0.26	-0.02	0.02

A partir del análisis correlacional entre los factores primarios y las subescalas WES, se observan asociaciones significativas y que se explicarán en los siguientes párrafos.

Entre los factores A (Expresividad Emocional) y la subescala Cohesión (CO), Innovación (IN) e Implicación (IM), se encontró una asociación positiva alta con valores r : 0.82, 0.59 y 0.5 respectivamente, indicando que las personas más expresivas tienden a presentar mejor cohesión grupal, son más innovadores y se muestran preocupadas por la tarea.

En cuanto al factor B (Razonamiento) y la subescala Claridad (CL), la correlación es positiva baja (0.35), lo que significa que entre más concretas sean las trabajadoras será más difícil la comprensión de las reglas e indicaciones.

Respecto a la reciprocidad del factor C (Fuerza del Yo) con Apoyo (AP), Claridad (CL) y Organización (OR), la correlación es positiva y negativa moderada (0.51, 0.45, y -0.53), lo que indica que entre mayor estabilidad emocional tengan las trabajadoras se percibirá mayor apoyo por parte de los superiores, se comprenderán mejor las orientaciones y habrá mayor organización.

Los valores resultantes del factor E (Dominancia) con Cohesión (CO), Autonomía (AU) Innovación (IN) y Confort (CF) la correlación es negativa moderada r : -0.43 para las dos primeras y para los dos restantes, (-0.41, -0.55), lo que significa que entre mayor dominancia exista en las trabajadoras, se ayudarán entre sí, dando paso a cambios innovadores y se acomodarán mejor en su ambiente convirtiéndolo en agradable asimismo serán más autosuficientes logrando tomar sus propias decisiones.

Con relación al factor F (Impulsividad) con Implicación (IM) e Innovación (IN), la correlación es negativa alta con valores r : -0.52, -0.64, mostrando que a mayor entusiasmo exista entre las trabajadoras, mayor serán las propuestas de nuevos enfoques a aplicar, así como la entrega hacia el cumplimiento de tareas.

Al correlacionar el factor G (Lealtad Grupal) con Autonomía (AU) y Presión (PR), la asociación presente es positiva moderada con un valor r de 0.54 y 0.44, manifestando que entre más se perciba la lealtad grupal en el personal, mayor será el grado de ánimos entre los empleados y se ejercerá un aumento de presión en el ambiente.

A su vez, la puntuación de $r: 0.52$ entre el factor H (Aptitud Situacional) y Control (CN) presenta una correlación positiva moderada, lo que denota que mientras más aventureras sean, se necesita mayor control en el personal, de lo contrario no son precisas las presiones en las trabajadoras.

Entre el factor I (Emotividad) y las subescalas Control (CN), Confort (CF), los valores r encontrados muestran una asociación positiva alta ($r: 0.62$ y 0.68), indicando que mientras más emocional sea el personal será mayor el uso de las reglas y normas para controlar al grupo y estos percibirán más agradable su ambiente laboral.

La asociación resultante entre el factor L (Credibilidad) y Apoyo (AP) denota una correlación negativa alta ($r: -0.62$), lo que evidencia que entre más desconfiadas sean, se mostrarán realistas y necesitarán más el apoyo externo para cumplir las metas.

Las puntuaciones del factor M (Actitud Cognitiva) con Autonomía (AU) y Control (CN) evidencian una correlación negativa y positiva moderada ($r: -0.42, 0.35$), lo que significa que, entre mayor excentricismo, se mostrarán más independientes del grupo y capaces de producir sus ideas, igualmente será necesario el uso de normas para el control grupal.

Los resultados del Factor N (Sutileza) con relación a Presión (PR) y Control (CN), mostraron una correlación positiva y negativa moderada ($r: 0.54, r: -0.56$), lo que denota que a mayor sofisticación se necesitará más presión y control.

Entre el Factor O (Conciencia) y Apoyo (AP), Presión (PR), Claridad (CL) la correlación es negativa alta ($r: -0.58, -0.43, -0.69$), manifestando que entre más inseguro sea el personal, tiende a percibir mayor apoyo, más presión en el ambiente y claridad de las reglas y orientaciones.

Por otra parte, el Factor Q1 (Posición Social) y Autonomía (AU), obtiene una correlación negativa moderada ($r: -0.43$), evidenciando que mientras más innovación exista entre las trabajadoras, mayor será la iniciativa de crear ideas que favorezcan al grupo.

La asociación entre el factor Q2 (Certeza Individual) y las subescalas Apoyo (AP), Presión (PR), evidencian una correlación negativa moderada y baja ($-0.52, -0.4$), denotando que entre más autosuficiente sea el personal del centro mayor será el apoyo percibido por parte de los superiores, así como la presión que proviene del ambiente.

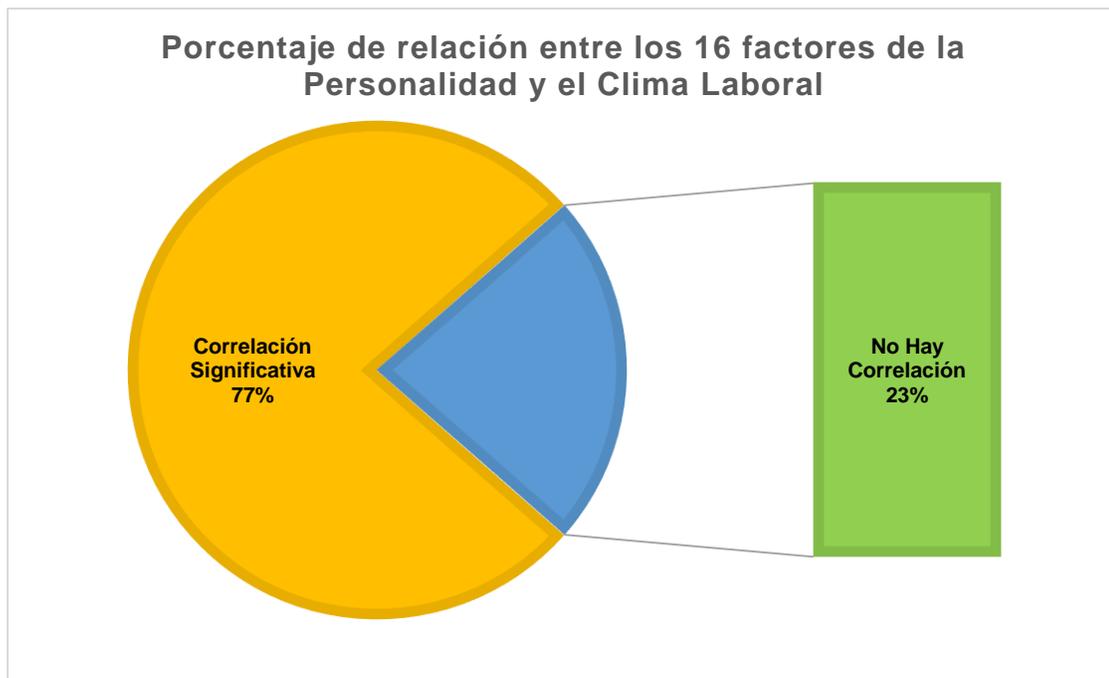
Referente al factor Q3 (Autoestima) y Autonomía (AU), la correlación es positiva moderada (0.59), mostrando que entre más controlados sean los miembros del grupo mayor nivel de autonomía se puede alcanzar.

Por su parte, el factor Q4 (Estado de Ansiedad) con Organización (OR), Claridad (CL) y Apoyo (AP), la correlación es positiva alta (0.63) para el primero y negativa moderada para los dos últimos ($-0.49, -0.48$), significando que entre más tensión mayor será la organización y claridad en las orientaciones y el apoyo percibido.

En síntesis, según los datos analizados, se plantea que en este grupo existe una correlación significativa entre los 16 factores primarios de la Personalidad y las subescalas del Clima Laboral indicando que entre más se muestren extrovertidas, independientes, entusiastas, emotivas, desconfiadas, sofisticadas, controladas y estables, habrá más cohesión en el grupo, apoyo en las actividades tomando sus propias iniciativas con mejor organización. A su vez, manifiestan claridad en las orientaciones y la percepción de un ambiente laboral más agradable.

Considerando aquellos datos "r" que se muestran en la **tabla N°9** se explicarán en términos de porcentajes las asociaciones encontradas entre los 16 factores de Personalidad y subescalas del Clima Laboral:

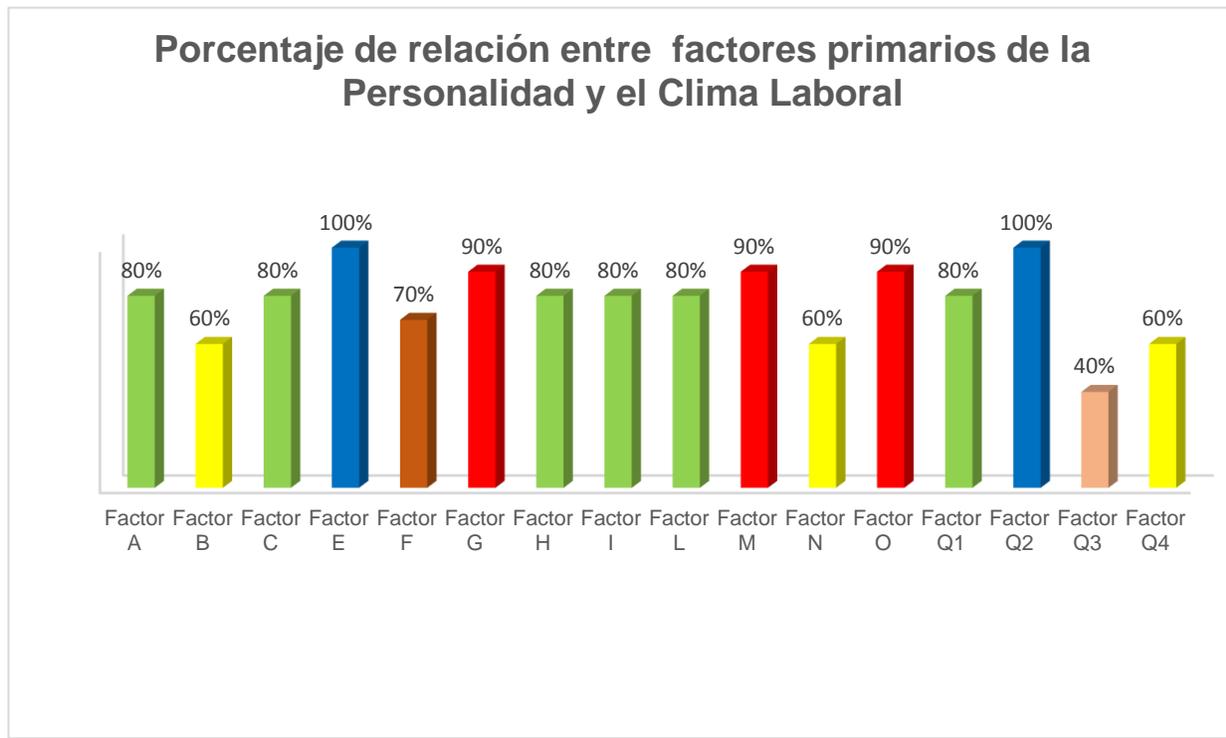
Gráfico N°3. Relación entre los 16 Factores de la Personalidad y subescalas del Clima Laboral



De acuerdo al nivel de significancia encontrado, se evidencia que los rasgos de Personalidad y las subescalas del Clima Laboral guardan estrecha relación, obteniendo un porcentaje de 77% de las correlaciones lo cual hace énfasis en su asociación.

En el siguiente apartado se muestran aquellas relaciones más representativas, así como los menos significativas tomando en cuenta la correspondencia de cada factor con el valor general del Clima Laboral.

Gráfico N°4. Porcentaje de relación entre cada factor primario de la Personalidad y el Clima Laboral



Se puede observar que 15 de 16 factores muestran un nivel de relación en el clima laboral superior al 50%, de los cuales los factores E (Dominancia) y Q2 (Certeza Individual) son más dependientes entre sí con un porcentaje de asociación del 100% ya que presentan relaciones significativas con las 10 subescalas del clima laboral conformando así el grupo de factores más relevantes.

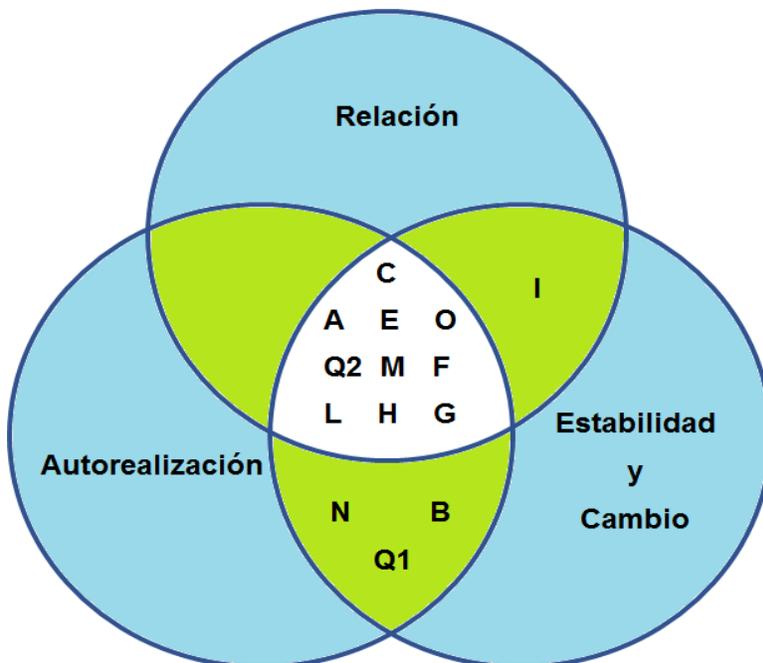
Por su parte, los factores G (Lealtad Grupal), M (Actitud Cognitiva), O (Conciencia) representando el 90%, muestran correlaciones significativas en 9 de ellas. A su vez los factores A (Expresividad Emocional), C (Fuerza del Yo), H (Aptitud Situacional), I (Emotividad), L (Credibilidad), Q1 (Posición Social), presentan relación en un 80% siendo representativos para el clima laboral.

El grupo que menos asociación presenta: el Factor F (Impulsividad) con 70%, B (Razonamiento), M (Actitud Cognitiva), Q4 (Estado de Ansiedad) con 60% y Q3 (Autoestima) con 40%, siendo este último el más bajo y el único que presenta pocas relaciones significativas, es decir que se establece independencia entre clima laboral y este factor.

Cabe explicar que los porcentajes obtenidos por cada factor no se pueden interpretar de manera individual como determinantes para la percepción del clima laboral, ya que el ambiente está dado por la acción conjunta de los 16 factores de la Personalidad.

Considerando que las dimensiones globales de la personalidad contemplan a los 16 factores, se muestra el siguiente gráfico mediante un diagrama de Venn donde se representan de acuerdo al valor "r" de la tabla N°8, las asociaciones en cada dimensión del clima laboral.

Gráfico N°5: Relaciones significativas de los factores primarios con las dimensiones del Clima Laboral de acuerdo al valor "r" (Diagrama de Venn Euler)



Se puede observar en el Gráfico anterior que 14 de los 16 factores de la personalidad tienen correlaciones significativas con las 3 dimensiones del clima laboral distribuidos de la siguiente manera; 10 de estos factores coinciden en las dimensiones Relación, Autorrealización y Estabilidad/cambio siendo estos: A (Expresividad Emocional), E (Dominancia), F (Impulsividad), M (Actitud Cognitiva), Q2 (Certeza Individual), C (Fuerza del Yo), G (Lealtad Grupal), H (Aptitud Situacional), L (Credibilidad), O (Conciencia).

Por otro lado, los factores, N (Sutileza), B (Razonamiento), Q1 (Posición Social), se correlacionan con Estabilidad/Cambio y Auto realización, el factor I (Emotividad) se asocia con Relación, Estabilidad/Cambio.

De este grupo de factores las correlaciones " r " más fuertes entre las dimensiones del clima laboral y los rasgos de personalidad son: Cohesión (CO) - Factor A (Expresividad Emocional), Claridad (CL) - Factor O (Conciencia), Confort (CF) - Factor I (Emotividad).

A nivel general se puede expresar que personalidad y clima laboral tienen un nivel de correlación del 77 por ciento es decir que hay una asociación lineal entre ambas asimismo existen relaciones significativas con la mayoría de los 16 factores presentando mayor reciprocidad en unos que en otros

Se evidencia que las correlaciones de acuerdo a su valor " r " pueden indicar la tendencia de percibir el clima de una manera favorable o desfavorable, así como su comportamiento en el trabajo y sus relaciones interpersonales pero ningún factor de manera aislada determina estos componentes ya que se requiere de la interacción de los 16 FP para determinarlo con mayor precisión como diría Allport (1937, p. 330), "*La consistencia perfecta nunca será encontrada y no debe esperarse*". Existen varias razones para ello, en primer lugar, más de un rasgo influye en cualquier conducta particular y la gente a menudo posee rasgos que son contradictorios.

También es notorio que hay factores cuya presencia es relevante en más de una escala de clima laboral, así como en las tres dimensiones y unos pocos se asocian únicamente con una subescala.

Los datos numéricos logran reflejar una relación coherente entre la mayoría de los componentes cualitativos de clima laboral descritos en el instrumento WES y las características de personalidad reflejadas en el 16FP.

9.4. Discusión

De acuerdo a los planteamientos de Silva (2009), todo grupo en una organización se desenvuelve espontáneamente en un entorno constituido por la misma y por la sociedad que la integra, dicho esto se puede considerar que las características de personalidad influyen en el clima laboral pero no lo determinan, ya que este es un ambiente controlado con normas y reglamentos propios del centro, que rigen a los trabajadores con el fin de llenar aquellas expectativas basadas en el cumplimiento de sus labores.

De acuerdo a Brunet (1987), las políticas y decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores y la mayor influencia hacia la conformación del clima debe venir de la dirección que es donde se forman las normas que regirán el sentido de la organización.

También se debe considerar que, si en la conformación del clima laboral predominara la incidencia de la personalidad por encima del reglamento, se perdería el sentido de la organización y se encaminaría a un ambiente poco agradable pues se enfatizaría en las características individuales. Aunque según Huberman (1973) *la personalidad en cada uno será la encargada de conciliar las demandas personales con las exigencias sociales o de la institución*, por lo que difícilmente las cosas se saldrían de control ya que los mismos individuos se encausarían hacia el cumplimiento de las funciones.

Por otra parte, algunos autores han destacado que las diferencias entre cada persona pueden utilizarse para entender y predecir el comportamiento, tal es el caso de Landy & Conte (2005) quienes plantean que hay conexiones claras entre aspectos de personalidad y conductas laborales, las que pueden ser productivas e improductivas.

Esto es congruente con los datos encontrados en las trabajadoras, ya que, teniendo pensamiento concreto resuelven muy bien las exigencias laborales, lo que se puede entender como productividad. Pese a esto es posible que, de acuerdo al tipo de asignaciones, pudieran ser improductivas pues algunas requerirán mayor uso de la abstracción.

Es importante señalar en cuanto al elemento inteligencia; éste no muestra una cantidad de correlaciones significativas con respecto a la conformación de un buen o mal clima laboral, sino que apunta más a la productividad del personal con relación al cumplimiento de las tareas asignadas.

Respecto a esto, Robbins (2005) menciona que existe una teoría de la correspondencia entre personalidad y el puesto, de la cual se distinguen seis tipos de personalidad y cuyo autor es John Holland, quien plantea que mientras más se asemeje la personalidad a las tareas que se desempeñan en la carrera o el trabajo más a gusto se sentirá la persona en lo que escogió ejercer.

Tomando en cuenta esta teoría se puede considerar que, si las actividades realizadas por las trabajadoras se acercan más a su personalidad individual, estas se sentirán cada vez más productivas, satisfechas, llevándolas a ser proactivas, innovadoras, entre otras. En este caso, aunque en el centro las tareas tienden a ser rutinarias y poco retadoras para algunas de las colaboradoras, están acorde a sus características individuales e intereses, coincidiendo positivamente con lo que plantea Holland, retomado por Robbins (2005).

Algunas evidencias de esto se expresan en las entrevistas:

"...Sí, pero que se haga es diferente, se queda en propuesta." (Esmeralda, 21-12-16)

"...Estamos como muy cómodos. Podríamos utilizar mejor el tiempo." (Paula, 21-12-16)

Dicho esto, es evidente que la innovación y deseo de productividad está presente en las trabajadoras, así como la iniciativa de hacer saber sus ideales, pero en ocasiones se ve limitado por elementos externos.

Por otro lado, considerando los planteamientos de Pearson quien afirma que al incrementar una variable se tendrá el mismo efecto en la otra, este se identifica en la correlación general de personalidad y clima (Ver tabla N°9), siendo claro en el factor Expresividad emocional (A), quien muestra la relación más fuerte entre las participantes de acuerdo al periodo que tienen laborando, en ambos perfiles de personalidad, por lo tanto, al incrementar este factor habrá un ascenso en las puntuaciones de Cohesión (CO), Implicación (IM) e Innovación (IN), siendo más altas en las de mayor tiempo, este comportamiento se repite en las subescalas restantes con los respectivos factores.

Cabe mencionar que, en el manual del cuestionario 16 FP de Raymond Cattell, se encuentra un perfil de personalidad estándar para docentes, los cuales generalmente obtendrán valores más altos en el factor secundario Extroversión (QS1) y puntuación promedio en los factores Inteligencia (B), Emotividad (I), similar a lo encontrado en los perfiles de las colaboradoras sustentando lo planteado por este autor.

Desde otra perspectiva se puede señalar que, el clima se relaciona con la personalidad esto según la teoría de Clima Laboral de Likert (1961) citado por Brunet (1999), estableciendo que el comportamiento asumido por los subordinados, depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción, es decir, las características del líder condicionan el comportamiento e influyen en la percepción del clima que tendrán las trabajadoras.

En la tabla (Ver Anexo N°16) se pueden observar tres correlaciones encontradas en este estudio reflejando que los datos numéricos logran una relación coherente entre la mayoría de los componentes cualitativos de clima laboral descritos en el instrumento WES y las características de personalidad reflejadas en el 16 FP, al mismo tiempo que evidencian lo plantado por Likert.

Según se aprecia en el factor Expresividad emocional (A), es de esperar que quienes puntúan alto aquí posean ciertas cualidades que favorezcan la conformación de buenas relaciones interpersonales, sin embargo, a pesar de tener una relación numérica positiva entre este factor con las subescalas (Tabla N°9), más la correspondencia con la teoría de Pearson (siendo que A-Expresividad emocional, puntúa alto al igual que CO-Cohesión) tenemos que, cualitativamente, las trabajadoras manifiestan dificultades en cuanto a estas interrelaciones:

*"...El apoyo es selectivo, no hay unión por la misma actitud.", "...No hay trabajo de grupo."
(Francis, Entrevista del 21-12-16)*

"No", "A veces me veo limitada por falta de apoyo de mis compañeras..." (Paula, entrevista del 21-12-16)

"No hay apoyo tristemente. Hay falta de compañerismo, las personas no se mueven a apoyar de manera voluntaria." (Glenda, entrevista del 21-12-16)

"Cada trabajador tiene su gente." (Nancy, entrevista del 21-12-16)

Esto denota la incidencia de elementos externos que interfieren en la formación de buenas relaciones interpersonales, las cuales están claramente en capacidad de mejorar y así obtener un ambiente laboral más agradable.

X. CONCLUSIÓN

En síntesis, se puede apreciar que los rasgos de personalidad predominantes en las trabajadoras permiten describirlas como personas con capacidad para entablar y mantener relaciones interpersonales, manifestando solidaridad, aunque en ocasiones sus inseguridades crean inestabilidad emocional dando lugar a conflictos internos que dificultan expresar libremente lo que piensan.

Por otro lado, se manifiestan de forma racional al momento de tomar sus decisiones, mostrando facilidad para seguir instrucciones. Prefieren las actividades de tipo mecánicas, las que realizan con espíritu emprendedor y entusiasta, asimismo, reflejan dificultad para aceptar los cambios induciendo la inconformidad del colectivo al momento de enfrentarse a ellos.

En las trabajadoras con mayor tiempo laboral, es evidente el predominio del pensamiento concreto, muestran mayor habilidad para interactuar y mantener sus contactos interpersonales, así como tendencia a la frustración y dependencia del grupo.

Referente a las colaboradoras con menor tiempo laboral, éstas también presentan preferencia por el uso del pensamiento concreto, son más dominantes en sus relaciones interpersonales, muestran competitividad e independencia, aunque son sumisas ante los superiores.

Con relación al clima laboral encontrado en el centro, se clasifica como *promedio*, siendo positivo a pesar de las carencias expresadas en dos áreas referidas al aspecto relacional y las innovaciones en el centro en cuestiones de infraestructura, así como administrativas. A su vez, reciben positivamente la motivación que se da por parte de la Dirección para crear un buen ambiente, se conocen los planes de trabajo, tienen claridad sobre las expectativas de los resultados a obtener y las reglas, hay buena organización de las actividades.

Por otra parte, las personas con menor tiempo laboral identifican menos implementación de presión y control desde la Dirección, así como poca apertura para probar nuevos métodos o técnicas en la realización de las tareas, relacionalmente se coincide en la presencia de dificultades y discrepancias en la convivencia.

A nivel correlacional existen asociaciones entre personalidad y clima laboral en un 77 por ciento. También, se refleja una relación coherente entre la mayoría de los componentes cualitativos de clima laboral descritos en el instrumento WES y las características de personalidad reflejadas en el 16 FP.

Las correlaciones "*r*" más fuertes entre las dimensiones del clima laboral y los rasgos de personalidad son: Cohesión (CO) - Factor A (Expresividad Emocional), Claridad (CL) - Factor O (Conciencia), Confort (CF) - Factor I (Emotividad).

Al mismo tiempo, los factores más significativos para el clima laboral son: E (Dominancia) y Q2 (Certeza individual) con el 100% de representación; G (Lealtad Grupal), M (Actitud Cognitiva), O (Consciencia) reflejan el 90%, asimismo A (Expresividad), C (Fuerza del Yo), H (Aptitud Situacional), I (Emotividad), L (Credibilidad), Q1 (Posición Social), muestran un 80%.

Si las actividades que realizan las trabajadoras se acercan más a su personalidad individual, estas se sentirán más productivas y satisfechas, llevándolas a ser tanto proactivas como innovadoras. Aunque las actividades en el centro tiendan a ser rutinarias y poco retadoras para algunas de las trabajadoras, estas están acorde a sus características propias e intereses.

XI. RECOMENDACIONES

Tras concluir la tesis, se aportan recomendaciones basadas en los hallazgos obtenidos, con el interés de contribuir al fortalecimiento del clima laboral del centro.

A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua.

- Se recomienda garantizar mejoras en la infraestructura del preescolar, así como actualizar las salas pedagógicas con el fin de ofrecer las mejores condiciones para el trabajo con las niñas y niños.

A la Facultad de Ciencias de la Educación.

- Agilizar las gestiones de materiales y recursos necesarios para ejecutar diversas funciones en el preescolar.

A la Directora del centro.

- Realizar capacitaciones dirigidas al personal, concerniente al manejo de la ansiedad y conflictos interpersonales.
- Efectuar actividades extracurriculares que favorezcan las buenas relaciones laborales, trabajo en equipo y comunicación.

Al Departamento de Psicología.

- continuar con el tema de investigación con el fin de elaborar y ejecutar un plan de intervención que contribuya a la mejora del clima laboral en el Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú” de la UNAN-Managua.

XII. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, G. (1992). *El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 11(1,2), 27–30.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición Diagnóstico y consecuencias*. México.
- Brunet, L (2002). "*El clima de trabajo en las organizaciones*". México. Trillas
- Brunet, L (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas
- Brunet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas. Pág 13-16
- Cloninger, S. (2003). *Teoría de la personalidad (3ra Edición)*, Editorial Pearson educación, México, 2003
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1º. Ed.). Caracas: Panapo.
- Chiavenato I. (2006). "*Administración de Recursos Humanos*". Editorial McGraw-Hill, México.

- Chiavenato, I. (2009). *"Gestión del Talento Humano"*. México: McGraw-Hill Interamericana
- Dubrin, A. (2008). *Relaciones Humanas: comportamiento humano en el trabajo*, México: (Novena Edición)
- Eysenck, H. J., & Eysenck, S. (2001). *Manual de la personalidad EPQ R*
- Engler, B. (1996). *Introducción a las Teorías de la Personalidad*. ((4ta Ed.) EEUU: McGraw-Hill.
- Fernández N. (2011). Cuestionario 16 FP de la personalidad
- Furnham, Adrian. (2001). *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford, México
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)
- Hernández, Fernández, y Baptista (2006). *Metodología de la Investigación*, (4ta Ed.) Editorial McGraw-Hill, México
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*.
- Lewin, K. (1951), *Field theory in social science*, Harper and Bros, Nueva York. Litwin, G. y Stringer, R., *Motivation and organizational climate*, Harvard Business School, Boston, 1968. Citado por: Brunet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*.

- Likert, R. (1961). *New patterns of management*, McGraw Hill, Nueva York.
- Lewin, K. (1988). *La teoría de campo en la ciencia social, concepto de dinámica grupal*. Editorial Paidós.
- Mejía, M. (2014). *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa*. México
- Paramo, P. (2004). *Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional*.
- Peña, J. (2006). *Propuesta para mejorar el Clima Organizacional existente en la empresa Banaoro C.A.*
- Pop, B. (2013). *Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación comunidad esperanza Cobán, Alta Verapaz*.
- Taguiri, R. (1968). *El concepto de clima organizacional*.
- Ramos y Abierta (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*.
- Santos, R (s/f). *El Clima Organizacional: Estudio de caso de la empresa DIMSA*.

XIII. WEBGRAFÍA

- Anónimo (s/f). *Orígenes y definición del clima laboral*, recuperado de: <http://www.climalaboral.com.es/informacion/>
- Gonsalves y Cassini (2013). *Personalidad y comportamiento laboral*, recuperado de: <http://prevencionar.com/2013/12/11/personalidad-y-comportamiento-laboral/>
- Ibarra y García (s/f). *Diagnostico del clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*, recuperado de: http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Molina, M. (2002). *El 16PF como instrumento psicométrico: Una revisión de literatura*, recuperado de: <http://www.uprm.edu/socialsciences/mnunez/16pf.htm>
- Pérez y Flores (2013). *Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO); Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud*, recuperado de: www.scielo.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf
- Soto, B. (s/f). *El clima organizacional*, recuperado de: <http://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/4004/que-es-el-clima-organizacional/>

- Rivero, L. (s/f). *Relación entre el diseño del trabajo y la percepción del clima laboral con la productividad del departamento de servicios generales del instituto tecnológico superior de Tantoyuca*, recuperado de: <http://www.eumed.net/librosgratis/2011b/966/clima%20laboral%20u%20organizational.htmlc>

- Schultz, D. y Schultz, S. (2009). *Teorías de la Personalidad*. (9na. ed.). México, Cengage Learning. Recuperado de: <http://books.google.com.pe/books?id=LiNdfVUJVRsC&printsec=frontcover&dq=schultz+%26+schultz+2009&hl=es&sa=X&ei=hCySUpuEH6vLsATo-YHoDw&ved=0CDwQ6AEwAg#v=onepage&q=schultz%20%26%20schultz%202009&f=false>

- Anónimo (2017). *Inventario de personalidad 16-PF de Raymond Cattell*, tomado de: [http://gsdl.bvs.sld.cu/cgi-bin/library?e=d-00000-00---off-0psicolo1--00-0----0-10-0---0---0direc+\(autor,+2017\)t-10---4-----0-0l--11-fr-50---20-about---00-0-1-00-0-0-11-1-0gbk-0&a=d&cl=CL1&d=HASH01c8a63a59a94100eaf4f010.5.1.2](http://gsdl.bvs.sld.cu/cgi-bin/library?e=d-00000-00---off-0psicolo1--00-0----0-10-0---0---0direc+(autor,+2017)t-10---4-----0-0l--11-fr-50---20-about---00-0-1-00-0-0-11-1-0gbk-0&a=d&cl=CL1&d=HASH01c8a63a59a94100eaf4f010.5.1.2)

- Anónimo (s/f). *Metodología de la investigación*, recuperado de: https://www.fisterra.com/mbe/investiga/var_cuantitativa

- Huberman, A. M. (1973). *Cómo se realizan los cambios en la educación: una contribución al estudio de la innovación*. París, Francia, UNESCO-OIE, recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001377/137712so.pdf>

- Robbins S. P. (2005). *Administración Ed 8 Robbins Coulter*, Pearson Educación de México, tomado de: http://www.academia.edu/8930545/Administracion_Ed_8_Robbins_Coulter

ANEXOS

Anexo N°1

Puntuación bruta y correspondencia con valor estándar en mujeres mexicanas

• **Conversión para datos de mujeres**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	0-5	6	7-8	9	10-11	12	13	14	15	16-20
B	0-2	3	4	5	6	7	8	9	10	11-13
C	0-12	13	14	15-17	18-19	20	21-22	23	24-25	26
E	0-4	5	6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17	18-26
F	0-3	4-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17	18-21	22-26
G	0-7	8	9	10-11	12-13	14-15	16	17	18	19-20
H	0-5	6-7	8-9	10-12	13-14	15-16	17-20	21-23	24	25-26
I	0-3	4-5	6	7	8-10	11-12	13-14	15	16	17-20
L	0-4	5	6	7	8	9-10	11	12-13	14	15-20
M	0-6	7-8	9	10	11-13	14-15	16	17-18	19-20	21-26
N	0-5	6-7	8	9	10	11-12	13	14	15	16-20
O	0-2	3	4-5	6-8	9-10	11	12-13	14	15-16	17-26
Q1	0-3	4-5	6-7	8-9	10-11	12	13-14	15	16	17-20
Q2	0-5	6	7-8	9	10-11	11-12	13-14	15-16	17	18-20
Q3	0-4	5-6	7-9	10-11	12	13-15	16	17	18	19-20
Q4	0-2	3	4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-15	16-17	18-26

• **Conversión para datos de hombres**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	0-3	4-5	6-7	8	9-10	11-12	13	14-15	16-17	18-20
B	0-1	2	3-4	5	6	7	8	-	9	10-13
C	0-9	10-12	13-14	15-17	18-19	20-21	22-23	24	25	26
E	0-5	6	7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-18	19-20	21-26
F	0-4	5-6	7-8	9-10	11-13	14-15	16-17	18-20	21-22	23-26
G	0-8	9	10-11	12	13-14	15-16	17	18	19	20
H	0-6	7	8-10	11-13	14-17	18-19	20-22	23-24	25	26
I	0-1	2-3	4	5	6-7	8-9	10	11-12	13	14-20
L	0-2	3	4-5	6-7	8-9	10	11-12	13-14	15	16-20
M	0-6	7	8-9	10	11-12	13-14	15-16	17	18	19-26
N	0-5	6	7-8	9-10	11	12	13-14	15	16-17	18-20
O	0-3	4-5	6	7	8-10	11	12-14	15-16	17-19	20-26
Q1	0-4	5-6	7	8-9	10	11-12	13-14	15	16	17-20
Q2	0-3	4-5	6-7	8	9-10	11-12	13	14-15	16-17	18-20
Q3	0-5	6-8	9-10	11-12	13	14-15	16	17	18	19-20
Q4	0-1	2	3	4-5	6-7	8-9	10-11	12-13	14-16	17-26

Anexo N°2

ESCALA DE CLIMA SOCIAL DEL TRABAJO

Autores: Insel, P. M. y Moos, R. H. WES

<i>Implicación</i>	<i>Cohesión</i>	<i>Apoyo</i>	<i>Autonomía</i>	<i>Organización</i>	<i>Presión</i>	<i>Claridad</i>	<i>Control</i>	<i>Innovación</i>	<i>Comodidad</i>
1-v	2-v	3-f	4-f	5-v	6-v	7-f	8-v	9-v	10-f
11-f	12-f	13- v	14-v	15-f	16-v	17-v	18-f	19-v	20-v
21-f	22-v	23-f	24-v	25-v	26-v	27-f	28-v	29-v	30-f
31-v	32-f	33- v	34-v	35-v	36-f	37-v	38-v	39-f	40-v
41-v	42-v	43-f	44-v	45-v	46-f	47-f	48-v	49-f	50-f
51-f	52-v	53- v	54-f	55-v	56-v	57-f	58-v	59-f	60-v
61-v	62-f	63-f	64-v	65-v	66-f	67-v	68-v	69-f	70-f
71-f	72-v	73- v	74-v	75-f	76-v	77-f	78-v	79-v	80-v
81-v	82-f	83- v	84-v	85-f	86-v	87-v	88-f	89-v	90-v
IM:	CO:	AP:	AU:	OR:	PR:	CL:	CN:	IN:	CF:

Anexo N°3

Baremos para la evaluación de los resultados de las dimensiones del Clima Laboral.

PUNTUACIÓN	CATEGORIA
70 a 80	Excelente
65	Buena
56 a 60	Tiende a Buena
41 a 55	Promedio
31 a 40	Mala
0 a 30	Deficitaria

Anexo N^o4

Baremos de la Escala de Clima Laboral (WES)

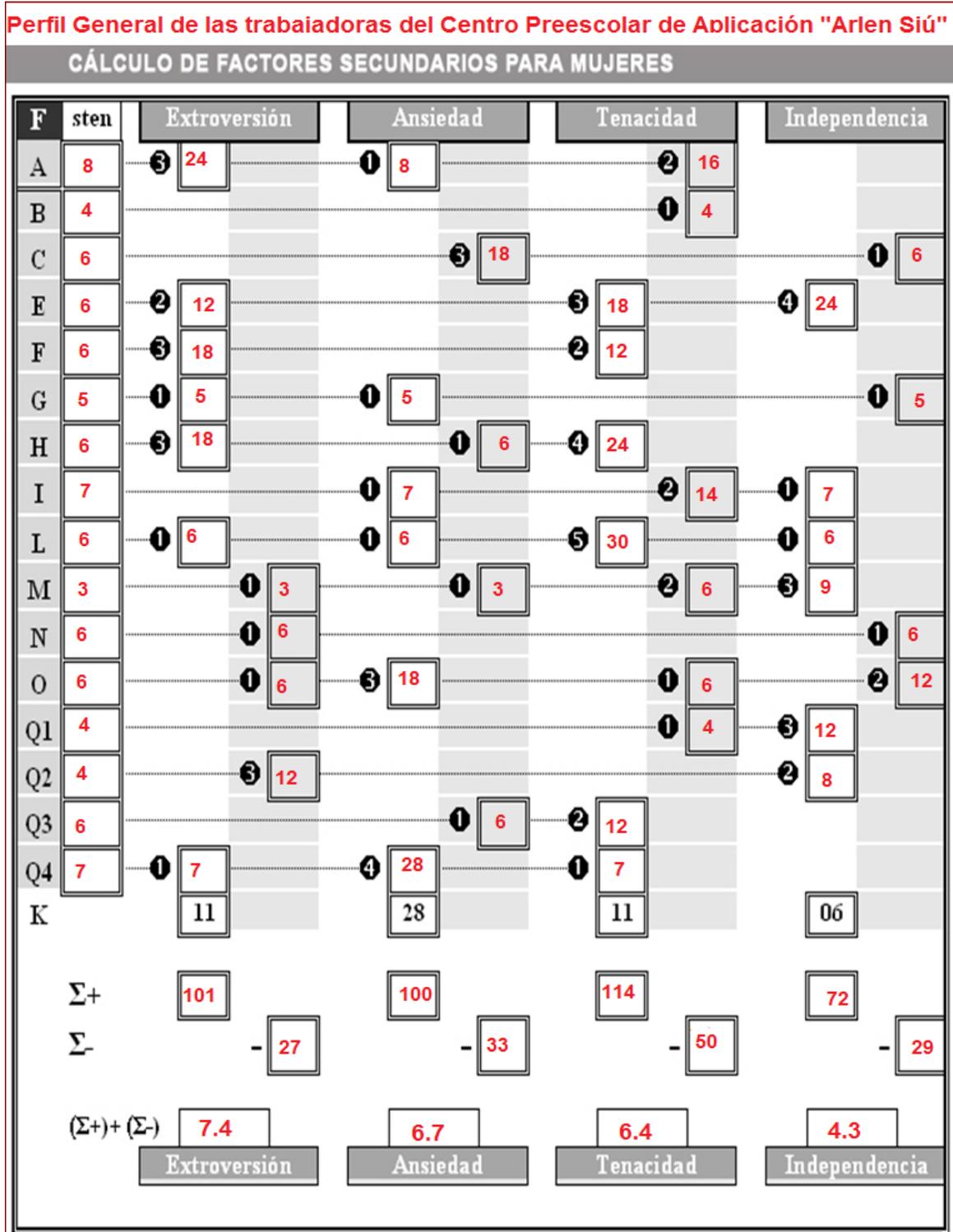
BAREMOS SUB ESCALAS WES														
PD	IM	CO	AP	AU	OR	PR	CL	CN	IN	CF	PD	CATEGORIA		
9	82	87	82	91	88	97	—	86	—	83	9	Excelente		
8	8.5	76-79	80-84	76-79	84-88	81-85	88-93	95-99	78-82	96-99	76-79	8.5	8	Buena
7	7.5	71-74	72-76	70-73	77-81	73-77	79-83	85-90	70-74	88-92	69-72	7.5	7	Tiende a Buena
6	6.5	65-68	64-68	64-67	71-74	66-70	69-74	76-80	62-66	80-84	62-65	6.5	6	Promedio
5	5.5	59-62	57-61	58-61	64-67	59-62	60-65	66-71	54-58	73-77	55-58	5.5	5	Promedio
4	4.5	53-56	49-53	52-55	57-60	51-55	51-55	56-61	46-50	65-69	48-51	4.5	4	Mala
3	3.5	48-50	41-45	46-49	50-53	44-47	41-46	47-52	38-42	58-62	41-45	3.5	3	Deficitaria
2	2.5	42-45	34-38	40-43	43-46	36-40	32-37	37-42	30-34	50-54	34-38	2.5	2	Deficitaria
1	1.5	36-39	26-30	34-37	36-39	29-33	23-27	27-32	21-26	43-46	27-31	1.5	1	Deficitaria
0	0.5	30-33	18-22	28-31	29-32	21-25	13-18	18-23	13-17	35-39	20-24	0.5	0	Deficitaria

RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DEL CENTRO PREESCOLAR DE APLICACIÓN "ARLEN SIÚ", UNAN-MANAGUA, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016

Anexo N°5: Perfil general de los factores primarios predominantes

FACTOR	BAJA PUNTUACIÓN DESCRIPCIÓN	PERFIL 16 FP										ALTA PUNTUACION DESCRIPCION									
		← Promedio →																			
A	8	Reservado, discreto, crítico, apartado (soliloquia)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	A	•	•	•	•	•	•	•	•	Expresivo, afectuoso, complaciente, participante (sociabilidad)
B	4	Menos inteligente, pensamiento concreto (baja capacidad mental escolar)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	B	•	•	•	•	•	•	•	•	Más inteligente, pensamiento abstracto, brillante (alta capacidad mental escolar)
C	6	Afectado por sentimientos, menor estabilidad emocional, perturbable, (debilidad del yo)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	C	•	•	•	•	•	•	•	•	Emocionalmente estable, maduro, se enfrenta a la realidad (fuerza superior del yo)
E	6	Sumiso, indulgente, obediente, dócil, servicial (sumiso)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	E	•	•	•	•	•	•	•	•	Afirmativo, agresivo, terco, competitivo (dominante)
F	6	Sobrio, taciturno, serio (retraimiento)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	F	•	•	•	•	•	•	•	•	Despreocupado, entusiasta (impetuosidad)
G	5	Activo, desacata las reglas (súper yo débil)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	G	•	•	•	•	•	•	•	•	Escrupuloso, persistente, moralista juicioso (súper yo fuerte)
H	6	Recatado, tímido, reprimido (timidez)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	H	•	•	•	•	•	•	•	•	Aventurado, desinhibido, gusto por conocer gente (audacia)
I	7	Calculador, confiado en sí mismo, realista (severidad)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	I	•	•	•	•	•	•	•	•	Afectuoso, sensitivo, dependiente, sobre protegido (sensibilidad emocional)
L	6	Confiado, acepta condiciones (confianza)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	L	•	•	•	•	•	•	•	•	Desconfiado, suspicaz (desconfianza)
M	3	Practico tiene preocupaciones reales (objetividad)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	M	•	•	•	•	•	•	•	•	Imaginativo, bohemio, distraído (subjetividad)
N	6	Ingenuo, sin pretensiones, sisero pero socialmente torpe (ingenuidad)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	N	•	•	•	•	•	•	•	•	Astuto, cultivado, socialmente consiente (astucia)
O	6	Seguro de sí mismo, apacible, seguro, complaciente, sereno (adecuación serena)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	O	•	•	•	•	•	•	•	•	Aprensivo, autorrecriminante, inseguro, preocupado, (propensión a la culpabilidad)
Q1	4	Conservador, respetuoso de las ideas establecidas (conservadurismo)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Q1	•	•	•	•	•	•	•	•	Experimentador, liberal, pensamiento libre (radicalismo)
Q2	4	Dependiente del grupo se adhiere, y es un seguidor ejemplar (dependencia grupal)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Q2	•	•	•	•	•	•	•	•	Auto suficiente, rico en recursos, prefiere sus propias decisiones (auto suficiencia)
Q3	6	Incontrolado, flojo, sigue sus propios impulsos, indiferente a las reglas (indiferencia)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Q3	•	•	•	•	•	•	•	•	Controlado, firme, fuerza de voluntad, escrupuloso socialmente, compulsivo (control)
Q4	7	Relajado, tranquilo, no frustrado, sereno (sereno)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Q4	•	•	•	•	•	•	•	•	Tenso, frustrado, impulsivo, sobreexcitado (tensión)

Factores secundarios:



RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DEL CENTRO PREESCOLAR DE APLICACIÓN "ARLEN SIÚ", UNAN-MANAGUA, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016

Anexo N°6: Perfil de Personalidad de las trabajadoras con mayor tiempo

FACTOR	BAJA PUNTUACIÓN DESCRIPCIÓN	PERFIL 16 FP										ALTA PUNTUACION DESCRIPCION									
		→ promedio ←																			
A	9	Reservado, discreto, crítico, apartado (soliloquia)	A	Expresivo, afectuoso, complaciente, participante (sociabilidad)
B	4	Menos inteligente, pensamiento concreto (baja capacidad mental escolar)	B	Más inteligente, pensamiento abstracto, brillante (alta capacidad mental escolar)
C	6	Afectado por sentimientos, menor estabilidad emocional, perturbable, (debilidad del yo)	C	Emocionalmente estable, maduro, se enfrenta a la realidad (fuerza superior del yo)
E	6	Sumiso, indulgente, obediente, dócil, servicial (sumiso)	E	Afirmativo, agresivo, terco, competitivo (dominante)
F	6	Sobrio, taciturno, serio (restrainto)	F	Despreocupado, entusiasta (impetuosidad)
G	5	Activo, desacata las reglas (súper yo débil)	G	Escrupuloso, persistente, moralista juicioso (súper yo fuerte)
H	6	Recatado, tímido, reprimido (timidez)	H	Aventurado, desinhibido, gusto por conocer gente (audacia)
I	8	Calculador, confiado en sí mismo, realista (severidad)	I	Afectuoso, sensitivo, dependiente, sobre protegido (sensibilidad emocional)
L	7	Confiado, acepta condiciones (confianza)	L	Desconfiado, suspicaz (desconfianza)
M	3	Práctico tiene preocupaciones reales (objetividad)	M	Imaginativo, bohemio, distraído (subjetividad)
N	6	Ingenuo, sin pretensiones, sisero, pero socialmente torpe (ingenuidad)	N	Astuto, cultivado, socialmente consiente (astucia)
O	6	Seguro de sí mismo, apacible, seguro, complaciente, sereno (adecuación serena)	O	Aprensivo, autorrecriminante, inseguro, preocupado, (propensión a la culpabilidad)
Q1	3	Conservador, respetuoso de las ideas establecidas (conservadurismo)	Q1	Experimentador, liberal, pensamiento libre (radicalismo)
Q2	3	Dependiente del grupo se adhiere, y es un seguidor ejemplar (dependencia grupal)	Q2	Auto suficiente, rico en recursos, prefiere sus propias decisiones (auto suficiencia)
Q3	6	Incontrolado, flojo, sigue sus propios impulsos, indiferente a las reglas (indiferencia)	Q3	Controlado, firme, fuerza de voluntad, escrupuloso socialmente, compulsivo (control)
Q4	7	relajado, tranquilo, no frustrado, sereno (sereno)	Q4	Tenso, frustrado, impulsivo, sobreexcitado (tensión)

Factores secundarios:

Factores secundarios de las trabajadoras con mayor tiempo laboral					
CÁLCULO DE FACTORES SECUNDARIOS PARA MUJERES					
F	sten	Extroversión	Ansiedad	Tenacidad	Independencia
A	9	3 27	1 9	2 18	
B	4			1 4	
C	6		3 18		1 6
E	6	2 12		3 18	4 24
F	6	3 18		2 12	
G	5	1 5	1 5		1 5
H	6	3 18	1 6	4 24	
I	8		1 8	2 16	1 8
L	7	1 7	1 7	5 35	1 7
M	3	1 3	1 3	2 6	3 9
N	6	1 6			1 6
O	6	1 6	3 18	1 6	2 12
Q1	3			1 3	3 9
Q2	3	3 9			2 16
Q3	6		1 6	2 12	
Q4	7	1 7	4 28	1 7	
K		11	28	11	06
Σ+		105	103	119	79
Σ-		- 24	- 33	- 53	- 29
(Σ+)+(Σ-)		8.1	7.0	6.6	5.0
		Extroversión	Ansiedad	Tenacidad	Independencia

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DEL CENTRO
PREESCOLAR DE APLICACIÓN “ARLEN SIÚ”, UNAN-MANAGUA, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016**

Anexo N^o7 Perfil de Personalidad de las participantes con menor tiempo

FACTOR		BAJA PUNTUACIÓN DESCRIPCIÓN	PERFIL 16 FP										ALTA PUNTUACION DESCRIPCION					
A	6	Reservado, discreto, crítico, apartado (soliloquia)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Expresivo, afectuoso, complaciente, participante (sociabilidad)
B	3	Menos inteligente, pensamiento concreto (baja capacidad mental escolar)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Más inteligente, pensamiento abstracto, brillante (alta capacidad mental escolar)
C	5	Afectado por sentimientos, menor estabilidad emocional, perturbable, (debilidad del yo)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Emocionalmente estable, maduro, se enfrenta a la realidad (fuerza superior del yo)
E	7	Sumiso, indulgente, obediente, dócil, servicial (sumiso)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Afirmativo, agresivo, terco, competitivo (dominante)
F	6	Sobrio, taciturno, serio (retraimiento)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Despreocupado, entusiasta (impetuosidad)
G	6	Activo, desacata las reglas (super yo débil)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Escrupuloso, persistente, moralista juicioso (super yo fuerte)
H	6	Recatado, tímido, reprimido (timidez)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Aventurado, desinhibido, gusto por conocer gente (audacia)
I	6	Calculador, confiado en sí mismo, realista (severidad)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Afectuoso, sensitivo, dependiente, sobre protegido (sensibilidad emocional)
L	6	Confiado, acepta condiciones (confianza)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Desconfiado, suspicaz (desconfianza)
M	3	Práctico tiene preocupaciones reales (objetividad)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Imaginativo, bohemio, distraído (subjetividad)
N	5	Ingenuo, sin pretensiones, sisero pero socialmente torpe (ingenuidad)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Astuto, cultivado, socialmente consiente (astucia)
O	6	Seguro de sí mismo, apacible, seguro, complaciente, sereno (adecuación serena)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Aprensivo, autorrecriminante, inseguro, preocupado, (propensión a la culpabilidad)
Q1	5	Conservador, respetuoso de las ideas establecidas (conservadurismo)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Experimentador, liberal, pensamiento libre (radicalismo)
Q2	4	Dependiente del grupo se adhiere, y es un seguidor ejemplar (dependencia grupal)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Auto suficiente, rico en recursos, prefiere sus propias decisiones (auto suficiencia)
Q3	6	Incontrolado, flojo, sigue sus propios impulsos, indiferente a las reglas (indiferencia)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Controlado, firme, fuerza de voluntad, escrupuloso socialmente, compulsivo (control)
Q4	6	Relajado, tranquilo, no frustrado, sereno (sereno)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Tenso, frustrado, impulsivo, sobreexcitado (tensión)

Factores Secundarios:

Factores secundarios de las trabajadoras de menor tiempo laboral					
CÁLCULO DE FACTORES SECUNDARIOS PARA MUJERES					
F	sten	Extroversión	Ansiedad	Tenacidad	Independencia
A	6	3 18	1 6	2 12	
B	3			1 3	
C	5		3 15		1 3
E	7	2 14		3 21	4 28
F	6	3 18		2 12	
G	6	1 6	1 6		1 6
H	6	3 18	1 6	4 24	
I	6		1 6	2 12	1 6
L	6	1 6	1 6	5 30	1 6
M	3	1 3	1 3	2 6	3 9
N	5	1 5			1 5
O	6	1 6	3 18	1 6	2 12
Q1	5			1 5	3 15
Q2	4	3 12			2 8
Q3	6		1 6	2 12	
Q4	6	1 6	4 24	1 6	
K		11	28	11	06
$\Sigma+$		97	94	116	78
$\Sigma-$		- 26	- 30	- 44	- 26
$(\Sigma+)+(\Sigma-)$		7.1	6.4	7.2	5.2
		Extroversión	Ansiedad	Tenacidad	Independencia

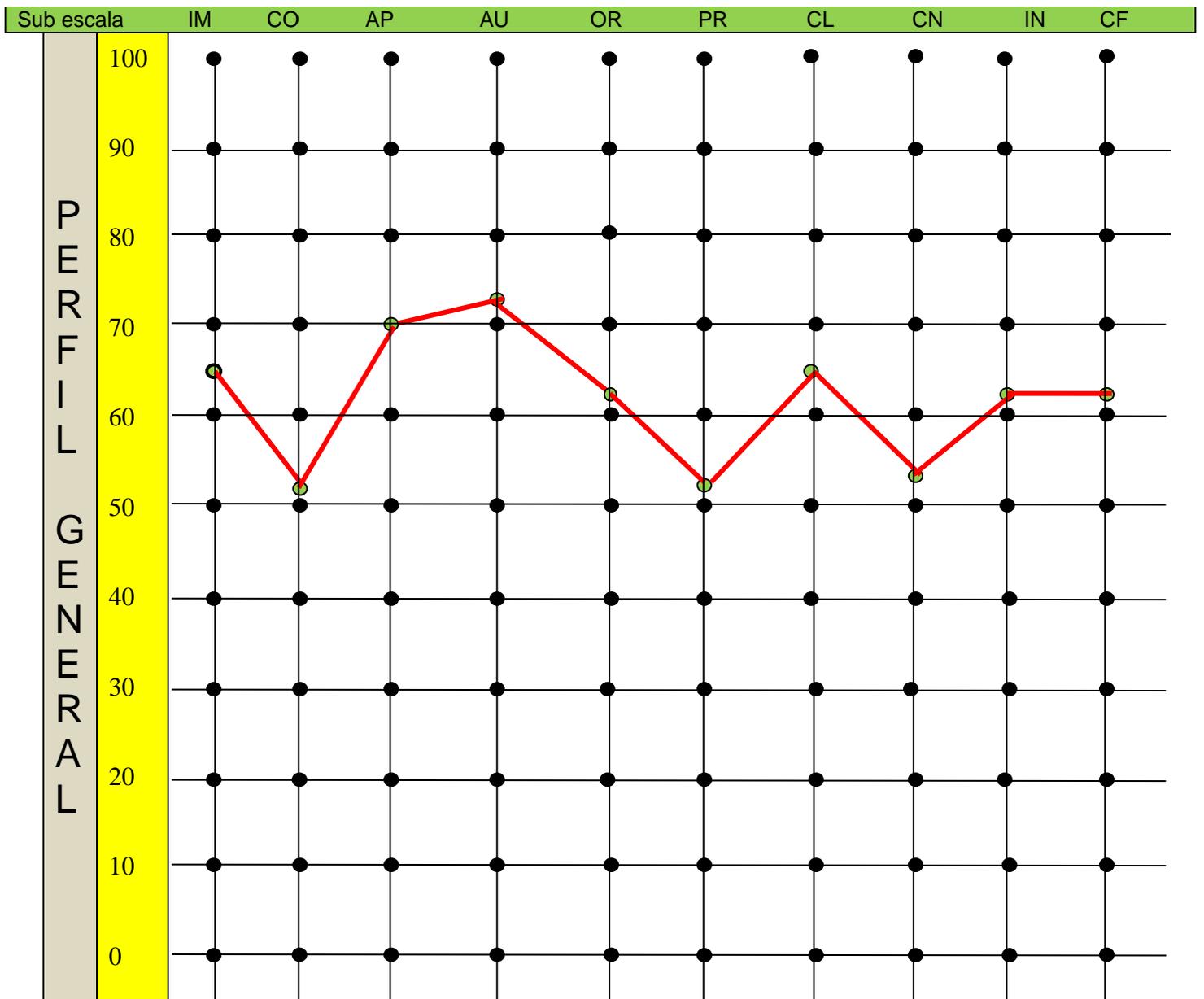
Anexo N°8

Subescalas generales del Clima Laboral WES en las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú".

BAREMOS NACIONALES POR SUB ESCALAS WES														
PD	IM	CO	AP	AU	OR	PR	CL	CN	IN	CF	PD	CATEGORIA		
9	82	87	82	91	88	97	—	86	—	83	9	Excelente		
8	8.5	76-79	80-84	76-79	84-88	81-85	88-93	95-99	78-82	96-99	76-79	8.5	8	Buena
7	7.5	71-74	72-76	70-73	77-81	73-77	79-83	85-90	70-74	88-92	69-72	7.5	7	Tiende a Buena
6	6.5	65-68	64-68	64-67	71-74	66-70	69-74	76-80	62-66	80-84	62-65	6.5	6	Promedio
5	5.5	59-62	57-61	58-61	64-67	59-62	60-65	66-71	54-58	73-77	55-58	5.5	5	Promedio
4	4.5	53-56	49-53	52-55	57-60	51-55	51-55	56-61	46-50	65-69	48-51	4.5	4	Mala
3	3.5	48-50	41-45	46-49	50-53	44-47	41-46	47-52	38-42	58-62	41-45	3.5	3	Deficitaria
2	2.5	42-45	34-38	40-43	43-46	36-40	32-37	37-42	30-34	50-54	34-38	2.5	2	Deficitaria
1	1.5	36-39	26-30	34-37	36-39	29-33	23-27	27-32	21-26	43-46	27-31	1.5	1	Deficitaria
0	0.5	30-33	18-22	28-31	29-32	21-25	13-18	18-23	13-17	35-39	20-24	0.5	0	Deficitaria

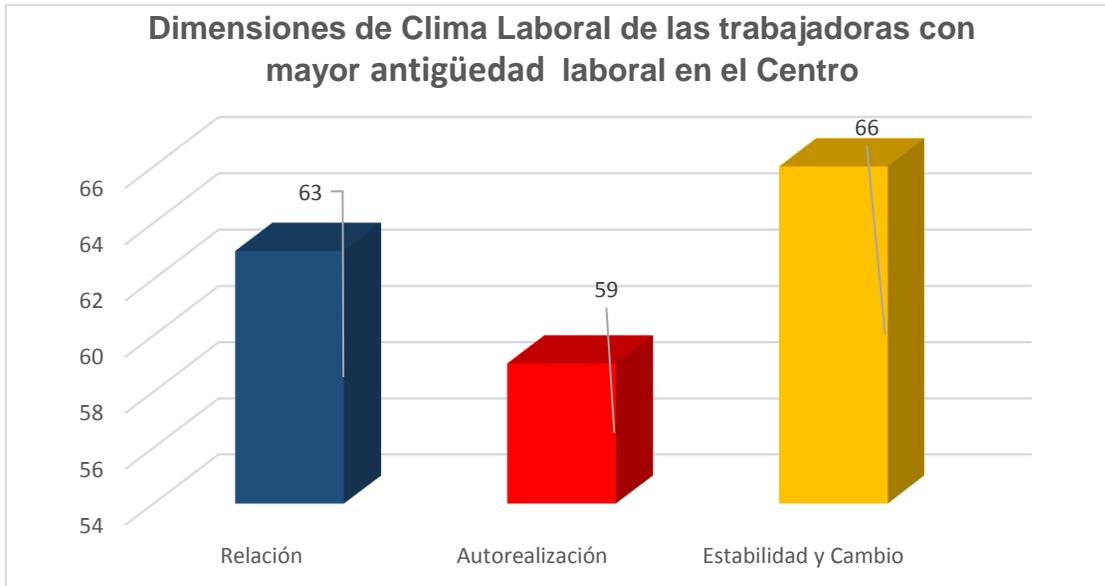
Anexo N°9

Perfil general de las subescalas del Clima Laboral WES en las trabajadoras del Centro Preescolar de Aplicación "Arlen Siú"



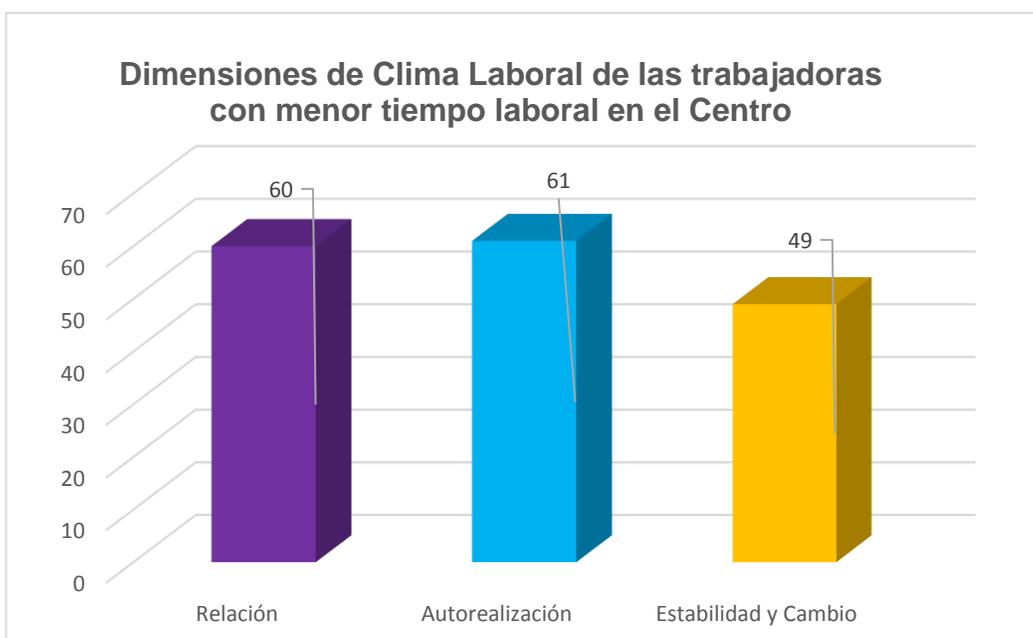
Anexo N°10

Dimensiones de Clima Laboral de las trabajadoras con mayor antigüedad laboral en el Centro



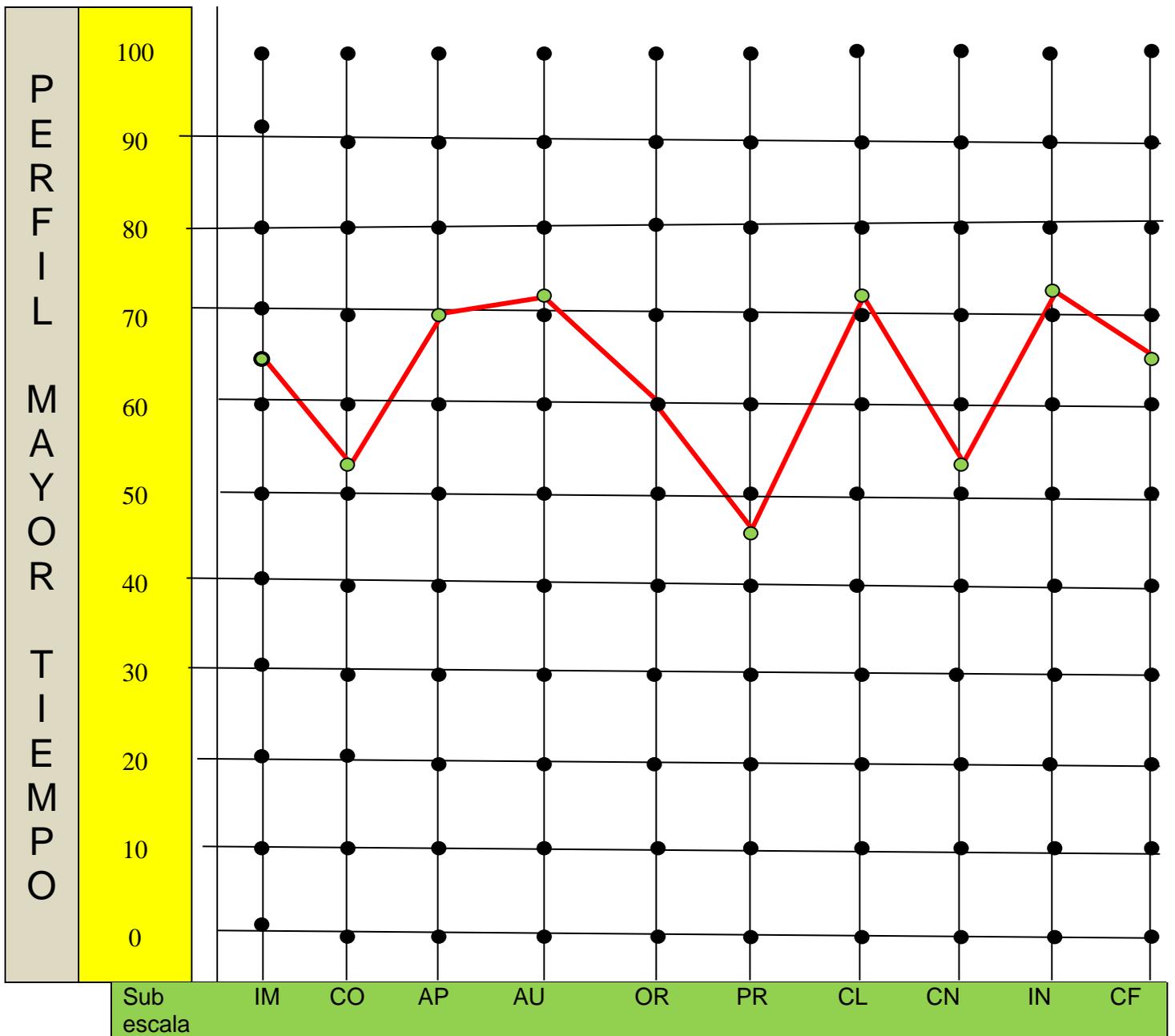
Anexo N°11

Dimensiones de Clima Laboral de las trabajadoras con menor tiempo laboral en el Centro



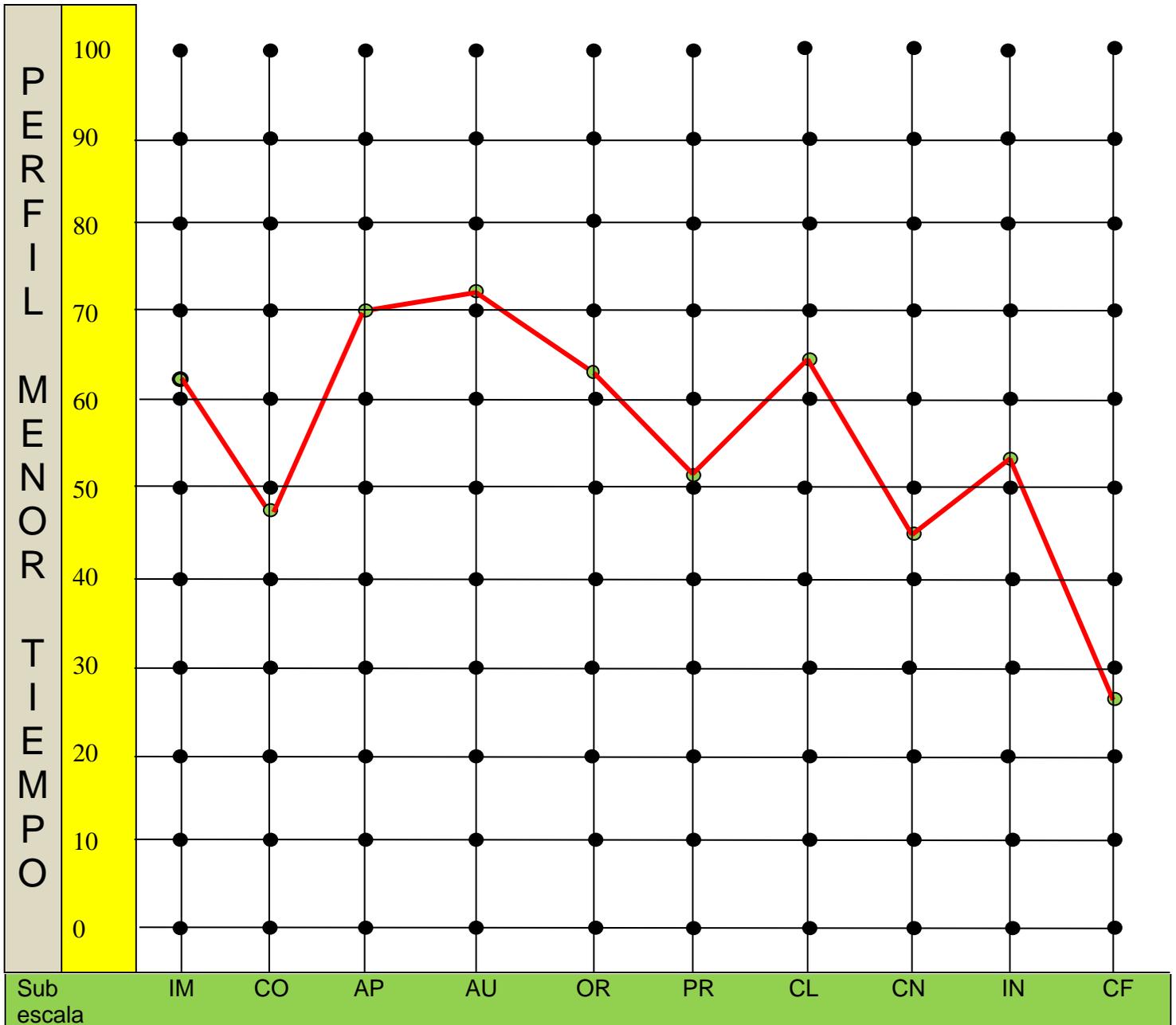
Anexo N°12

Perfiles de subescalas de Clima Laboral percibido por las trabajadoras con mayor antigüedad



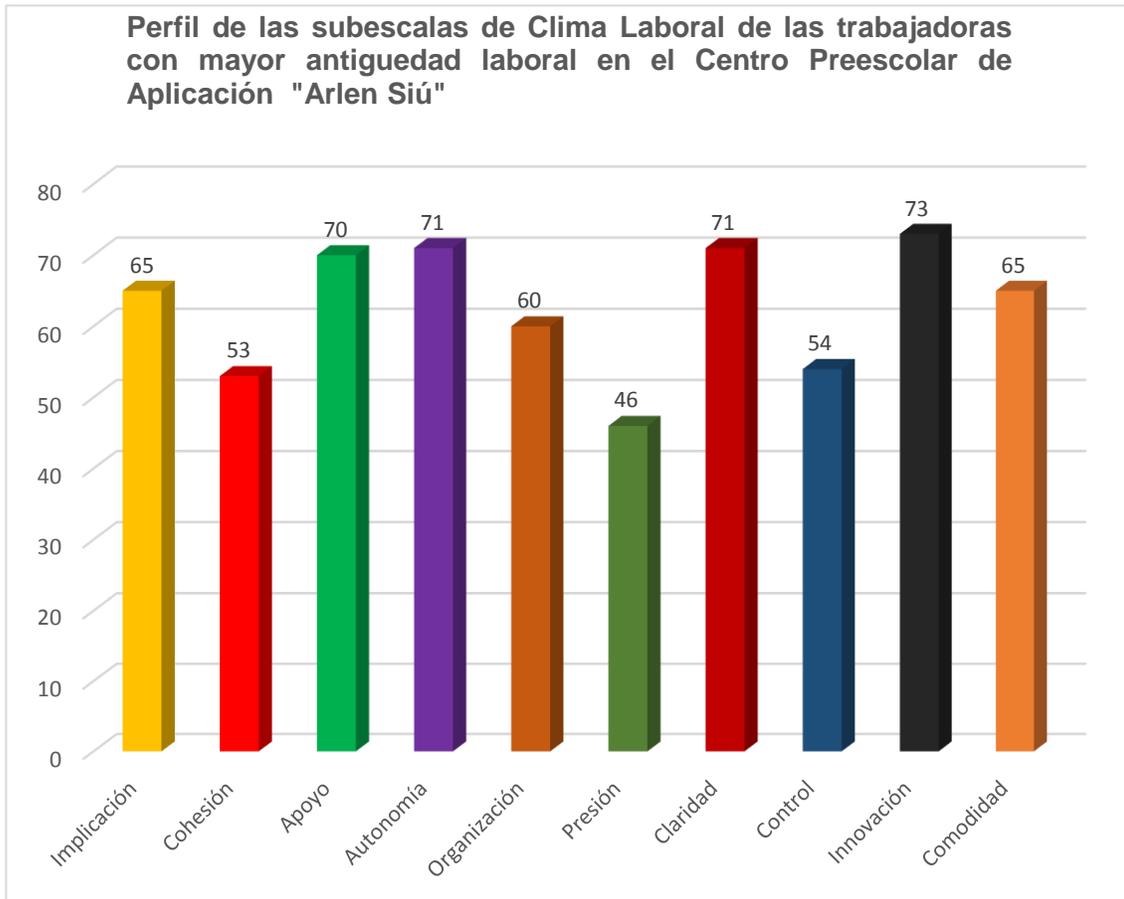
Anexo N°13

Perfiles de subescalas de Clima Laboral percibido por las trabajadoras con menor tiempo laboral



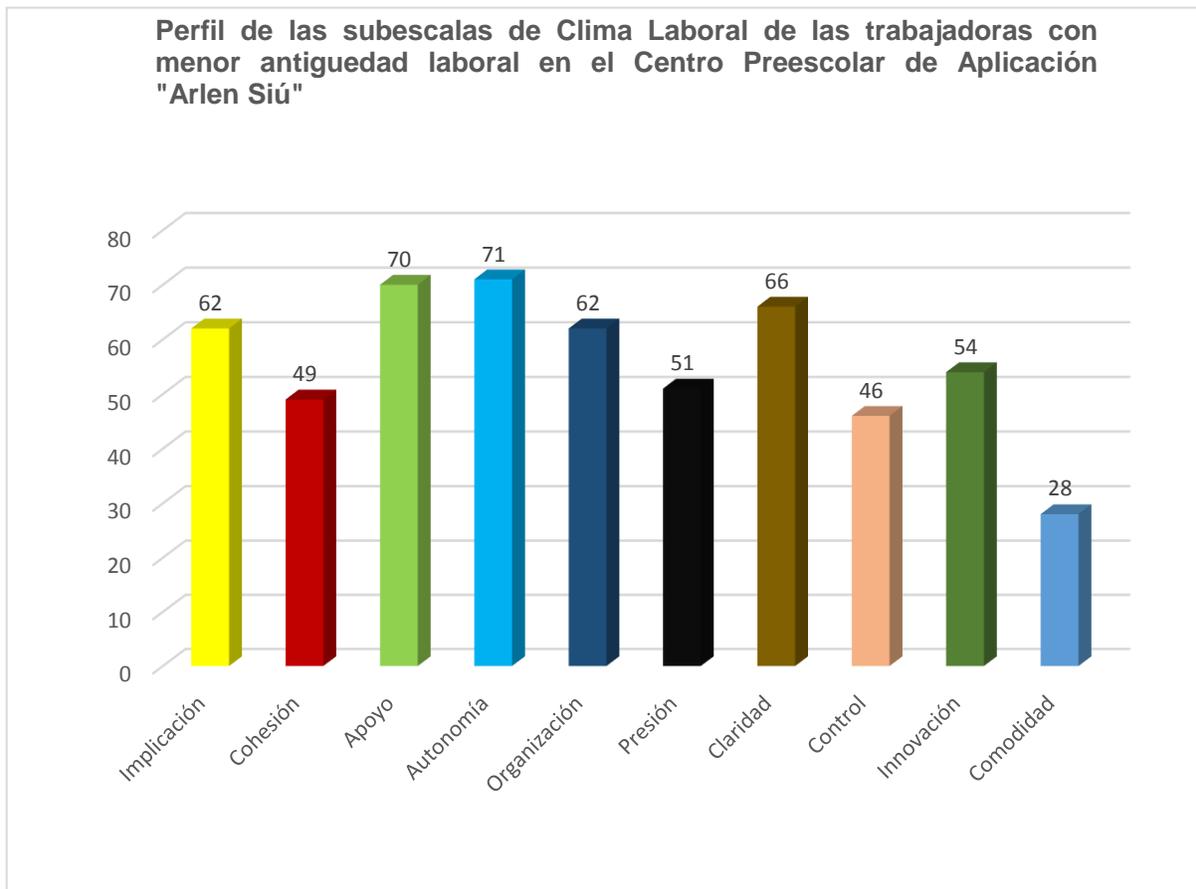
Anexo N^o14

Subescalas de Clima Laboral percibido por las trabajadoras con mayor antigüedad



Anexo N°15

Subescalas de Clima Laboral percibido por las trabajadoras con menor tiempo



Anexo N°16

Relación cualitativa de la correlación entre el factor más alto de la Personalidad con Clima Laboral

RELACIÓN CUALITATIVA	
Factor de Personalidad	Escala de Clima
<p>El Factor A (Expresividad Emocional) retraído/sociable:</p> <p>Mide el grado en que la persona busca establecer contacto con otras personas porque encuentra satisfactorio y gratificante el relacionarse con estas.</p> <p>El individuo expresa marcada inclinación a trabajar con gente, disfruta del reconocimiento social, es participativo, le gusta formar grupos activos.</p>	<p>Implicación (IM)</p> <p>Grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella.</p> <p>Cohesión (CO)</p> <p>Grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros.</p> <p>Innovación (IN)</p> <p>Grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques.</p>

Anexo N°17

CUESTIONARIO CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO

Adaptado del Cuestionario de Insel, P. M y Moos, R.H. (WES)

Datos generales

Nivel que imparte:

Sexo: Hombre----- Mujer-----

Preparación académica:

Edad:

1.< de 30

2- 31 a 50

3- >de 50

Cargo:

1. Trabajador de apoyo:

2. Director:

3. Administrativo:

4. Docente de planta:

Experiencia: _____

Años que ha laborado como docente:

1 año-----

2 a 5 años-----

6 a 10 años-----

Más de 10 años-----

Años que tiene laborando para este centro:

1 año-----

2 a 5 años-----

6 a 10 años-----

Más de 10 años-----

El objetivo del cuestionario es evaluar el clima social de trabajo donde usted labora, con el fin de identificar las fortalezas y debilidades, para mejorar el clima y las condiciones de trabajo, y así ayudar en el desarrollo del centro.

A continuación, encontraras una serie de frases referidas a la Institución Educativa en la que trabaja, si la frase es verdadera o casi siempre verdadera, anote una X en el espacio correspondiente a la V (verdadero). Si cree que la frase es falsa o casi siempre falsa, anote una X en el espacio correspondiente a la F (falso). Compruebe que ha contestado todas las frases

1. El trabajo es realmente estimulante
2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto
3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario
4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes
5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo
6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar
7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas
8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas
9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente
10. A veces hace demasiado calor en el trabajo
-
1. No existe mucho espíritu de grupo
2. El ambiente es bastante corriente o común
3. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien
4. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor
5. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia
6. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes
7. Las actividades están bien planificadas
8. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere
9. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes
10. La iluminación es muy buena
-
21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo
22. La gente se ocupa personalmente por los demás
23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados
24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones
25. Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día"
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse
27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas
28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas
29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas
30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente
-
31. La gente parece estar orgullosa de la organización
32. Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo
33. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados
34. La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas
35. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico
36. Aquí nadie trabaja duramente
37. Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas
38. Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados
39. La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí
40. El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno
-

41. Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen
42. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa
43. A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia
44. Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema
45. Aquí es importante realizar mucho trabajo
46. No se "apresuran o dan prisa" para cumplir las tareas
47. Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas
48. Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas
49. Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo
50. Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo

→

51. Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo
52. A menudo los empleados comen juntos a mediodía
53. Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo
54. Generalmente los empleados no intentan ser independientes
55. Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego"
56. Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo
57. Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer
58. Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente
59. En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas
60. Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo

→

61. En general, aquí se trabaja con entusiasmo
62. Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre si
63. Los jefes esperan demasiado de los empleados
64. Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo
65. Los empleados trabajan muy intensamente
66. Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo
67. Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos
68. Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados
69. Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo
70. A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo

→

71. Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario
72. Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales
73. Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales
74. Los empleados actúan con gran independencia de los jefes
75. El personal parece ser muy poco eficiente
76. Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo
77. Las normas y los criterios cambian constantemente
78. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres
79. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios
80. El mobiliario está, normalmente, bien colocado

→

81. comúnmente, el trabajo es muy interesante
82. A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas
83. Los jefes apoyan realmente a sus subordinados
84. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros
85. Los empleados suelen llegar tarde al trabajo
86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias
87. Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados
88. Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde
89. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre
90. Los locales están siempre bien ventilados

Anexo N°19

DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES – ÍTEMS (CUESTIONARIO DE CLIMA SOCIAL, WES)

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	ÍTEMS
Relaciones	<i>Implicación</i>	1,11, 21, 31,41,51,61,71,81
	<i>Cohesión</i>	2, 12, 22 ,32,42, 52,62,72,82
	<i>Apoyo</i>	3, 13,23,33,43,53,63, 73,83,
Autorrealización	<i>Autonomía</i>	4, 14,24,34,44,54,64,74,84
	<i>Organización</i>	5, 15,25,35,45,55,65,75,85,
	<i>Presión</i>	6, 16,26,36,46,56,66,86
Estabilidad /cambio	<i>Claridad</i>	7, 17,27,37,47,57,67, 77,87
	<i>Control</i>	8, 18,28,38,48,58,68,78,88
	<i>Innovación</i>	9, 19,29,39,49,59,69,76,79,89
	<i>Comodidad</i>	10,20,30,40,50,60,70,80,90

Baremos de WES

Anexo N°20



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
UNAN- Managua
Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas
Recinto Universitario Rubén Darío
Departamento de Psicología



Objetivo: Corroborar los resultados obtenidos en la escala de clima laboral WES, a través de las expresiones verbales de las participantes.

Entrevista a personal del Centro Preescolar de Aplicación “Arlen Siú”

1. Implicación

¿Logras desarrollar todo tu potencial en el trabajo? ¿De qué manera? ¿Por qué?

2. Cohesión

¿Entre el personal del centro nos apoyamos espontáneamente en cuestiones laborales y personales? ¿De qué manera?

3. Apoyo

¿Se reciben reconocimientos por su trabajo por parte de las autoridades ¿De qué tipo? ¿Con qué frecuencia?

4. Autonomía

¿De qué manera se toma en cuenta mi opinión en las decisiones que afectan al personal?

¿Tiene la libertad de utilizar su propia iniciativa para hacer cosas diferentes?

¿Qué he hecho? ¿Porque?

5. Organización

¿Cómo valora la organización de las actividades académicas, administrativas y extracurriculares? ¿Por qué?

6. Presión

¿Hay mucha presión para cumplir con las actividades propuestas del día laboral? ¿Cada cuánto?

7. Claridad

¿Las orientaciones son debidamente comunicadas y permiten tener claro lo que se espera y cómo se obtendrá?

8. Control

¿Recibo seguimiento y retroalimentación a mi trabajo?

¿Aquí se debe actuar de acuerdo a lo establecido en las normas y reglamentos siempre?

9. Innovación

¿Cuántos cambios innovadores ha habido en el centro desde que estoy laborando acá? ¿De qué tipo (materiales, administrativos etc.)? ¿Puede mencionar algunos?

10. Comodidad

¿Hay necesidad de realizar cambios en el centro para mejorar el clima de trabajo? ¿Cuáles?

Anexo N° 21

Ficha Técnica WES

I. IDENTIFICACIÓN

Nombre:	Escala de clima social (WES)
Autor:	R.H. Moos, B.S. Moos y E.J Trickett
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo:	Sin límite / 20 a 25 minutos
Aplicación:	Toda persona que labora
Material:	Manual de aplicación, hoja de respuestas, cuadernillo de preguntas WES, normas de aplicación, calificación e interpretación, hoja de perfil, plantilla de calificación tipificación: baremos para cada una de las escalas.
Alcance:	Mayores de 16 años / saber leer y escribir

II. ORIGEN Y FUNDAMENTO

Fue creado por Moos, Insel y Humphery (1974) y adoptado en España por Fernández-Ballesteros y Sierra, siendo comercializado por TEA ediciones, (1985). En el 2008 es actualizada por Moos, organizándola en tres dimensiones: Relación, Autorealización y Estabilidad/ Cambio. Dicha escala está dirigida a realizar una comprensión realista del ambiente social de los grupos de trabajo y para crear un fondo inicial de elementos del cuestionario de manera unitaria y grupal.

Asímismo esta escala está orientada a identificar áreas donde se ve afectado el ambiente en el trabajo, por ejemplo, determinar, el grado de importancia de las relaciones interpersonales (tal como se hacen en cohesión), o aspectos de autorrealización (como se hacen en autonomía o presión), o la estructura organizacional del trabajo (como se hacen en claridad).

III. CLASIFICACIÓN

Por su objetivo:	Evalúa el ambiente social existente en diversos tipos de trabajo.
Por su forma de aplicación:	Individual y colectiva.
Por su forma de respuesta:	Verbal.
Por su estructura:	Subescalas
Por su utilidad:	Se utiliza en el área Laboral, social.
Por su forma de calificación:	Es una prueba Objetiva.

IV. PROCEDIMIENTO

Para su aplicación:

se reparte el cuestionario de aplicación se entrega la hoja de respuesta y se solicita al individuo llenar los datos generales, luego se procede a la lectura de las instrucciones y se da la orden de inicio, previa aclaración de las dudas de los examinados (as).

Para su corrección:

Se contaron las marcas que aparecieron en cada una de las columnas en las que está dividida y se anota en la casilla el total en la casilla PD (puntuación directa) en el lugar correspondiente a la subescala que se está puntuando. Para calcular la puntuación directa en el cuestionario WES, se utiliza la clave de corrección de la prueba.

Las puntuaciones obtenidas se transformarán en puntuación derivadas, para realizar la conversión de la puntuación directa a derivada se utilizan los baremos WES, y se procede por cada una de las subescalas a buscar la puntuación directa y se le asigna el valor correspondiente también en las casillas PD, se incluyen las puntuaciones promedio, es decir, el resultado de dividir la suma de las PD de los sujetos del grupo por el número de sujetos que lo integran.

Los valores PT se trasladarán al gráfico, haciendo una pequeña señal o aspa a la altura correspondiente. Finalmente, se unirán por líneas rectas dichas señales o aspas y se tendrá el perfil.

Se hace el análisis global de los resultados y se realiza un breve análisis del clima laboral.

V. VALORACIÓN PERSONAL

Se refiere a la opinión que usted le da a la prueba.

Anexo N°22

Ficha Técnica 16 FP

I. IDENTIFICACIÓN

Nombre:	Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad (16 FP)
Autor:	Raymond B. Cattell
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo:	Sin límite /45 a 60 minutos
Aplicación:	Adolescentes y adultos
Material:	Manual de aplicación, hoja de respuesta, cuestionario de la prueba, plantillas de corrección (2), lápiz, hoja de perfil, hoja de cálculo de puntuaciones secundarias.
Alcance:	Mayores de 16 años / saber leer y escribir

II. ORIGEN Y FUNDAMENTO

La primera publicación se originó en 1949, basada en el concepto de esfera de la personalidad se realizaron una serie de investigaciones entrelazadas a través de 25 años (1946 – 1957 y 1964) dirigidas a localizar importantes fuentes de los rasgos de la personalidad de una forma unitaria, independiente y pragmática tanto en las calificaciones como en el cuestionario, también está orientado a localizar los factores que afectan grandes áreas de la conducta y la personalidad.

III. CLASIFICACIÓN

Por su objetivo:	Es una prueba de la personalidad.
Por su forma de aplicación:	Individual y colectiva.
Por su forma de respuesta:	Verbal.
Por su estructura:	Es una prueba factorial.
Por su utilidad:	Se utiliza en el área educativa, laboral, social y clínica.
Por su forma de calificación:	Es una prueba objetiva.
Por su contenido:	Es una prueba afectiva

IV. PROCEDIMIENTO

Para su aplicación:

se reparte el cuestionario de aplicación se entrega la hoja de respuesta y se solicita al individuo llenar los datos generales, luego se procede a la lectura de las instrucciones y se da la orden de inicio, previa aclaración de las dudas de los examinados (as).

Para su corrección:

Hay dos plantillas (1 y 2), se coloca la plantilla (1) sobre la hoja de respuesta buscando la coincidencia del símbolo colocado en la parte superior de la hoja y además la coincidencia de los ítems (números), se procede a contar (de manera horizontal), las marcas visibles concediendo 1 o 2 puntos según indica el numeral, se suman obteniendo el puntaje bruto de cada factor que se anota en el factor correspondiente según lo indica la letra. Después se usa la plantilla (2) y se realiza el mismo procedimiento realizado con la plantilla anterior, con la salvedad que en la casilla “B”, las coincidencias solo valen un punto.

Luego se obtienen los puntajes brutos, se convierten en puntuaciones estenes, para realizar la conversión de puntuación bruta a puntuación estén se utilizan los baremos o normas establecidas por sexo y se procede por cada uno de los factores a buscar la puntuación bruta obtenida y se le asigna al estén correspondiente.

Con las puntuaciones estenes se elabora el perfil de personalidad correcto, se calculan las puntuaciones secundarias por sexo a partir de las puntuaciones estenes del sujeto y se procede a su interpretación para obtener una valoración completa de la personalidad.

Se hace el análisis global de los resultados y se realiza un breve análisis de la personalidad.

V. VALORACION PERSONAL

Se refiere a la opinión que usted le merece a la prueba

Anexo N° 23

Correlaciones por dimensiones de Rasgos de Personalidad y Clima Laboral

Rasgos de personalidad	Dimensiones	Coef. Correlación pearson
Extroversión (Qs1)	Relación	-0.02
Ansiedad (QS2)		0.02
Tenacidad (QS3)		-0.41
Independencia (QS4)		-0.19

Rasgos de personalidad	Dimensiones	Coef. Correlación Pearson
Extroversión (Qs1)	Autorrealización	0.17
Ansiedad (QS2)		0.00
Tenacidad (QS3)		-0.14
Independencia (QS4)		-0.19

Rasgos de personalidad	Dimensiones	Coef. Correlación Pearson
Extroversión (Qs1)	Estabilidad y cambio	0.21
Ansiedad (QS2)		-0.09
Tenacidad (QS3)		-0.39
Independencia (QS4)		-0.17

Anexo N° 24

Correlaciones entre las dimensiones generales de los Rasgos de la Personalidad y las subescalas del Clima Laboral

Rasgos de personalidad	Subescalas de Clima Laboral (WES)									
	IM	CO	AP	AU	OR	PR	CL	CN	IN	CF
	Implicación	Cohesión	apoyo	Autonomía	Organización	Presión	Claridad	Control	Innovación	Comodidad
Extroversión (QS1)	0.14	-0.11	-0.05	-0.03	0.03	0.34	0.31	0.26	-0.02	0.02
Ansiedad (QS2)	0.01	0.27	-0.57	-0.33	0.51	-0.27	-0.52	0.05	0.42	0.01
Tenacidad (QS3)	-0.33	-0.30	-0.36	-0.31	-0.21	0.25	-0.16	-0.07	-0.50	-0.57
Independencia (QS4)	-0.15	-0.09	-0.32	-0.56	-0.07	0.18	0.02	-0.25	-0.28	-0.08

Anexo N° 25

Correlaciones más fuertes entre Factores de Personalidad y las subescalas del Clima Laboral

Rasgos de personalidad	Subescalas de Clima Laboral (WES)									
	IM	CO	AP	AU	OR	PR	CL	CN	IN	CF
	Implicación	Cohesión	Apoyo	Autonomía	Organización	Presión	Claridad	Control	Innovación	Comodidad
Factor A Expresividad Emocional	0.5	0.82	-0.29	0.41	0.03	-0.39	0.18	-0.07	0.59	0.22
Factor O Conciencia	-0.27	0.09	-0.58	-0.25	0.3	-0.43	-0.69	0.15	0.19	-0.22
Factor I Emotividad	0.28	-0.11	0.38	0.01	0.37	-0.04	0.21	0.62	0.41	0.68

Anexo N° 26

**Correlaciones más significativas en un cien por ciento entre
Factores de Personalidad y las subescalas del Clima Laboral**

Rasgos de personalidad	Subescalas de Clima Laboral (WES)									
	IM	CO	AP	AU	OR	PR	CL	CN	IN	CF
	Implicación	Cohesión	Apoyo	Autonomía	Organización	Presión	Claridad	Control	Innovación	Comodidad
Factor E Dominancia	-0.29	-0.43	-0.2	-0.43	-0.23	0.25	-0.19	-0.22	-0.41	-0.55
Factor Q2 Certeza Individual	-0.28	0.38	-0.52	-0.16	-0.37	-0.4	-0.16	-0.39	-0.34	-0.27

Anexo N° 27

**Correlaciones más significativas en un noventa por ciento entre
Factores de Personalidad y las subescalas del Clima Laboral**

Rasgos de personalidad	Subescalas de Clima Laboral (WES)									
	IM	CO	AP	AU	OR	PR	CL	CN	IN	CF
	Implicación	Cohesión	Apoyo	Autonomía	Organización	Presión	Claridad	Control	Innovación	Comodidad
Factor M Actitud Cognitiva	-0.27	-0.27	-0.31	-0.42	-0.01	-0.21	-0.19	0.35	-0.17	-0.22
Factor O Consciencia	-0.27	0.09	-0.58	-0.25	0.3	-0.43	-0.69	0.15	0.19	-0.22
Factor G Lealtad Grupal	0.09	0.12	0.18	0.54	-0.3	0.44	0.43	-0.28	-0.28	-0.22

Anexo N° 28

**Correlaciones más significativas en un ochenta por ciento entre
Factores de Personalidad y las subescalas del Clima Laboral**

Rasgos de personalidad	Subescalas de Clima Laboral (WES)									
	IM	CO	AP	AU	OR	PR	CL	CN	IN	CF
	Implicación	Cohesión	Apoyo	Autonomía	Organización	Presión	Claridad	Control	Innovación	Comodidad
Factor A Expresividad Emocional	0.5	0.82	-0.29	0.41	0.03	-0.39	0.18	-0.07	0.59	0.22
Factor C Fuerza del Yo	-0.01	-0.24	0.51	0.41	-0.53	0.09	0.45	0.13	-0.21	0.12
Factor H Aptitud Situacional	-0.03	-0.38	0.11	-0.05	0.2	0.31	0.13	0.52	-0.17	-0.16
Factor I Emotividad	0.28	-0.11	0.38	0.01	0.37	-0.04	0.21	0.62	0.41	0.68
Factor L Credibilidad	0.02	0.29	-0.62	-0.23	-0.15	-0.08	-0.13	-0.25	0.11	-0.12
Factor Q1 Posición Social	-0.02	0.08	-0.18	-0.43	0.12	0.32	0.17	-0.36	-0.15	0.26

Anexo N° 29

Asociaciones donde no se evidencia correlación entre los Rasgos de Personalidad y algunas subescalas WES

Rasgos de personalidad	Subescalas de Clima Laboral (WES)									
	IM	CO	AP	AU	OR	PR	CL	CN	IN	CF
	Implicación	Cohesión	Apoyo	Autonomía	Organización	Presión	Claridad	Control	Innovación	Comodidad
Factor A Expresividad Emocional	0.50	0.82	-0.29	0.41	0.03	-0.39	0.18	-0.07	0.59	0.22
Factor B Inteligencia	0.09	-0.13	0.01	0.26	-0.09	0.30	0.35	0.19	0.15	0.00
Factor I Emotividad	0.28	-0.11	0.38	0.01	0.37	-0.04	0.21	0.62	0.41	0.68
Factor M Actitud Cognitiva	-0.27	-0.27	-0.31	-0.42	-0.01	-0.21	-0.19	0.35	-0.17	-0.22
Factor Q1 Posición Social	-0.02	0.08	-0.18	-0.43	0.12	0.32	0.17	-0.36	-0.15	0.26
Factor Q2 Certeza Individual	-0.28	0.38	-0.52	-0.16	-0.37	-0.40	-0.16	-0.39	-0.34	-0.27
Factor Q4 Estado de Ansiedad	-0.03	0.02	-0.48	-0.38	0.63	-0.18	-0.49	0.26	-0.02	0.02

Anexo N°30. MATRÍZ DE DATOS DE TERCER ORDEN

CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	Alejandra	Paula	Carla	Dania		Esmeralda	Francis	Glenda	Helen	Karen	Nancy
Causas que limitan el potencial del personal	Escaso trabajo en equipo	<p>"No hay"</p> <p>"Porque en este trabajo se necesita el apoyo en grupo..."</p> <p>"Colaborar de manera satisfactoria para cumplir los objetivos (...)"</p> <p>"...No hay apoyo en el equipo de trabajo."</p> <p>"...No hay colaboración, no hay apoyo en el trabajo..."</p> <p>"...Cada una se torna a lo suyo y no le importa el resto a pesar que pueden ayudar."</p> <p>(Alejandra, 21-12-06)</p>	<p>"No hay"</p> <p>"A veces me veo limitada por falta de apoyo de mis compañeras..."</p> <p>"...Debe fomentarse más la unidad, el profesionalismo y madurez."</p> <p>(Paula, 21-12-16)</p>	<p>"...Cada quien en su mundo laboral. Pero siempre estamos apoyando solo en nuestro círculo..."</p> <p>(Carla., 21-12-16)</p>				<p>"...No hay trabajo de grupo."</p> <p>"...El apoyo es selectivo, no hay unión por la misma actitud."</p> <p>(Francis, 21-12-16)</p>	<p>"No hay apoyo tristemente. Hay falta de compañerismo, las personas no se mueven a apoyar de manera voluntaria."</p> <p>(Glenda, 21-12-16)</p>			<p>"...También por las personas, el qué dirán, por la manera en cómo juzgan sin saber por qué voy a hacer eso."</p> <p>"...Considere que no, que cada trabajador tiene su grupo..."</p> <p>"...Cada trabajador tiene su gente."</p> <p>(Nancy 21-12-16)</p>

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DEL CENTRO
PREESCOLAR DE APLICACIÓN "ARLEN SIÚ", UNAN-MANAGUA, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016**

	Administración de materiales	_____	<p>“...Los materiales no están a tiempo, no hay nadie que me entregue el material.” (Paula, 21-12-16)</p>	_____	_____	_____	<p>“Por las condiciones, falta de recursos, materiales.” (Esmeralda, 21-12-16)</p>	<p>“...Hay carencia en el material disponible, además que “...no es adecuado.” “En cuestión de proyectos si he podido aplicar pero el material falta...” (Francis, 21-12-16)</p>	_____	<p>“...El espacio reducido.” (Helen, 21-12-16)</p>	_____	_____
Factores que inciden en las relaciones laborales e interpersonales	Reconocimiento al desempeño	_____	<p>“...En las evaluaciones se dice como está cada nivel, reconocen el trabajo a nivel general pero particularmente no...” “...No hay suficiente estimulación...” “...Estamos desmotivadas.” (Paula, 21-12-16)</p>	_____	<p>“Solo verbal.” (Dania, 21-12-16)</p>	_____	<p>“...Talvez de manera verbal...” (Esmeralda, 21-12-16)</p>	<p>“Sí, verbal...” (Francis, 21-12-16)</p>	<p>“...Verbales, felicitaciones por parte de la jefa...” (Glenda, 21-12-16)</p>	_____	<p>“No, solo gracias. De manera verbal.” (Karen., 21-12-16)</p>	<p>“Si, cuando alcanzamos un logro en el trabajo ella nos felicita, nos dice que hicimos un buen trabajo, que le gusta.” (Nancy, 21-12-16)</p>

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DEL CENTRO
PREESCOLAR DE APLICACIÓN "ARLEN SIÚ", UNAN-MANAGUA, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016**

Consideración de opiniones y sugerencias	"Nos escucha lo que opinamos la directora..." (Alejandra, 21-12-06)	"Si es bien recibida..." (Paula, 21-12-16)	"Se respeta la opinión de todos..." (Carla., 21-12-16)	"Son atendidas y se toman en cuenta..." (Dania, 21-12-16)	_____	"...Solo se sugiere, se da una opinión pero no hay mucho eco en la dirección..." (Esmeralda, 21-12-16)	"...Mi opinión se respeta al tomar decisiones." (Francis, 21-12-16)	_____	"Si, se toma en cuenta..." (Helen, 21-12-16)	"No se toma en cuenta pero apoyamos siempre para que todo salga bien..." (Karen., 21-12-16)	"Considero que si realmente está al alcance de hacer un cambio si se puede tomar..." (Nancy, 21-12-16)
Nivel de autonomía	"...Hay iniciativas con relación a la educación se toman en cuenta pero es justificado..." (Alejandra, 21-12-06)	_____	"...En planificación, ambientación en las salas de clases." (Carla 21-12-16)	"...Cuento con libertad de utilizar nuestra iniciativa..." (Inés, 21-12-16)	_____	"Cada persona tiene su autonomía..." (Esmeralda, 21-12-16)	"Si tengo la libertad para hacer cosas nuevas..." (Francis, 21-12-16)	_____	"Se revisa por la directora y se hace." (Helen, 21-12-16)	"...Consulto con la profesora Inés y ella autoriza si tengo alguna idea" (Karen, 21-12-16)	_____
Fallas en la comunicación	_____	"...Hay algunos detalles que luego se preguntan y se aclaran muy bien." (Paula, 21-12-16)	"En ocasiones hay fallas en comunicación..." (Carla, 21-12-16)	_____	_____	"Había mucha comunicación, ahora no. no me dan a mí las circulares..." "...Falta una buena comunicación entre todas." (Esmeralda, 21-12-16)	"No siempre son claras, el problema es porque se trabaja con personas diferentes y las Orientaciones no siempre las da la jefa..." (Francis, 21-12-16)	_____	"Aunque a veces las circulares no vienen a tiempo y no se avisa antes..." (Helen, 21-12-16)	_____	"Considero que ahí si hay una falla porque por lo menos a nuestro nivel llegaban las orientaciones por otros maestros..." "...Las circulares de la

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DEL CENTRO
PREESCOLAR DE APLICACIÓN "ARLEN SIÚ", UNAN-MANAGUA, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016**

	Organización de actividades		<p>“...Podría haber una mejor organización...”</p> <p>“...Estamos como muy cómodos. Podríamos utilizar mejor el tiempo.”</p> <p>(Paula, 21-12-16)</p>		<p>“Una buena organización y los objetivos se cumplen.”</p> <p>(Dania, 21-12-16)</p>		<p>“Existe una organización, la calidad es buena pero hace falta mayor compromiso, amor e inclusión de todos.”</p> <p>(Esmeralda, 21-12-16)</p>	<p>“Hay buena organización en las actividades, tanto en la cocina como en las actividades extracurriculares.”</p> <p>(Francis, 21-12-16)</p>	<p>“Hay una buena organización a nivel de actividades.”</p> <p>(Glenda, 21-12-16)</p>		<p>“Muy buena, nos avisan con tiempo y nos organizamos mejor.”</p> <p>(Karen, 21-12-16)</p>	<p>“Considero que en la organización no está bien organizado porque por lo general siempre se empieza tarde...”</p> <p>(Nancy 21-12-16)</p>
	Ejecución de actividades nuevas	<p>“...No se había trabajado con data show, álbum educativo, trabajo con los padres, ellos hicieron los comités, empecé a cambiar eso...”</p> <p>(Alejandra, 21-12-06)</p>			<p>“...Depende de la disponibilidad de recursos y se aprueban ciertas solicitudes que se llevan de aquí...”</p> <p>(Dania, 21-12-16)</p>		<p>“...Sí, pero que se haga es diferente, se queda en propuesta.”</p> <p>(Esmeralda, 21-12-16)</p>					<p>“...Si y lo pude comprobar con mi grupo el año pasado, di ideas para la manualidad del día de las madres y se tomó en cuenta.”</p> <p>(Nancy 21-12-16)</p>

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DEL CENTRO
PREESCOLAR DE APLICACIÓN "ARLEN SIÚ", UNAN-MANAGUA, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016**

	Académicas	"...Al darles estimulación temprana van desarrollando el habla, se activa la parte sensorial, lo considero bueno..." (Alejandra, 21-12-06)		"Excelente la organización en las salas..." (Carla., 21-12-16)							"Muy bien académicamente..." (Helen, 21-12-16)		
	Seguimiento	"De manera personal si... para mejorar e ir actualizándose..." (Alejandra, 21-12-06)	"No" (Paula, 21-12-16)	"Si hay seguimiento, si pedimos algo..." (Carla., 21-12-16)	"Si, por parte de la facultad de vicerrectoría, contabilidad, gestión, de manera sorpresiva..." (Dania, 21-12-16)		"No de manera formal..." (Esmeralda, 21-12-16)	"No el 100% del tiempo..." (Francis, 21-12-16)	"A mitad de año hacen evaluaciones y se informa que hacer para un buen desempeño laboral." (Glenda, 21-12-16)	"No hay seguimiento, Pocas reuniones para decir que está bien o que está mal para mejorar..." (Helen, 21-12-16)	"No" (Karen, 21-12-16)		
	Retroalimentación	"...No hay retroalimentación..." (Alejandra, 21-12-06)	"...No hay retroalimentación..." (Paula, 21-12-16)	"...Si hay retroalimentación..." "...nos sugiere para mejorar..." (Carla., 21-12-16)								"No" (Karen, 21-12-16)	"No tuvimos esa oportunidad, talvez este año si podemos y ver de qué manera se nos valora nuestro trabajo..." (Nancy 21-12-16)

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DEL CENTRO
PREESCOLAR DE APLICACIÓN "ARLEN SIÚ", UNAN-MANAGUA, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016**

	Cumplimiento de normas y reglas establecidas	"...Sí, siempre se deben cumplir, normas son normas." (Alejandra, 21-12-06)	"...Sí, claro que si, en medida de lo posible se le respeta." (Paula, 21-12-16)	"...Sí, claro, estamos regidos a un reglamento. No podemos hacer lo que queremos." (Carla, 21-12-16)	_____	_____	"...Si se toma en cuenta, la mayoría, quizá en cuestión de horario de entrada y salida de los niños." (Esmeralda, 21-12-16)	"...Más que todo hay una rutina marcada de la cual no es cómodo salir para algunos." (Francis, 21-12-16)	_____	"...No siempre, hay algunas que no se cumplen." (Helen, 21-12-16)	_____	"Considero que a pesar de que hay normas y reglamentos hay flexibilidad..." (Nancy 21-12-16)
Presión laboral	Ausencia de presión laboral	"No" (Alejandra, 21-12-06)	"No siento presión..." "...La profesora Inés es bastante consciente." " (Paula, 21-12-16)	"No, cada quien tiene su propia responsabilidad..." (Carla, 21-12-16)	_____	_____	"No" (Esmeralda, 21-12-16)	_____	_____	"No, trabajo con libertad de tiempo cumpliendo las metas." (Helen, 21-12-16)	"No, dispongo de tiempo para cumplir las tareas y nos organizamos bien." (Karen, 21-12-16)	"No, cada quien sabe el trabajo que le corresponde hacer..." (Nancy 21-12-16)
	Presencia de presión laboral	_____	_____	_____	"Presión de tipo personal porque logística retrasa algunos procesos..." (Dania, 21-12-16)	_____	_____	"...Depende del factor externo, como cuando hacen falta insumos pero generalmente es estable en el año." (Francis, 21-12-16)	"...Solo en diciembre porque hay más actividades pero no es mucha." (Glenda, 21-12-16)	_____	_____	"...Si puede haber presión cuando falta alguien del equipo porque nos afecta en la preparación de las actividades." (Nancy 21-12-16)

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DEL CENTRO
PREESCOLAR DE APLICACIÓN "ARLEN SIÚ", UNAN-MANAGUA, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016**

Cambios innovadores en el preescolar	Educativos	_____	"...El ministerio cambió currículo por interrelaciones." (Paula, 21-12-16)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	"...Ha variado el plan." (Helen, 21-12-16)	_____	_____
	Administrativos	_____	"...El único cambio que ha habido es de cocinera..." (Paula, 21-12-16)	"Cambio de dirección." (Carla., 21-12-16)	"...A nivel administrativo o se logró que se aprobara contar con el apoyo de una asistente administrativa..." (Dania, 21-12-16)	_____	"Solo en organización porque en material no hay" (Francis, 21-12-16)	_____	_____	_____	_____	_____
	Infraestructura	_____	_____	_____	"No ha habido cambios materiales por presupuesto..." (Dania, 21-12-16)	_____	"...De infantes cambiaron muchas cosas..." "...El sistema eléctrico, quitaron el aire acondicionado..." (Esmeralda, 21-12-16)	_____	_____	"...Se mejoraron las casitas..." (Helen, 21-12-16)	_____	_____

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DEL CENTRO
PREESCOLAR DE APLICACIÓN "ARLEN SIÚ", UNAN-MANAGUA, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016**

<p>Sugerencias para mejorar el clima laboral</p>	<p>Habilidades sociales</p>	<p>"...Capacitación de relaciones humanas para manejar conflictos y comprender a los otros..." (Alejandra, 21-12-06)</p>	<p>"Cuando hay roces entre maestras hay que resolverlos ahí mismo..." "...Resolver las cosas, somos como una familia y las cosas se deben resolver..." (Paula, 21-12-16)</p>	<p>_____</p>	<p>_____</p>	<p>_____</p>	<p>"...Mucho chisme, ahora es un poco menos, pero se necesita trabajar mucho en eso..." (Esmeralda, 21-12-16)</p>	<p>"...Comunicación, actitudes, trabajo en equipo." El comportamiento actual limita el cumplimiento de los objetivos..." (Francis, 21-12-16)</p>	<p>"Que haya personas designadas a cubrir un área en la que falte un personal sin necesidad de esperar que se designe por dirección y mejorar el compañerismo..." (Glenda, 21-12-16)</p>	<p>"...Hace falta buena comunicación. Mejorar las relaciones." (Helen, 21-12-16)</p>	<p>"Que haya comunicación y que se respete nuestro trabajo, que se tome en cuenta nuestras opinión..." (Karen, 21-12-16)</p>	<p>"...Es necesario hacer cambios de actitud a la hora de referirse a la persona. Creo que sobre todo el respeto al trabajo de los demás. Debemos tener ética." (Nancy 21-12-16)</p>

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DEL CENTRO
PREESCOLAR DE APLICACIÓN "ARLEN SIÚ", UNAN-MANAGUA, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016**

	Pedagógicos	<p>“...También relajación, baile, Psicodanza para desestresarte porque ayuda a estar bien.” (Alejandra, 21-12-06)</p>	<p>“...Que se hagan encuentros pedagógicos de calidad, tal vez cada mes para que se coordinen mejor las actividades...” “...Que hagamos cursos que van a favorecernos y a los niños también, maestrías, cursos de danza, de manualidades, cosas así...” (Paula, 21-12-16)</p>				<p>“...Trabajar en las actividades pedagógicas para que exista mejor cohesión y retroalimentación entre los colaboradores, que haya una rutina.” (Esmeralda, 21-12-16)</p>					
--	--------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

