



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**LA PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN EN
LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

REYES DE LA CRUZ VIRIDIANA

DIRECTORA:

DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ

REVISOR:

DR. JESUS FELIPE URIBE PRADO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE

Resumen.....	1
Introducción.....	2
1. Psicología organizacional.....	6
1. 1. Trabajo.....	6
1.1.1. Antecedentes del concepto trabajo.....	6
1.1.2 Definiciones del concepto de trabajo.....	7
1.2. Organizaciones.....	11
1.2.1. Estructura formal e informal dentro de la organización.....	13
1.3. Psicología Organizacional.....	14
1.3.1. Antecedentes de la Psicología Organizacional.....	14
1.3.2. Definiciones de la Psicología Organizacional.....	21
1.3.3. Actividades de la Psicología Organizacional.....	22
1.3.4. Campos de la Psicología Organizacional.....	24
1.3.5. Ética de la Psicología Organizacional.....	25
1.3.6. La psicología Organizacional en México.....	27
2. Clima Organizacional.....	31
2.1. Antecedentes del concepto Clima Organizacional.....	31
2.2. Definiciones del Clima Organizacional.....	34
2.3. Factores que afectan la percepción del Clima Organizacional.....	40
2.4. Teorías del Clima Organizacional.....	44
2.4.1. Teoría de los sistemas de organización de Likert.....	44
2.4.2. Teoría de Lewin.....	44
2.5. Tipos de Clima Organizacional.....	45
2.6. Dimensiones del Clima Organizacional.....	51
2.7. Medición del Clima Organizacional.....	55

2.8. Importancia de valorar el Clima Organizacional.....	58
3. Personalidad.....	60
3.1. Antecedentes del concepto Personalidad.....	60
3.1.1. Genética vs Sociedad.....	63
3.2. Definiciones de la Personalidad.....	67
3.3. Teorías de la Personalidad.....	76
3.3.1. Teoría de los rasgos de la Personalidad.....	78
3.3.1.1. Teoría analítico-factorial de la Personalidad.....	81
3.3.2. Teorías psicoanalíticas de la personalidad.....	82
3.3.2.1. Teoría psicoanalítica de Freud.....	82
3.3.2.2. Teoría psicoanalítica de Carl Jung.....	83
3.3.3. Teoría de la personalidad de Eysenck.....	84
3.3.4. Desarrollo de la personalidad de Skinner.....	85
3.3.5. Teoría de campo de Lewin.....	87
3.3.6. Modelo de los cinco grandes.....	89
3.4. Medición de las características de la personalidad.....	95
3.5. Atributos de la personalidad y su relación en la vida laboral.....	98
4. Clima Organizacional y Personalidad.....	102
4.1. Investigaciones que relacionan el clima organizacional y la personalidad.....	102
4.2. Relación de los factores de la personalidad y las Variables sociodemográficas.....	107
4.3. Relación de los factores de clima organizacional y las variables sociodemográficas.....	109
4.4. Relación de los factores de la personalidad y las variables sociodemográficas.....	111

5. Metodología.....	113
5.1. Planteamiento del problema.....	113
5.2. Preguntas de investigación.....	113
5.3. Objetivos de investigación.....	113
5.4. Justificación de la investigación.....	114
5.5. Tipo y diseño de investigación.....	115
5.6. Variables.....	116
5.6.1. Definición conceptual de las variables.....	116
5.6.2. Definición operacional de las variables.....	118
5.7. Hipótesis.....	119
5.8. Instrumentos de medición.....	119
5.9. Población y muestra.....	125
5.10. Contexto y escenario.....	125
5.11. Procedimiento.....	125
5.12. Análisis estadístico.....	125
6. Resultados.....	127
7. Discusión	190
8. Conclusiones.....	197
8.1. Limitaciones y Recomendaciones.....	210
9. Referencias.....	213
10. Anexos.....	225

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios y a mi Morenita por tanto de todo!! .. Por nunca dejarme sola en este camino .. Porque esto fue un reto para mí y puedo decir que estoy orgullosa de lo que he logrado con este trabajo.

Gracias infinitas a mis padres!:

A ti papito hermoso y bello por ser el mejor! .. Por tus muestras de amor siempre, por ser mi apoyo, mi protector, mi guía, por enseñarme que en la vida las cosas se consiguen con esfuerzo y responsabilidad, ha estar un paso a delate siempre, por apoyar mis decisiones ... Ahora sí! ..Llegamos a el final de este camino que de la mano recorrimos juntos .. Te amo inmensamente!!!... Gracias por todo!!! .. este trabajo es para ti!

A ti mami hermosa! .. Nanis gracias por ser la mamá mas mala del mundo!! ... por enseñarme que los deberes están antes que todo, por inculcarme disciplina, por preocuparte siempre por mí , por tu amor incondicional, por acompañarme siempre día a día en este camino, por tus sacrificios para que yo esté bien .. Por que por lo anterior estamos aquí cumpliendo una meta tan anhelada... Te amo con todas mis fuerzas!!! ... Gracias por todo!! ... este trabajo es para ti!

A ustedes 2 les debo todo lo que soy .. Como agradecer en unas cuantas líneas todo lo que me han dado, porque este camino sola hubiese sido muy difícil que lo recorriera .. Los amoo!!

A ti Wilis! .. Como agradecer tantas y tantas cosas, que tomaras el papel de mamá al mismo tiempo que el de la mejor abuelita del mundo! .. Nunca tendré como pagarte todos estos años de mimos y cuidados, gracias por enseñarme tantos valores día a día, gracias por estar conmigo siempre!! .. Este logro también es tuyo!! T Amooo!!

A ti abuelito Juanito, solo Dios sabe que lo hubiera dado todo porque estuvieras aquí compartiendo este momento tan importante conmigo, pero sé que desde donde estés me cuidas siempre y que estas orgulloso de mi .. Gracias por también tomar el papel de papá, gracias por aquellas palabras que llevare en mi corazón toda mi vida!!! ... T Amooo y sé que algún día estaremos de nuevo juntos.

Los amo hasta guanachuis de ida y regreso!! Los cuatro son lo más importante que tengo en mi vida!!! ... Gracias gracias y mil gracias!!!

A mis abuelitos:

A ti Abuelita Amparo ... Dios quiso que conquistara tu amor y lo ganara a la buena ... que el tiempo que estuvimos juntas no fue mucho, pero que los recuerdos siempre estarán en mi corazón, que se que donde estas disfrutas también este momento y que me hubiera encantado tenerte mucho tiempo mas .. Pero algún día nos volveremos a encontrar .. T Amol .. esto también es para ti!!

A ti Abuelo por ser ciento por ciento pésele a quien le pese un gran abuelo! .. Todas las cosas malas traen algo bueno, lo que hoy te pasa nos ha servido para unirnos más, hemos compartido mas momentos... eres muy importante para mí .. Este logro también disfrútalo tú! Porque también es para ti!! T Amol

Gracias abuelitos los amooo!!

A ti Luis Ricardo... mi amor lo logré!! .. Pero definitivamente sin ti como mi pareja ideal esto hubiera sido muy difícil! ... Gracias por caminar a mi lado, por sentirte orgulloso de mi, por preocuparte de lo que quiero y me gusta, Gracias por cambiar paseos por días de esperar a que saliera de una biblioteca o asesoría... Gracias por tu apoyo y amor incondicional desde el primer y en todo momento .. Gracias por llegar en el momento ideal .. Gracias por amarme tanto .. Gracias por qué no hay relación más maravillosa que la tuya y la mía y nadie se ama más que tú y yo ... Gracias por tanto de todo!! Te Amo muchisisisismo!!!

A la Fam. Reyes González ... porque gracias a mis abuelitos los conozco más de lo que ustedes mismos creen ... definitivamente en especial a KAVA8D y a Jessy, Yascara y Lili por tantos momentos increíbles de niños que compartimos y que espero sigamos compartiendo siempre!! .. Los amo familia!!

A la Fam. De la Cruz Flores.... Por ser ciento por ciento pésele a quien le pese una familia no normal! Pero la más linda!! .. En especial a ustedes Gladys y Lesly por ser más que primas, incluso más que amigas, ser mis hermanas ... a mis sobrinitos ... Que este trabajo sea un ejemplo de que las cosas se pueden conseguir siempre que uno se lo proponga .. Los amo familia!!!

A mis amigas de la infancia... A ti Hermanita por estar desde siempre!! Por haber compartido momentos de todo tipo .. Juntas por siempre Ely!! Te Amo y con nada puedo pagarte que siempre estés a mi lado... A ti Jessy por ser la primera mejor amiga de mi vida.. Porque el destino quiso que nos uniéramos de nuevo .. TQM amiga.

A mi Banda P7!! Wow!! El que tengamos esta hermandad más que amistad no tiene precio alguno!.. Gracias por estar... Simplemente siempre.... A ti Pao, Hermaniu, Werika, Karola, Roberto, Suly, Oscar y Guillermo ... sin ustedes y sin todo lo que le han aportado a mi vida este camino no hubiera sido igual .. Los amo!! En especial a ti Pao por ser mi mejor amiga! .. A ti Hermaniu por ser solo una!! .. Ahora va la suya!!

A mis hermanitas!! .. Chio, Nancito, Mog y Bb Edith!! .. Gracias por compartir tantos momentos juntas y los que faltan!! Porque con orgullo puedo decir que mis amigas de secundaria son mis amigas de por vida!! Las amooo!! ... a ti Karen por ser mi amiga incondicional!! .. por tantos momentos compartidos que doy gracias de haber vivido y seguir viviendo contigo .. T Amo flaka!

A mis hembras alfa! .. Clau, Rose, Vale, Faby .. Gracias por darle el toque que le hacía falta a mi experiencia universitaria .. las amo!!! ... en especial a ti mi Juls!! .. por esos jalones de orejas siempre que me hacían falta y por esas muestras de cariño que siempre me has dado ... T amo amiga!!!

A ti Gabital.. Porque alguien alguna vez me dijo que los amigos no se hacían en la universidad y que equivocado esta ... Porque nuestra amistad surgió en el momento que mas la necesitaba, gracias por apoyar mis locuras y por no dejarme sola ... T amo gatita ... También a ti Alesito y Elisa .. Por iniciar este camino conmigo... Los quiero!!!

A la bandita!.. Jake, Ana, Pinzón, David, Sirio, Mundo... por darle ese toque increíble de amistad y relaxo a este camino... porque esta amistad dure por siempre!! ... por compartir estos momentos!!! Los amo así muchisisismo!!!

A la Secretaria del Trabajo y Previsión Social por abrirme las puertas para la realización de este trabajo, en especial Lic. Cesar Priego, Lic. David García, Lic. Paulo C. Ramirez... y de un modo muy especial al Lic. Daniel Angulo+, me hubiera encantado compartir este momento con usted, gracias por enseñarme tantas cosas y por confiar siempre en mí... A Chivis y Mary por ser encantadoras!! .. Por tener siempre una enseñanza y una linda sonrisa para conmigo!

A mis maestros: Lorena Delgado, R. S. Chan, Olga Rojas ... por enseñarme que al exigirme puedo ser mejor persona y tengo la capacidad de salir victoriosa .. Muchas gracias, los recordare con cariño siempre!!.

A la Dra. Juana Patlan , Como agradecerle su profesionalismo, su dedicación y entrega para que mi trabajo fuese de calidad ... Gracias infinitas por sus enseñanzas profesionales pero más aun por esas enseñanzas a nivel personal .. Agradecida con usted toda mi vida!! .. La aprecio demasiado.

Al Dr. Felipe Uribe, Gracias por ser mi revisor y tener la disposición de facilitarme material para que este trabajo se pudiera desarrollar .. Muchísimas gracias.

Al Lic. Juan Varela, por sus aportaciones, por ese amor a la docencia, gracias por sus enseñanzas.

Al Mtro. David Reyes, por sus comentarios para que este trabajo fuese de mejor calidad, por respetar mis argumentos, estoy muy agradecida.

Al Mtro. Rodrigo Peniche, por sus comentarios para que este trabajo fuese de mejor calidad, estoy muy agradecida.

Y por ultimo y no en importancia a la mejor Universidad de México .. Como no te voy a querer!! .. Universidad Nacional Autónoma de México y a mi adorada Facultad de Psicología!! ... por darme el honor de ser orgullosamente de sangre azul y piel dorada por siempre!! ... México, Pumas, Universidad!! ... ¡GOYA! ¡GOYA! ¡CACHUN, CACHUN, RA, RA! ¡CACHUN, CACHUN, RA, RA! ¡GOYA! ¡¡UNIVERSIDAD!!.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es conocer cómo se relaciona la personalidad del trabajador y su percepción del clima organizacional. La muestra del presente trabajo está conformada por 103 servidores públicos de 5 diferentes áreas de la Secretaría del Trabajo y Previsión social. Para medir el clima organizacional se utilizó la propuesta corta de la Escala de Clima organizacional de Gómez y Vicario (2008) y para medir la personalidad la Escala de los Cinco Factores Mexicanos de Personalidad (5FM) de Uribe (2002). Posterior a realizar los análisis estadísticos pertinentes se concluye que si existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción del clima organizacional y los factores de la personalidad; es decir que la percepción del clima organizacional depende de la personalidad de los trabajadores. Se encontró que el factor de personalidad 3 Organización es importante para percibir un clima organizacional más favorable. También se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre las variables estudiadas y las variables sociodemográficas, existiendo mayor relación entre la variable edad con los factores de clima organizacional, excepto con factor 3 Relaciones sociales.

Palabras clave: Psicología Organizacional, Clima organizacional, Personalidad.

INTRODUCCIÓN.

La psicología está encargada del estudio científico del comportamiento de los seres humanos (Coon, 1998). Una de las ramas de la Psicología es la Psicología Organizacional (Major y Morganson, 2011; Jeanneret y Silzer, 2011 y Brutus, Gill y Duniewicz, 2010) la cual está encargada del comportamiento humano dentro del área laboral.

Es importante el estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones ya que de esta manera, se pueden buscar formas de intervención, aumentar la productividad de la organización y poder llegar a colocarse como líderes.

Con el paso del tiempo se han ido desarrollando varios temas respecto a las organizaciones; uno de estos temas, es el clima organizacional. El clima organizacional es considerado como el conjunto de percepciones globales compartidas por los individuos acerca de su ambiente de trabajo, el cual refleja diferentes aspectos tales como las normas, actitudes, conductas y sentimientos de los miembros que la conforman y que la distinguen de otras organizaciones (Dessler, 1979; Forehand y Guilmer, 1964 y Reichers y Schneider, 1990, En Aguilar, Arévalo, Sandoval y Vega 2006).

Toro (1992, En Casales y Sánchez, 2004), afirma que las personas actúan y reaccionan a sus condiciones laborales, no por lo que estas condiciones son, sino a partir del concepto e imagen que de ellas se forman; y por lo tanto afecta en el trabajo que ellas realizan. Así pues, dado que las personas influyen en su propia percepción del clima organizacional, se puede determinar que los rasgos de personalidad moderan la percepción del clima organizacional (Payne y Pugh, 1976).

El clima organizacional es considerado como el conjunto de percepciones globales compartidas por los individuos acerca de su ambiente el cual refleja diferentes aspectos tales como las normas, actitudes, conductas y sentimientos de los miembros que la conforman y que la distinguen de otras organizaciones (Dessler, 1979; Forehand y Guilmer, 1964 y Reichers y Schneider, 1990, En Aguilar, Arévalo, Sandoval y Vega 2006).

Eysenck (1970, En Eysenck y Eysenck, 1987) menciona que la personalidad es una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente.

El presente trabajo surge del interés por conocer la relación de ambas variables (clima organizacional y personalidad), ya que investigaciones al respecto han concluido su importancia en las organizaciones (Van Vianen y Kmieciak, 1998; Keeney, Snell, Robinson, Svyantek y Bott, 2004).

Este trabajo tuvo como objetivo conocer cómo se relaciona la personalidad del trabajador con la percepción del clima organizacional. También así la relación de estos conceptos con variables sociodemográficas. Para esto se utilizó una muestra de 103 trabajadores pertenecientes a 5 diferentes áreas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Fue un estudio realizado bajo un diseño no experimental ex post-facto, fue transversal de tipo correlacional, utilizando los siguientes instrumentos de medición: Propuesta corta de la Escala de Clima Organizacional (Gómez y Vicario, 2008) y para medir la personalidad la Escala de los Cinco Factores Mexicanos de la Personalidad (5FM) (Uribe, 2002). Encontrándose relación estadísticamente significativa entre los factores de clima organizacional y los factores de personalidad y de estos factores con variables sociodemográficas.

El contenido de este trabajo se distribuyó de la siguiente manera:

En el capítulo uno se da a conocer, con base al marco teórico consultado, qué es la psicología organizacional. El capítulo comienza con el concepto de trabajo (antecedentes y definiciones), qué son las organizaciones, para llegar finalmente a la psicología organizacional, sus inicios, distintas definiciones, actividades, campos y ética de la psicología organizacional así como la investigación que se ha realizado al respecto en México.

El capítulo dos está enfocado al concepto de clima organizacional, se describen sus antecedentes, distintas definiciones, factores que afectan la percepción del clima organizacional, teorías que sustentan este concepto, tipos, dimensiones y formas de medir el clima organizacional.

En el capítulo tres se aborda el concepto de personalidad, sus antecedentes, algunas definiciones y teorías que la sustentan, la medición de las características de personalidad y atributos de la personalidad y su relación en la vida laboral.

En el capítulo cuatro se toca la revisión realizada a la literatura de las investigaciones que relacionan las variables de estudio (el clima organizacional y la personalidad), la relación de los factores del clima organizacional con las variables sociodemográficas; la relación de los factores de personalidad con las variables sociodemográficas y finalmente, la relación de los factores de clima organizacional con los factores de personalidad.

El capítulo cinco aborda la metodología utilizada para realizar este trabajo.

El capítulo seis está destinado a la presentación de los resultados, tanto del análisis descriptivo como del análisis estadístico que se realizó para conocer la relación de la percepción del clima organizacional con la personalidad, y de estas dos variables con las variables sociodemográficas.

En el capítulo siete se expone la discusión de los resultados obtenidos en el presente trabajo contrastándolos con lo encontrado en la literatura consultada.

Finalmente en el capítulo ocho se plantean las conclusiones de este trabajo, las limitaciones y se realizan sugerencias que pueden ayudar a futuras investigaciones.

CAPÍTULO 1

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Una de las ramas de la Psicología es la Psicología Organizacional (Major y Morganson, 2011, Jeanneret y Silzer, 2011 y Brutus, Gill y Duniewicz, 2010) la cual está encargada de estudiar el comportamiento humano dentro del área laboral; acontecimientos históricos como las Guerras Mundiales produjeron cambios y necesidades en la industria laboral que causaron el surgimiento de esta disciplina. En el presente capítulo se encuentra primeramente el concepto de trabajo, los antecedentes y definiciones de la Psicología Organizacional y su desarrollo en México.

1.1 Trabajo.

1.1.1 Antecedentes del concepto trabajo.

El concepto trabajo ha evolucionado con el paso del tiempo, de acuerdo a diversas condiciones psicosociales. Hoy en día es importante su estudio y conocimiento para analizar las variables que pueden afectar al trabajador.

Es decir, el trabajo es un fenómeno de importancia incuestionable en la vida de las personas y en el desarrollo de las sociedades. Mediante esta actividad se ha facilitado la supervivencia de las personas y los grupos humanos y el desarrollo de las sociedades ya que permite la satisfacción de necesidades psicosociales (Peiró, Prieto y Roe, 2007).

Actualmente el concepto de trabajo es muy diferente a como se le conceptualizaba en la cultura griega, donde Platón en su obra "Las Leyes", manifiesta su desprecio hacia toda la actividad lucrativa, este autor postulaba que el trabajo impedía al hombre dedicarse a lo bello y a lo bueno, y por ello es el principal obstáculo para que el hombre alcance la verdad, ya que según él es denigrante para la condición humana. Por su parte Aristóteles en su obra "La política" dice que el trabajo es edificante y no puede ser realizado sino por esclavos (Barriguet, 1982). Aristóteles menciona que como resultado de los

cambios económicos y sociales surgieron opiniones como las de Marx, que concibe al trabajo como un elemento decisivo en el desarrollo del hombre y de la sociedad, quedando atrás el concepto de que el trabajo es indigno para el hombre e incompatible con la libertad.

En la época prehispánica ya existía la división del trabajo y no era considerado como algo indigno, sino como una forma de aportar bienestar a la comunidad en general, proporcionaba un estatus, era una forma de culto a los dioses y de honrar a sus dirigentes, además que en función del mismo se regían las relaciones sociales. Generalmente el padre o el dirigente del barrio enseñaban el oficio que desempeñaría por el resto de su vida (Orozco, 1984), cosa que hoy en día es más difícil de observar pero no se ha perdido por completo.

En la conquista Española de lo que hoy es conocido como México y en la Edad Media, el trabajo retomó el sentido que en sus inicios tuvo para Platón y Aristóteles, ya que solo se destinaba a las personas pertenecientes a las clases sociales bajas, ya que era considerado por las clases sociales altas como algo sucio, indigno de ellos; el trabajo se convirtió para la clase social baja su medio de subsistencia.

Durante el Renacimiento, el hombre afirma su poder sobre la naturaleza con lo que se abre la brecha a lo que hoy es conocido como época actual en la que aparecen y se desarrollan los sistemas económicos actuales, con el concebido interés hacia el trabajo, el hombre occidental descubre que el trabajo es ahora una fuente de bienestar, ya que mediante el se transforman las materias primas en bienes que satisfacen sus necesidades (Barriguete, 1982).

1.1.2 Definiciones del concepto trabajo.

Salanova, García y Peiró (1996) proponen algunas razones de la complejidad de definir que es trabajo las cuales, se presentan a continuación:

Como primer punto y desde una perspectiva psicológica, el trabajo puede considerarse de acuerdo a cuatro supuestos.

1. Como actividad o conducta (aspectos conductuales del hecho de trabajar).
2. Como situación o contexto (aspectos físico-ambientales del trabajo).
3. Como un fenómeno con significado (los aspectos subjetivos del trabajo).
4. Como fenómeno social (aspectos socialmente subjetivados del trabajo).

En segundo punto, desde una perspectiva social, cada disciplina define el trabajo según sus supuestos teóricos y hallazgos empíricos. De este modo, la Economía, la Administración o la Sociología le dan una definición acorde con sus propias perspectivas.

A continuación se analizarán algunas definiciones de lo que es el trabajo.

De acuerdo con Peiró, Prieto y Roe (2007) el trabajo ha sido considerado en su vertiente conductual como estudio diferencial de las aptitudes y destrezas para desempeñarlo y como análisis de las implicaciones de la salud laboral a las psicopatologías derivadas de la actividad laboral, desde la aplicación de los procesos psicológicos básicos (aprendizaje, motivación, etc.), o desde el punto de vista de su función social y psicosocial (actitudes, desempleo, socialización, etc.).

El trabajo proporciona un sentido de identidad; proporciona a la persona que lo desempeña y a los otros lo que se es; mejora el sentido de autoestima, afiliación y pertenencia de quien lo ejerce (Schultz, 1991).

Por otro lado, y a fin de dejar más claro este concepto, es importante diferenciarlo de otros términos similares como lo son el empleo y ocupación. Para Fryer y Payne (En Peiró, Prieto y Roe, 2007) el empleo es un trabajo con unas relaciones de intercambio institucionalizadas, que está regulado por rigurosas normas sociales y conlleva un claro aspecto económico.

La ocupación, según Hall (1986, En Peiró, Prieto y Roe, 2007) es un aspecto importante del trabajo que introduciría el concepto de "rol" (las personas actúan de acuerdo con sus expectativas y en su interacción con otras personas).

Así, la ocupación haría referencia a la actividad que realiza una persona para obtener una fuente de ingresos y que determina su posición social, su rol social identificable y con significado tanto para el ocupante de ese rol como para las demás personas que interactúan con él.

Peiró, Prieto y Roe en 1996 mencionan que el trabajo se define como una actividad que no tiene un fin en sí misma, sino que es un medio para obtener un fin, se realiza para obtener algo a cambio, siendo ese beneficio diferente a la actividad laboral misma. En este mismo texto, Peiró, Prieto y Roe hacen referencia a dos autores que definen el trabajo de la siguiente manera:

Ψ Marshall (1980) lo define como un esfuerzo de la mente y el cuerpo, realizado parcial o totalmente, con el propósito de obtener algún beneficio diferente a la satisfacción que se deriva directamente del trabajo.

Ψ Dubin (1985) considera al trabajo, en sentido general, un empleo continuó en la producción de bienes y servicios a cambio de remuneración.

Anderson y Rodin (1989, En García, 2006) subrayan que el trabajo es la actividad económica a los ingresos que obtiene la persona a cambio de su trabajo, el fin último del mismo.

Las definiciones de trabajo destacan en tres argumentos importantes como lo resalta Claes (1987, En Peiro, Prieto y Roe, 1996):

1. El trabajo exige una importante inversión de tiempo y esfuerzo.
2. Proporciona la satisfacción tanto de necesidades económicas como psicológicas y sociales.
3. El reconocimiento de los derechos de los trabajadores, así como de los grupos sociales más desaventajados (mujeres, minorías étnicas, etc) ha tenido como consecuencia un cambio en las políticas y prácticas de los lugares de trabajo.

Según una aproximación empírica del concepto de trabajo, y los resultados de los estudios que realizó el proyecto internacional MOW (Meaning of Work) se encontró cuatro agrupaciones fundamentales a través de las cuales los individuos concebían el trabajo (Luque, Gómez y Cruces, 2000, En García, 2006):

- Ψ Concreta: las personas definen aquí el trabajo considerando los aspectos más objetivos y tangibles de la actividad laboral.
- Ψ Social: las personas destacan las funciones sociales del trabajo tales como hacer sentir a sus miembros parte del grupo o colectivos, o contribuir a la marcha de la sociedad.
- Ψ Cargo: las personas ven el trabajo como una actividad que exige el desarrollo de un gran esfuerzo físico y mental.
- Ψ Deber: los trabajadores destacan el carácter obligatorio del trabajo.

La Ley Federal de Trabajo de México define el trabajo en su artículo como: “toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

En el presente trabajo la definición que se aborda es la argumentada por Peiró (1986, En Peiró, Prieto y Roe, 2007), el cual conceptualiza al trabajo como el “conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social” (p.19).

Ya que el trabajo es realizado por personas, el estudio de estas dentro de su ambiente laboral es fundamental, ya que son los elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y el aprendizaje

indispensable para estimular la renovación y competitividad constante, además de ser capaces de llevarla a la excelencia y al éxito con sus esfuerzos, dedicación, responsabilidad, compromiso, etc; que serán retribuidos en ganancias mutuas (Chiavenato, 2000).

A continuación se analizará que es una organización, ya que dentro de ella es donde se ve aplicado el trabajo de la Psicología Organizacional.

1.2 Organizaciones

En la vida de los seres humanos, estos son somos formados, educados, controlados, recompensados y castigados por las organizaciones (Furnham, 2001).

Las organizaciones, a través del tiempo se han definido de muchas maneras, aquí se presentan algunas definiciones

- Ψ Para Schein (1965, En Gil, 2003) una organización es la coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas, que intentan conseguir una finalidad y un objetivo común y explícito mediante la división de funciones y del trabajo, a través de una jerarquización de la autoridad y la responsabilidad.

- Ψ Para Barnard (1971, En Chiavenato, 2004) la organización es un sistema de cooperación que se fundamenta en la racionalidad. Es un sistema social basado en la cooperación entre personas y existe cuando se presentan tres condiciones conjuntas: la interacción entre dos o más personas, el deseo de cooperar o la disposición para ello y el propósito de alcanzar un objetivo en común. Las organizaciones son creadas para conseguir el esfuerzo simultáneo de varias personas y así poder alcanzar objetivos que, de lo contrario, ninguna de las partes trabajando individualmente estaría en condiciones de alcanzar.

- Ψ Para Smith y Wakeley (1977) se refieren a la organización como grupo de personas que se reúnen para lograr metas humanas. Agregan que son un invento destinado a satisfacer necesidades humanas; su éxito depende de su estructuración, planificación, de cómo defina y trabaje para lograr sus metas. También es importante que se ocupen de las estructuras que surgen sin planificación.
- Ψ Una organización es una colectividad con límites relativamente identificables, un orden normativo, niveles de autoridad y sistemas de comunicaciones y de coordinación de pertenencias; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización y la sociedad (Katz y Kahn 1978, En Gil, 2003).
- Ψ Furham (2001) define a las organizaciones como entidades en las que los individuos interactuantes y principalmente interdependientes trabajan con una estructura para lograr un objetivo común. Así mismo, tienen diferentes formas, sus metas son muy variadas y es posible que no siempre sean compartidas implícita o explícitamente por todos los miembros de la organización.
- Ψ Gibson (2006) ve a la organización como una unidad coordinada que consta de al menos dos personas que trabajan para lograr una meta o un conjunto de metas comunes. Las organizaciones son entidades que permiten a la sociedad conseguir logros que no podrían alcanzar si los individuos actuaran de manera independiente.

De acuerdo con lo anterior se concluye que una organización es un grupo de personas, que por medio de metas y normas en común, realizan un trabajo que sin la contribución de todos aquellos que la conforman no se lograría.

Las organizaciones pueden ser privadas o gubernamentales, a continuación se presenta una tabla que habla de sus diferencias:

Tabla 1.2.

Diferencias entre las organizaciones públicas y privadas

Organizaciones publicas	Organizaciones privadas
Administración total o parcial por el Estado.	Administración por particulares.
Capital total o parcialmente del Estado.	Capital exclusivamente privado.
Control y vigilancia por organismos del Estado.	Control y vigilancia por organismos privados y estatales.
Creada para satisfacer necesidades sociales.	Creada para producir rentabilidad, lucro.
Creada por mandato legal.	Creada por acuerdo entre particulares.
Directivos de libre nombramiento y remoción por autoridad estatal.	Nombramiento a término indefinido por dueños o accionistas.

Fuente: Toro, 1993.

1.2.1 Estructura formal e informal dentro de la organización.

Es importante conocer que la mayoría de las organizaciones están formadas de acuerdo a ciertas estructuras: la estructura formal, es en la que existen normas y costumbres que determinan cómo deben relacionarse los individuos. El conocer las reglas que indican cómo actuar y cómo reaccionar ayuda a quitar parte de la incertidumbre que surge de las relaciones recíprocas y aumentan la probabilidad de cooperación (Smith y Wakeley, 1977).

La estructura formal procura detallar cómo deberían ser las cosas (Tannenbaum, 1966 En Smith y Wakeley, 1977). Entre esas cosas está el trabajo por hacerse, los grupos e individuos especializados que lo harán, el orden en que ocurrirán los fenómenos en la organización, y cómo habrá que coordinar todas esas actividades; de ahí que se usen cuadros de organización; organigramas que especifiquen los puestos, grupos, niveles, jerarquías y estructuras de mando

(Furnham, 2001) para presentarla complejidad y la cualidad dinámica de las organizaciones humanas.

Sin embargo, en las organizaciones se crean estructuras informales, que se componen de grupos de trabajadores no reconocidos por la estructura formal. Estos grupos son influencias muy poderosas en lo que se refiere a la forma en que la gente desempeña sus labores. Smith y Wakeley (1977) afirman que las diferencias existentes entre la estructura formal y la informal llevan a creencias erróneas. Una de ellas es que la estructura informal hace menos eficiente y productiva a la empresa; pese a que los estudios de Hawthorne (citados más adelante en este mismo capítulo en el apartado de 1.3.1. Antecedentes de la Psicología Organizacional) se halló lo contrario. La estructura informal tiene que ver con la forma en que la gente se comporta; este tipo de estructura existe tanto en la cima como en el fondo del organigrama. Por ello es importante que el especialista, en este caso el psicólogo tenga conocimiento sobre la estructura formal de la organización (cómo se espera que se comporte la gente) y también sobre la estructura informal de la organización (cómo se comporta la gente).

1.3 Psicología Organizacional.

1.3.1 Antecedentes de la Psicología Organizacional.

Este capítulo inicia con la definición de Psicología, la cual se define como la ciencia que se encarga de estudiar la conducta humana, en cualquier ámbito o situación (Dunnette y Kirchner, 1978). Algunas de sus investigaciones son de naturaleza más biológicas (tales como la identificación de los efectos del consumo alimentario de las ratas sobre las lesiones en el cerebro). Otras investigaciones, son de naturaleza más social (tales como la identificación de los factores que conducen a ciertos comportamientos), este último tipo de investigación es el que tiene relación con el presente trabajo. (Muchinsky, 1994).

La Psicología, en sus diferentes subdisciplinas, ha realizado aportaciones relevantes que han contribuido a una mejor comprensión de los múltiples aspectos

que configuran esa realidad humana en sus dimensiones individual, grupal, organizacional y social.

Para entender lo que se vive en las organizaciones la ciencia de la Psicología en su rama organizacional estudia los fenómenos que la rodea.

La fusión de la Psicología con intereses aplicados y la preocupación por incrementar la eficiencia industrial fue el ímpetu para el surgimiento de lo que hoy se conoce como Psicología organizacional (Major y Morganson, 2011, Jeanneret y Silzer, 2011 y Brutus, Gill y Duniewicz, 2010). Koppes (2002, En Muchinsky, 2007) observó que a fines del siglo XIX la sociedad estadounidense estaba experimentando cambios y desarrollos rápidos debido a la industrialización, la inmigración, una tasa de natalidad elevada, la educación y el crecimiento urbano. La sociedad estadounidense miraba hacia la ciencia en busca de soluciones prácticas. Estas demandas sociales obligaron a los psicólogos a popularizar su ciencia y demostrar el valor de la psicología para solucionar problemas y ayudar a la sociedad. Para 1910 la Psicología industrial era un área de especialidad legítima de la Psicología, siendo este el primer nombre que se le da la Psicología organizacional.

Blum y Naylor (1981) mencionan que es probable que la Psicología industrial, como era conocida en un principio, se iniciara el 20 de diciembre de 1901; ya que fue ese día cuando el doctor Walter Dill Scott, psicólogo de la Northwestern University, pronunció un discurso, analizando las posibilidades de aplicación de los principios psicológicos al campo de la publicidad. Por esta y otras incursiones Scott es considerado el principal fundador de la Psicología organizacional, nombrada así en este capítulo a partir de este momento.

A parte de Walter Scott, también Hugo Münsterberg es documentado como uno de los principales fundadores del área. Ambos psicólogos experimentales y profesores universitarios, se involucraron en la aplicación de la Psicología a los problemas de las organizaciones (Spector, 2002). Münsterberg estaba interesado en aplicar los métodos psicológicos tradicionales a problemas industriales

prácticos. Su libro *Psychology and Industrial Efficiency* (Psicología y Eficiencia Industrial) (1913 En Muchinsky, 2007; Blum y Naylor, 1981) estaba dividido en tres partes:

- Ψ Seleccionar trabajadores.
- Ψ Diseñar situaciones laborales.
- Ψ Utilizar la Psicología en las ventas.

Münsterberg estudió de manera sistemática todos los aspectos del puesto de trabajo. Por su parte Scott, tuvo una influencia considerable en el aumento de la conciencia pública y la credibilidad de la Psicología organizacional (Muchinsky, 2007).

Una influencia muy importante en el área organizacional, conocida en ese momento solo como Industrial, fue el trabajo de Frederick Winslow Taylor, un ingeniero que, a lo largo de su carrera a fines del siglo XIX y principios del XX, estudió la productividad de los empleados. Él desarrolló lo que denominó *Scientific Management* (Administración científica) como un acercamiento al control de la producción de los empleados en las fábricas; ese concepto incluye varios principios para guiar las prácticas de las organizaciones (Spector, 2002):

1. Cada puesto se debe analizar cuidadosamente buscando especificar la manera óptima de realizar cada tarea.
2. Se debe contratar a los empleados de acuerdo con las características relacionadas al desempeño del puesto. Los gerentes deben estudiar, en los empleados existentes, las características personales que son importantes.
3. Capacitar con cuidado a los empleados, para que puedan analizar las actividades de su puesto.

4. Es necesario recompensar a los empleados por su productividad para que tengan mejores niveles de desempeño.

Otra influencia del campo de la ingeniería se encuentra en el trabajo de Frank y Lilian Gilbreth (En Spector, 2002); ellos combinaron los campos de la Ingeniería y la Psicología al analizar las maneras en que las personas desarrollan las tareas. Su contribución más destacada es el estudio de tiempos y movimientos, que consistía en medir los movimientos de las personas y tomar los tiempos de realización, con el fin de desarrollar formas más eficientes de trabajo. Ellos manifestaron que en la industria sólo se enfatizaba la manipulación de objetos inanimados, que debía de ponerse atención al elemento más importante, el humano. (Brown, 1973). Algunos historiadores aseguran que Lilian Gilbreth fue, en 1915, la primera en recibir un doctorado en Psicología organizacional (Kopes, 1997 En Spector, 2002), aunque la mayoría otorga esta distinción a Bruce V. Morre, en 1921.

La Psicología organizacional es un área que utiliza conceptos, ideas, técnicas y Psicología teorías de muchas otras disciplinas. La Psicología experimental, es una de estas, aportó la base histórica del área organizacional como se le conoce actualmente. Varios de los primeros psicólogos experimentales empleaban los principios y técnicas de la Psicología experimental, así como la realización de pruebas psicológicas, en los problemas de las organizaciones; los primeros trabajos se enfocaron en asuntos de desempeño laboral y eficiencia organizacional (Spector, 2002).

La primera Guerra Mundial vio surgir la utilidad de la Psicología organizacional por parte de la milicia norteamericana, lo cual dio un impulso al desarrollo del área. Cuando EEUU se incorporó a la guerra en 1917, varios psicólogos, dirigidos por Robert Yerkes, creyeron que podían proporcionar un servicio valioso a su nación y algunos vieron la guerra como un medio para acelerar el progreso de la profesión. El logro más famoso del grupo de psicólogos fue el desarrollo del conjunto de pruebas de capacidad mental Army Alpha y Army

Beta (para personas analfabetas) (Spector, 2002; Scultz, 1991; Blum y Naylor, 1981).

Las aportaciones de los primeros psicólogos organizacionales fueron centrándose en torno a lo que hoy se conoce con el nombre de selección del personal, la cual versa sobre la selección y asignación del individuo idóneo en el puesto apropiado.

En las décadas posteriores entre las dos guerras mundiales, la Psicología organizacional se expandió hacia la mayoría de las áreas que abarcan ahora. Conforme las organizaciones crecían en tamaño, empezaron a contratar psicólogos organizacionales para atacar muchos de sus problemas con los empleados, en especial aquellos que resultaban de importancia en el nivel de productividad (Spector, 2002).

Así, los psicólogos organizacionales comenzaron a organizarse en firmas de consultoría, que proporcionaban servicios; la más famosa empresa de este tipo fue la *Psychological Corporation* (Corporación Psicológica), fundada en 1921 (Spector, 2002).

Uno de los hitos en el campo de la Psicología organizacional fue el descubrimiento de la influencia que las variables sociopsicológicas tienen en el comportamiento del trabajador lo cual fue demostrado por los estudios Hawthorne realizados en 1924, que continuaron por más de 10 años en la *Western Electric Company* (Compañía Western Electric) (Schultz, 1991; Spector, 2002).

Muchinsky (2007) describe los estudios Hawthorne de la siguiente manera: Siendo una serie de investigaciones conjuntas entre la Compañía Western Electric y varios investigadores de la Universidad de Harvard (ninguno de los cuales tenían formación como psicólogo industrial); el estudio original intentaba encontrar la relación entre la iluminación y la eficiencia, para lo cual los investigadores instalaron varios conjuntos de luces en talleres donde se producía equipo eléctrico. En algunos casos la luz en los talleres era intensa; en otros casos estaba

reducida. Para gran sorpresa de los investigadores, la productividad parecía no tener relación con el nivel de iluminación ya que la productividad de los trabajadores aumentó, ya fuera que la iluminación se disminuyera, se aumentara o se mantuviera constante. Los resultados del estudio fueron tan extraños que los investigadores plantearon la hipótesis de que algunos otros factores debían ser responsables del aumento en la productividad (Schultz, 1991; Furnham 2002).

Antes de los estudios de Hawthorne, los psicólogos organizacionales se centraban de manera casi exclusiva en asuntos relacionados con la productividad de los empleados y con la eficiencia de la organización, incluyendo la evaluación de las habilidades del empleado y el diseño eficiente de puestos. Aunque los investigadores de Hawthorne se propusieron estudiar estos temas, rápido descubrieron que muchos aspectos sociales de la vida en las organizaciones afectaban el comportamiento y desempeño del empleado; su análisis de la supervisión y los grupos de trabajo contribuyó al establecimiento de la parte en que la organización pone mayor atención a sus empleados (Spector, 2002).

De estos resultados se han dado varias explicaciones y existe gran debate al respecto; la explicación más común es que la conciencia de los empleados de que estaban en un experimento (lo que ha llegado a llamarse el efecto Hawthorne), fue lo que provocó el incremento en la productividad. Cualquiera que sea la razón, parece claro que en el desempeño de los empleados, los factores sociales pueden ser más importantes que los aspectos del ambiente físico (Spector, 2002).

Cuando Estados Unidos entró en la segunda Guerra Mundial, los psicólogos industriales estaban más preparados que lo que había estado en la primera Guerra Mundial. Para ese entonces, los psicólogos habían estudiado los problemas de la selección y colocación de empleados y habían refinado sus técnicas considerablemente (Muchinsky, 2007).

Para la segunda Guerra Mundial, los psicólogos trabajaban con problemas que ampliaban la visión general; incluyendo la selección de reclutas, su ubicación

en diferentes puestos, capacitación, evaluación de desempeño, trabajo en equipo y diseño de equipos de trabajo. Antes de esta época, la *American Psychological Association* (Asociación Americana de Psicología) (APA) limitaba sus intereses a la Psicología experimental y rechazaba los intentos de los psicólogos organizacionales por incluir a la práctica en su disciplina. Sin embargo, como resultado de la guerra, la APA abrió sus puertas a la Psicología aplicada y en 1944 se formó la *Division 14 of Industrial and Business Psychology* (División 14 de Psicología Industrial y de Negocios) (Benjamin, 1997 En Spector, 2002). En 1970, la *Industrial Psychology Division* (División de Psicología Industrial) número 14 de la APA cambió su nombre al de *Division of Industrial and Organizational Psychology* (División de Psicología Industrial y Organizacional) y actualmente se llama *Society for Industrial and Organizational Psychology* (SIOP; Sociedad para la Psicología Industrial y Organizacional) (Spector, 2002).

En un informe de 1959, titulado *The Psychologist in Industry* (El Psicólogo en la Industria) (Blum y Naylor, 1981), la División número 14 de la APA citó siete áreas principales, que constituían el campo de la Psicología industrial:

1. Selección y pruebas.
2. Desarrollo de gerentes.
3. Consejo personal.
4. Motivación de los empleados.
5. Ingeniería humana.
6. Investigaciones de mercadotecnia.
7. Investigaciones de relaciones públicas.

Esas funciones eran similares a las señaladas por Taft (1946 En Blum y Naylor, 1981), quien incluía análisis del trabajo, estudios de movimientos y salarios; selección de nuevos empleados; transferencias, ascensos y despidos;

adiestramiento; empleados problemáticos; calificación de empleados; higiene industrial; moral de trabajo e investigación. En resumen, parece que los psicólogos empleados en organizaciones, probablemente tienen que ocuparse de todos los problemas relativos al personal de la organización.

Gracias a las aportaciones de los psicólogos organizacionales a la empresa bélica muchos de ellos que antes de la guerra habían trabajado en el aislamiento de su laboratorio se percataron de la existencia de los importantes y fascinantes retos y problemas del mundo real, comprendiendo que podían colaborar y encontrarles una respuesta (Schultz, 1991).

Para Muchinsky (2007) la primera Guerra Mundial ayudó a formar la profesión y a darle aceptación social y la segunda Guerra Mundial contribuyó a desarrollarla y refinarla.

La Psicología organizacional evolucionó como un campo genuino de investigación científica, siendo ya aceptada como una práctica profesional. Un mayor número de escuelas superiores y universidades comenzaron a ofrecer cursos de "Psicología industrial" y pronto se otorgaron títulos de posgrado (tanto maestría como doctorado) (Muchinsky, 2007).

1.3.2 Definiciones de la Psicología Organizacional

De acuerdo con algunos investigadores, la Psicología organizacional es un sinónimo de la Psicología industrial, otros la ven como una parte integrante de ella o finalmente como una ampliación y una evolución de la segunda. Actualmente se le da a esta área el nombre de Psicología organizacional.

Las primeras definiciones mencionaban a la Psicología organizacional como la encargada de poner más interés en el empleado que la Psicología industrial; de entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo para así optimizar su funcionamiento y sus resultados. Los temas organizacionales incluyen las actitudes de los empleados, el comportamiento, el estrés laboral, las técnicas de supervisión, la manera en que son recompensados

y motivados los trabajadores (Spector, 2002, Gil, 2003, Furnham, 2002, Zepeda, 1999 y Schultz, 1982 En Zepeda, 1999).

Mientras que la Psicología industrial formula y modifica procedimientos para satisfacer las condiciones en las empresas (Blum y Naylor, 1981).

Sin embargo, los principales temas del área no se pueden categorizar como estrictamente industriales u organizacionales (Spector, 2002); sin embargo dado el rumbo que ha tomado esta área de la Psicología, al preocuparse principalmente por los recursos humanos, se le conoce actualmente solo como Psicología organizacional.

La Psicología organizacional, tiende a tomar una perspectiva gerencial de eficiencia organizacional a través del uso apropiado de los recursos humanos o personas. Tiene que ver con cuestiones referentes al diseño eficiente de empleados, selección de personal, capacitación y evaluación de desempeño (Spector, 2002).

Blum y Naylor (1968 En Muchinsky, 2007) definieron a la Psicología organizacional como la aplicación o extensión de los hechos y principios psicológicos a los problemas concernientes a los seres humanos que operan dentro del contexto de los negocios y la industria.

La Psicología organizacional es un campo de la Psicología aplicada, se refiere al desarrollo y aplicación de principios científicos en el lugar de trabajo. Es importante resaltar que los psicólogos organizacionales no trabajan de manera directa con los problemas emocionales o personales de los empleados, esta actividad cae en el dominio de la Psicología clínica (Spector, 2002).

1.3.3 Actividades de la Psicología Organizacional

Sector (2002) afirma que uno de los principales objetivos de la Psicología organizacional hoy en día es ayudar a las organizaciones a funcionar de manera más efectiva: para lograrlo, debe contar con descubrimientos científicos en qué

fundamentar su práctica; por lo cual la práctica y la investigación son por igual importantes dentro de la Psicología organizacional.

En el campo de la Psicología organizacional hay dos actividades para el psicólogo organizacional que resultan de igual importancia. El primero de ellos es que abarca el estudio del lado humano en las organizaciones; muchos psicólogos organizacionales, en especial aquellos que son profesores en universidades, dirigen investigaciones sobre las personas en el ambiente laboral. El segundo es que la Psicología organizacional incluye la aplicación de los principios y hallazgos de dichos estudios. En la práctica, muchos psicólogos organizacionales están involucrados con las organizaciones, ya sea como empleados o como consultores (Spector, 2002).

Con la investigación es posible desarrollar nuevos métodos y procedimientos para actividades como la selección y capacitación de personal, así mismo para ocuparse del entendimiento de algún fenómeno organizacional como las causas que llevan a un empleado a robar o los efectos de las actitudes hacia el trabajo (Spector, 2002).

La Psicología organizacional afronta diversos problemas que en parte, se deben a la constante demanda de sus servicios, de acuerdo con Blum y Naylor, (1981) los problemas más frecuentes a los que se enfrenta la Psicología organizacional son los siguientes:

1. El charlatanismo: Práctica de esta disciplina por no profesionales.
2. La comunicación: Traducir los tecnicismos ocupados en esta área de la Psicología para que la entienda el personal de las empresas.
3. La renuncia a ensayar técnicas nuevas: La resistencia al cambio por parte de los directivos y empleados (Muchinsky, 2007).

4. La investigación frente a la aplicación: La relación necesaria que existe entre la adquisición de conocimientos y su aplicación a un problema concreto.

Pese a estos problemas, la Psicología organizacional se ha ido fortaleciendo con el paso de los años y ha llegado a consolidarse como un área que ayuda a favorecer la eficacia de los recursos humanos y de esta manera aumentar la productividad en las organizaciones; por lo anterior día a día se abre más campos de acción para los psicólogos organizacionales dentro de las organizaciones.

1.3.4. Campos de la Psicología Organizacional

Como la Psicología en general, la Psicología organizacional es una ciencia diversificada con varias subespecialidades. Las actividades profesionales de los psicólogos organizacionales pueden agruparse en seis campos generales según Muchinsky (2007).

- Ψ Selección y colocación; selección de personal (Blum y Naylor, 1981; Schultz, 1991): Desarrollo de métodos de evaluación para la selección, colocación y promoción de empleados.
- Ψ Capacitación y desarrollo; Adiestramiento y desarrollo (Schultz, 1991). Identificación, determinación de las habilidades del empleado que necesitan fortalecerse para mejorar el desempeño laboral para crear programas y determinar si estos han tenido éxito.
- Ψ Evaluación del desempeño, desarrollo del personal (Schultz, 1991; Blum y Naylor, 1981): Identificación de criterios o estándares para determinar qué tan bien están desempeñando los empleados su trabajo.
- Ψ Desarrollo de la organización: Proceso de analizar la estructura de una organización para maximizar la satisfacción y eficacia de los individuos, grupos de trabajo y clientes.

- Ψ Calidad de la vida laboral: Los factores que contribuyen a una fuerza laboral sana y productiva.
- Ψ Ergonomía: Diseño de herramientas, equipo y máquinas que sean compatibles con las capacidades humanas.
- Ψ Liderazgo (Schultz, 1991): Un aspecto fundamental del valor de toda empresa lo constituye la calidad de su liderazgo, desde el supervisor hasta el presidente.
- Ψ Motivación, satisfacción y participación activa en el trabajo: Factores que afectan profundamente a la eficiencia de la organización.
- Ψ Estudio de la productividad (Blum y Naylor, 1981): Actividades relativas tanto a la fatiga de los trabajadores como a la iluminación y el ambiente general de trabajo.
- Ψ Otras actividades (Blum y Naylor, 1981): Accidentes y seguridad; relaciones laborales.

Como en toda profesión, las actividades que el psicólogo organizacional realice deben ser con base a un código ético.

1.3.5. Ética de la Psicología Organizacional.

La filosofía del código ético de los psicólogos básicamente consiste en evitar dañar a otras personas a través del trabajo profesional; esto significa que un psicólogo habría de evitar cometer cualquier acto ilegal o inmoral que pudiese lastimar a alguien, ya sea de manera física o psicológica (Spector, 2002; Muchinsky, 2007).

El código ético de la APA contiene 5 principios, cada uno mostrado en la siguiente tabla.

Tabla 1.3.5

Los seis principios éticos del código de la APA

Principios éticos	Descripción
Competencias	Un psicólogo sólo hace el trabajo para el que es competente.
Integridad	Los psicólogos son justos y honestos en su quehacer profesional con los demás.
Responsabilidad profesional y científica	Los psicólogos mantienen altos estándares de conducta profesional.
Respeto por los derechos y la dignidad humana	Los psicólogos respetan los derechos de confidencialidad y privacidad de los demás.
Interés por el bienestar de los demás	Los psicólogos pretenden ayudar a los demás a través de su trabajo profesional.
Responsabilidad social	Los psicólogos tienen la responsabilidad de usar sus habilidades para beneficiar a la sociedad.

Fuente: Spector (2002).

Muchos psicólogos siguen el código ético de la *Academy of Management* (Academia de Administración). Aunque difiere un poco del código de la APA, ambos son compatibles. El código de la *Academy of Management* (Academia de Administración) tiene que ver con los estándares de comportamiento en tres dominios del trabajo organizacional por sus miembros: práctica, investigación y enseñanza. También se basa en los principios de no lastimar a los otros y de ser responsables en usar los talentos para beneficiar a la sociedad (Spector, 2002).

En México, el psicólogo se adhiere a los principios expuesto por el Código Ético del psicólogo avalado por la Sociedad Mexicana de Psicología (Sociedad Mexicana de Psicología A.C., 2007), que son los siguientes:

Tabla 1.3.6

Código Ético del psicólogo por la Sociedad Mexicana de Psicología.

Principios éticos	Descripción
Respeto a los Derechos y a la Dignidad de las personas.	Cualquier persona debe recibir un trato como persona o como un fin en sí misma, y no como un objeto o un medio para alcanzar un fin.
Cuidado Responsable.	Los psicólogos muestran preocupación por el bienestar y evitan el daño a cualquier individuo o comunidad.
Integridad en las Relaciones.	Los psicólogos demuestran en su actuación: precisión y honestidad, apertura y sinceridad, máxima objetividad y mínimo prejuicio o sesgo,

Principios éticos	Descripción
Responsabilidad hacia la Sociedad y la Humanidad.	y evitación de conflictos de interés. Los psicólogos, científicamente, profesionalmente y como ciudadano tiene responsabilidades ante la sociedad en la que vive, y otras sociedades nacionales e internacionales con las que entra en contacto.

1.3.6. La Psicología Organizacional en México

En cuanto al camino que ha recorrido la Psicología organizacional en México es poca la literatura al respecto; se tienen registros de sucesos documentados que dieron cauce a su desarrollo en México. Según Jurado (1982) la Psicología organizacional tiene sus inicios en México en el año de 1939 cuando Enrique Aragón presentó en la Academia de Medicina, una investigación realizada en su Laboratorio de Psicología, sobre fatiga muscular, realizada en obreros a quienes se les tomó nota del rendimiento y la eficacia en la producción, relacionándola con la alimentación, con el número de horas de trabajo y con el salario.

Pablo Border, alumno de Enrique Aragón, laboró en la Escuela Científica de Policía, en cuyo Departamento de Tránsito aplicaban pruebas psicológicas a los agentes, convirtiéndose este en uno de los primeros momentos de la Psicología organizacional en México (Valderrama y Jurado, 1985 En Aguilar-Morales y Vargas-Mendoza, 2010).

A fines de 1939, se creó el grado de maestría en Psicología como estudios de especialización en los cursos de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México (García, 2006). También en este año, Aragón presentó en la Academia de Medicina, una investigación realizada en su Laboratorio de Psicología, sobre fatiga muscular, realizada en obreros a quienes se les tomo nota del rendimiento y la eficiencia en la producción, relacionándola con la alimentación, con el número de horas de trabajo y con el salario.

Posteriormente, en 1950 se fundó la Sociedad Mexicana de Psicología y en 1953, en el congreso Científico Mexicano, se presentó el trabajo “La Psicología Industrial de México” (García, 2006).

La fundación de la Real y Pontificia Universidad de México en 1953, la cual fue gestionada por un lado por un lado por Fray Juan de Zumarraga y por el otro, por el primer Virrey de la Nueva España, don Antonio de Mendoza fue el germen de lo que después de algunos cambios y cierres, posteriormente sería la Escuela Nacional Preparatoria (ENP) y actual Universidad.

A Ezequiel Adeodato Chávez, se ha considerado como el primer Psicólogo mexicano, (sin ser Psicólogo) ya que sentó los cimientos de la Psicología en México al crear en la ENP, a petición del ministro de Instrucción Pública, los cursos de Psicología y Moral (Pizano, 1965 en Jurado, 1982).

En la impartición de dicho curso, asistió, Enrique O. Aragón, quien tomó notas, y publicó en 1902 el libro “La Psicología”. El libro trata de temas como el sistema nervioso, la irritabilidad, acto reflejo, edad, sueño, entre otros temas y como afectaban a las funciones psíquicas, al instinto, conciencia, sensación, memoria, etc. (Aragón, 1902 en Jurado, 1982). Para 1906, él también publicó el Estudio Sintético acerca de tres de las principales obras de Morales y de Psicología, en éste mismo año, surgió el programa de Psicología en la ENP.

En 1911, Aragón presentó el trabajo de Necrología, al hacerse cargo de la selección de psiquiatría y enfermedades nerviosas. Este mismo personaje fundó el primer Laboratorio de Psicología en México, que era idéntico al de Wundt, el cual se conservó por treinta años (Jurado, 1982), en éste, se realizaron estudios de trabajo manual, fatiga y pletismografía emotiva.

En 1921 a 1930 los psicólogos se ocuparon en la traducción, adaptación, estandarización y aplicación de escalas como la B. S. T. M., Test parciales de Lenguaje de Alicia Descoedres, prueba de Vermeulen, Terman Grande, Beta Army, Detroit, entre otras (García, 2006).

Entre 1990 y 1995 diversas empresas de México han sido galardonadas con el premio nacional de calidad, entre las más sobresalientes se encuentran:

Tabla 1.3.7

Premios nacionales de calidad en México 1990-1995

Año	Empresa	Ubicación	Categoría
1990	American Express Co. (México), S.A. de C.V.	México, D.F.	Servicios, grande
1991	Planta Motores y Fundición. General Motors de México, S.A. de C.V.	Toluca, Edo. De Mex.	Industrial, grande.
1992	Planta manufacturera IBM de México, S.A. de C.V.	El Salto, Jal.	Industrial, grande.
1993	Pinturas Osel, S.A. de C.V.	Guadalupe, N.L.	Industrial, mediana.
1994	The Ritz Carlton, Cancún.	Cancún, Q.R.	Servicios, grande.
1995	Fabricaciones y Representaciones Industriales, S.A. de C.V.	Santa Catarina, N.L.	Industrial, mediana.

Fuente: Zepeda, 1999.

Desde hace varios años, las organizaciones de México se encuentran sumergidas en verdaderas revoluciones organizacionales. Algunas llevan a cabo cambios profundos que las encauzan, mediante programas de calidad total, a analizar la manera como han estado trabajando a lo largo de los años. Otros se han valido de la reingeniería para transformarse y comenzar a cuestionarse si lo que están realizando es lo que debieran de hacer, enfrentando con valor cualquiera de las respuestas que puedan surgir a esta interrogante (Zepeda, 1999).

Zepeda (1999) afirma que por lo general, los directivos han hecho pública la filosofía (valores, creencias, estilo, visión, misión y objetivos) que consideran deseable para ser adoptada por todo el personal que colabora en sus industrias, como parte de las acciones emprendidas para mejorar la eficacia de las organizaciones, los directivos han renunciado a todo el poder y lo comparten con el resto de los empleados. Procuran mantener comunicación permanente y a

todos los niveles con su personal, además de que invierten fuertes cantidades de dinero para modernizar los equipos de sus empresas, apoyar los viajes de estudio a otras compañías, capacitar a quienes trabajan con ellos e investigar a fondo los requerimientos y expectativas de sus clientes y consumidores.

Se puede decir que de acuerdo a lo expuesto en la tesis de Jurado, los antecedentes que se tiene de la Psicología en México se remontan a la Psicología Clínica en su mayoría, algunas investigaciones al área Educativa y Experimental; lo que habla de que, en México, la Psicología Organizacional tiene sus raíces en las bases de la investigación y la influencia extranjera.

Como se ha visto a lo largo de este capítulo, para que una organización funcione de una manera óptima, es de vital importancia la relación de ésta con sus empleados. Existen así, muchas variables que se encuentran relacionadas para que esto ocurra, entre ellas las que serán tratadas en esta investigación: el clima organización y la personalidad.

CAPÍTULO 2

CLIMA ORGANIZACIONAL

Una parte importante de las organizaciones, es el clima que se genera en estas; ya que como lo mencionan diversos autores es parte importante de la productividad. Guillén (2000) establece que las partes que componen a una organización (individuo y ambiente) están interrelacionadas entre sí y como parte de esto se forma una realidad denominada clima que es el resultado de la situación y el estado en que se encuentra la organización.

Brunet (2009) menciona que el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad.

2.1 Antecedentes del concepto Clima Organizacional

Existen diversas posturas acerca del origen del clima organizacional, Zhang y Liu (2010) mencionan que el concepto de clima organizacional inició a fines de la década de 1930 con el movimiento de las relaciones humanas encabezado por los estudios de Elton Mayo en Hawthorne; los investigadores involucrados en este movimiento voltearon su atención al ambiente psicológico y al entorno físico que envuelve al lugar de trabajo y fue aquí donde surge el concepto de clima organizacional. Lewin, Lippitt, y White (1939, En Iqbal, 2011) utilizaron el término de clima social para describir sentimientos subjetivos encontrados en el lugar de trabajo durante sus estudios acerca de las organizaciones. Estos autores hallaron que los diferentes grupos que existen en las organizaciones tenían climas sociales claramente diferentes.

Por su lado Brunet (2009) habla de la introducción de este concepto a la Psicología organizacional por primera vez por parte de Gellerman en 1960.

En su recopilación de información acerca de este concepto, Brunet (2009) resalta que el clima organizacional parece estar constituido por una mezcla de dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de la gestalt y la escuela funcionalista.

La primera de ellas es la escuela de la Gestalt (la cual tiene como postulado principal que el todo es diferente a la suma de sus partes). Esta escuela aporta a este concepto dos principios importantes de la percepción del individuo: el primero de ellos es captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo y el segundo crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta escuela, los individuos comprenden el mundo que los rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ellos ven ese mundo. De manera que, la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en el comportamiento de un empleado.

La concepción del clima organizacional captura una construcción en la escuela de la Gestalt que ofrece una mejor comprensión de cómo las personas influye en conjunto más allá de sus propias percepciones (Schulte, Ostroff y Kinicki, 2006).

En segundo lugar la escuela funcionalista menciona que, el pensamiento y el comportamiento de un individuo depende del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio; de tal modo que, la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima organizacional de éste. En contraste con lo que mencionaban los gestalistas de que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción.

Como regla general, cuando la escuela gestalista y la funcionalista se aplican al estudio del clima organizacional, estas poseen en común un elemento de base que es el nivel de equilibrio (homeostasis) que los sujetos tratan de

obtener en la institución que trabajan. Los individuos tienen necesidad de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable en el mundo que los rodea a partir de la información proveniente de su medio de trabajo. Por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima organizacional de su lugar de trabajo, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio con su medio, ya que para él dicho clima organizacional requiere un acto defensivo.

Por su parte, Martín y Colbs. (1998, En Edel y García, 2007), hacen referencia a tres escuelas que sustentan el concepto de clima organizacional: Estructuralista, Humanista, Sociopolítica y Crítica.

- Ψ Estructuralista: Para esta escuela, el clima organizacional surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual. Aunque, con esto, los estructuralistas no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales, sino que se centran especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.
- Ψ Humanistas: Los humanistas, sostienen que el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales de los individuos y las de la organización.
- Ψ Sociopolítica y Crítica: Las corrientes sociopolítica y crítica afirman que el clima organizacional representa un concepto global que integran todos los componentes de una organización; se refiere a las actitudes subyacentes, a

los valores, a las normas y a los sentimientos que los integrantes tienen ante su organización.

Como se observa existen diferentes maneras de describir cómo es que se constituye el clima organizacional, lo importante es resaltar la influencia tanto de la organización en conjunto y las percepciones que tienen de ella los trabajadores.

Los primeros estudios del concepto clima organizacional surgieron a raíz de la publicación del libro de McGregor titulado “El aspecto humano de las empresas” en 1960 (Gómez y Vicario, 2008). En el apartado dedicado al “clima directivo” McGregor consideraba que los responsables organizacionales crean el clima organizacional en el que los subordinados llevan a cabo sus tareas, el modo en el que lo hacen, el grado en el que resultan competentes en su ejecución y su capacidad para que las cosas que hacen ejerzan una influencia ascendente en el contexto organizacional.

De acuerdo con los diferentes fundamentos acerca del clima organizacional se puede concluir que este concepto se crea por los empleados, de cómo ellos perciben su ambiente laboral y como lo menciona Brunet (2009), a partir de todo lo que interviene alrededor de la organización, lo que busca el individuo es una homeostasis entre él y esta última.

2.2. Definiciones del clima organizacional.

Así como existe una polémica bastante grande sobre los inicios del clima organizacional en la Psicología existe así una discusión respecto a la definición de este concepto. Brunet (2009) menciona que no existe entre los investigadores un consenso para definir este concepto, en gran parte por que se han enfocado más en ceñirse al aspecto metodológico de la investigación que llegar a una definición en común.

De este modo, James y Jones (En Brunet, 2009) se han enfocado al aspecto metodológico de la investigación del clima organizacional; aunque estos diferentes enfoques han conducido a aceptaciones del concepto de clima organizacional:

- Ψ La medida múltiple de atributos organizacionales: la cual considera el clima organizacional como un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras, son relativamente estables en el tiempo e influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización.
- Ψ La medida perceptiva de los atributos individuales. Los principales defensores de esta tesis definen el clima organizacional como los elementos meramente individuales relacionados principalmente con los valores y necesidades de los individuos más que con las características de la organización. Esto quiere decir que el individuo percibe el clima organizacional únicamente en función de las necesidades que la empresa le puede satisfacer. Aquí, el clima es sinónimo de opiniones personales, es decir características personales, más que de factores organizacionales.
- Ψ La medida perceptiva de los atributos organizacionales. El clima organizacional está considerado como una medida perceptiva de los atributos organizacionales y está definido como una serie de características que: a) son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades, y que b) pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades actúan con sus miembros y con la sociedad.

A últimas fechas, el estudio del clima organizacional ha tenido gran importancia principalmente las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto.

El concepto de sujeto y la percepción que este tiene de su ambiente de trabajo en las últimas décadas, ha tenido una mayor importancia para la organización; con la intención de satisfacer las necesidades de los empleados,

empatar sus intereses con los de la organización para de este modo lograr aumentar su productividad. Es por esta razón que se abordaran aquí algunas definiciones del concepto de clima organizacional que toman en cuenta las percepciones de los miembros de la organización.

Tabla 2.1

Definiciones de Clima Organizacional

Definición del Clima Organizacional	Autor y Año
Es la percepción compartida de los empleados sobre su entidad de trabajo, ya sea una organización, división, departamento o grupo de trabajo.	Lewin, Lippit y White (1939, En Landy y Conte, 2005)
Se determina por medio de la percepción de sus miembros, de la personalidad, educación y experiencia laboral de los mismos. Es un conjunto de características que describen una organización, las cuales: la distinguen de otras, son relativamente duraderas en el tiempo e influyen en la conducta de los individuos en las organizaciones.	Forehand y Gilmer (1964, En Kumar, 2006)
Se refiere a una situación y su vínculo con pensamientos, sentimientos y conductas de los miembros de la organización; es temporal, subjetivo y a menudo sometido a la manipulación directa de gente con poder e influencia.	Pace (1968, En Aguilar, Arevalo, Sandoval y Vega, 2006)
Es una cualidad relativamente duradera del ambiente total de la organización que: a) es experimentada por sus ocupantes, b) influye en su conducta y c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características del ambiente.	Tagiuri (1968, En Guillen y Guil, 2000; Furnham, 2001).
Es la personalidad de la organización que incluye diversas variables que se encuentran en el ambiente laboral, pero también los atributos de la organización.	Guion (1973), Steers y Porter (1979, En Pradeep, 1982) y Furnham (2001).
Es un conjunto de atributos que pueden ser percibidos en una organización particular y/o sus subsistemas, y que pueden ser inducidos por la forma en que la organización interactúa con sus miembros y su ambiente, influyen las percepciones que comparten los miembros de la organización respecto del trabajo, el ambiente físico en que tiene lugar, las relaciones interpersonales que tienen en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.	Hellrieger y Slocum (1974, En Araneda, 2007)
Representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado en ella en términos de estructura, recompensa, consideración, apoyo y apertura.	Dessler (1979, En Aguilar, Arevalo, Sandoval y Vega, 2006)
Es un atributo integrado por los comportamientos, actitudes y sentimientos que son características de la organización.	Ekvall (1983)
Son las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes; como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales.	Brunet (1987)
Es un grupo de percepciones resumidas o globales compartidas	Reichers y Schneider

Definición del Clima Organizacional	Autor y Año
por los individuos acerca de su ambiente, en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.	(1990, En Aguilar, Arevalo, Sandoval y Vega., 2006 y Schulte, Ostroff y Kinicki, 2006)
Consiste en las percepciones compartidas que los miembros desarrollan. Define el clima organizacional como un proceso que reúne aspectos subjetivos y objetivos, debido a que se enfatiza en la construcción de las percepciones de nivel grupal, de políticas y prácticas de la organización.	Toro (1992, En Aguilar, Arevalo, Sandoval y Vega, 2006)
Es la atmósfera percibida por los empleados, la cual ha sido creada por las prácticas, procedimientos y recompensas típicas de la organización.	Schneider, Gunnarson y Niles-Jolly (1994 En Gómez, Lisbona y Palací, 2008)
Se trata de percepciones, impresiones o imágenes de la realidad organizacional, pero sin olvidar que se trata de una realidad subjetiva.	Peiró (1995, En Aguilar, Arevalo, Sandoval y Vega, 2006)
Se refiere a una situación y su vínculo con pensamientos, sentimientos y conductas de los miembros de la organización; es temporal, subjetivo y a menudo sometido a la manipulación directa de gente con poder e influencia.	Denison (1996, En Palací, 2008)
Es la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral. De acuerdo con esta definición la percepción de un clima organizacional va a depender de las percepciones que realicen los miembros de la organización.	Guillen y Guil (2000)
Es una descripción, basada en la experiencia, de aquello que la gente observa en informa que les ocurre en una situación organizacional, es decir, que incluye las percepciones de los empleados de la organización en términos de prácticas, políticas, procedimientos, rutinas y recompensas.	Ostroff, et al., (2003, En Palací, 2003)

De acuerdo con las definiciones anteriores las percepciones individuales del clima organizacional dependerán tanto de factores que influyen en la verdadera naturaleza del clima organizacional cómo de factores que afectan al individuo en la percepción de la misma (Payne y Mansfield, 1978 En Iqbal, 2011).

El clima organizacional resulta ser entonces una serie de evaluaciones e interpretaciones hechas individualmente en relación a lo especificado por el objetivo de la organización (Likert, 1967 En Boudrias, Brunet, Morin, Savoie, Plunier y Cacciatore, 2010). En un estudio efectuado por Tesluk (1999 En Boudrias, *et al.*, 2010) en una estación de transporte los empleados realizan sus labores de una mejor manera cuando perciben el clima organizacional participativo.

Como se menciona en las definiciones citadas y lo afirmado por Brunet (2009) en una organización pueden existir diferentes climas organizacionales. La compañía puede tener tantos climas como departamentos o unidades, y entre más descentralizada esté la organización más diferentes climas se pueden tener.

El estudio del ambiente laboral desde el paradigma sociocognitivo requiere identificar y descubrir las percepciones y creencias compartidas de los miembros de esas unidades sociales. El desarrollo ampliamente de las investigaciones sobre clima organizacional ha permitido comprender de forma adecuada el papel desempeñado por las percepciones compartidas en la conceptualización del ambiente y su influencia sobre los propios comportamientos de las personas (Peiró y Prieto, 1996).

En términos generales, se puede afirmar que casi todas las definiciones de clima organizacional aluden a procesos perceptivos y subjetivos de los miembros organizacionales socialmente compartidos. Se trata de percepciones, impresiones o imágenes de la realidad organizacional, pero sin olvidar que es considerada como “realidad subjetiva” (Peiró, 1983-1984 En Peiró y Prieto, 1996).

En resumen el clima organizacional está basado en las percepciones de todos los factores que envuelven el lugar de trabajo, sus cualidades, atributos o propiedades los cuales establecen una interacción en un contexto laboral, lo cual da lugar a una realidad subjetiva.

Ahora que ya se definió el concepto de clima organizacional es importante diferenciarlo de otros conceptos con los que se tiende a confundirlo, como lo es el clima psicológico. El clima psicológico es la percepción del individuo de su organización (Peiró, Prieto y Roe 2007).

Schulte, Ostroff y Kinicki (2006) mencionan que las investigaciones se centran en el clima organizacional y no en el clima psicológico (nivel individual en el que perciben los trabajadores el clima organizacional).

Si bien es cierto que el mismo concepto de clima (psicológico y organizacional) hace referencia a las percepciones de los individuos de ya sea un área o toda la organización, el clima organizacional sería un grado de acuerdo en estas percepciones individuales.

Otro concepto que fácilmente se confunde con clima organizacional es el de cultura organizacional; Ashkanasy y Jackson (2001, En Brunet, 2009) y Ostroff, Kinicki y Tamkins (2003, En Schulte, Ostroff y Kinicki, 2006), expresan las diferencias entre ambos conceptos. Por un lado Ostroff, Kinicki y Tamkins (2003, En Schulte, Ostroff y Kinicki, 2006), definen el clima organizacional como una descripción, basada en la experiencia, de aquello que la gente observa e informa que les ocurre en una situación organizacional, es decir, que incluye las percepciones de los empleados de qué es la organización en términos de prácticas, políticas, procedimientos, rutinas y recompensas. La cultura organizacional, según Ostroff, Kinicki y Tamkins (2003, En Schulte, Ostroff y Kinicki, 2006), ayuda a determinar por qué estas cosas ocurren, refiriéndose a las ideologías y supuestos fundamentales. Ostroff, Kinicki y Tamkins (2003, En Schulte, Ostroff y Kinicki, 2006), consideran que la distinción en la definición entre el qué (clima organizacional) y el por qué (cultura organizacional) es útil, porque indica tanto la interrelación entre los dos constructos como diferencias, así como apuntan que el conjunto de prácticas, políticas, procedimientos y rutinas es el mecanismo que vincula la cultura organizacional y el clima organizacional.

Otro término ampliamente confundido con el de clima organizacional es el de satisfacción laboral, aunque ha ido disminuyendo ya que el clima organizacional se ha asumido como una descripción de la realidad y la

satisfacción es fundamentalmente valorativa (Fernández-Ríos, En Gómez y Vicario, 2002).

La satisfacción es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo (Boada y Tous, 1993 En Vega, Botello y Núñez, 2007). La satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes (Vega, Botello y Núñez, 2007). Es así que la satisfacción laboral está en función de la percepción del clima organizacional.

El clima organizacional se refiere a la organización como un sistema y por tanto como un todo, mientras que la satisfacción se centra en algo particular. La satisfacción se refiere a una valoración con carácter emocional, el clima organizacional se fija en describir la organización; así que la unidad central de estudio en la satisfacción reside en el individuo, en el clima organizacional es la organización. La diferenciación vendría determinada por la elaboración de herramientas de medida (Guillen y Guil, 2000).

2.3 Factores que afectan la percepción del clima organizacional.

Es evidente que las percepciones individuales de clima organizacional dependen tanto de factores que influyen en la naturaleza real del clima organizacional así como de factores que afectan las percepciones individuales del mismo.

Existen, de acuerdo con Payne (1978), cuatro grandes grupos de variables que afectan la percepción del clima organizacional y que podrían explicar la naturaleza de los microclimas dentro de la organización los cuales son:

1. Parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
2. La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización incluyendo el factor de la remuneración.
3. Factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción (Litwin y Stringer, 1968; Johannesson, 1973, En Payne, 1978).
4. Las percepciones que tiene de los demás miembros dentro de la organización (subordinados, colegas y superiores) acerca del clima organizacional.

De acuerdo a la naturaleza real del clima organizacional, Brunet (2009) menciona tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización:

1. Las variables causales, las cuales son independientes y determinan el sentido en que la organización evoluciona así como los resultados que obtiene. Estas pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la organización que pueden también agregar nuevos componentes y dado que son variables independientes si estas se modifican por lo tanto las otras variables se modifican también.
2. Las variables intermediarias, son las que reflejan el estado interno y la salud de una empresa (motivaciones, actitudes, objetivos de rendimiento, eficacia en la comunicación, toma de decisiones, etc.).
3. Las variables finales que son dependientes y son las que reflejan los resultados obtenidos por la organización (ganancias, gastos, pérdidas).

Payne (1978) menciona otra razón por la cual existen diferencias en la percepción del clima organizacional se puede atribuirse a dos causas. En primer lugar, se puede argumentar que los individuos pueden "mal percibir" el entorno en que actúan, en mayor o menor medida, en segundo lugar el clima de la organización, puede estar sujeto a las variaciones locales, de este modo las

personas que se encuentran en distintos departamentos aunque estén en la misma organización no pueden percibir el clima de la misma manera.

Otro factor importante que se ha encontrado también en estudios realizados por Payne (1978) es la importancia de las percepciones de los compañeros de trabajo sobre el clima organizacional, ya que pueden llegar a tener una significancia mayor en la propia percepción del clima organizacional que se forma uno mismo que el ambiente de trabajo en sí y las propias percepciones. Brunet (2009) afirma que en una organización pueden existir diferentes climas organizacionales. La organización puede tener tantos climas como departamentos o unidades, y entre más descentralizada esté la organización más diferentes climas se pueden tener.

También, dentro de los diferentes factores que afectan la percepción del clima organizacional varios autores mencionan que los sistemas de organización que influyen en el clima organizacional son importantes en la percepción que se tiene de éste. Los sistemas de organización en gran parte son establecidos por la gerencia; por lo tanto las actitudes y conductas de los directivos juegan un papel importante en el establecimiento de un clima participativo. Como por ejemplo lo encontrado por Schneider (1987) y Schein (1985) (ambos En Van Vianen, y Kmiecik, 1998) en donde se observa que el fundador de la organización, los líderes y miembros de la misma ejercen influencia sobre la percepción individual de los trabajadores.

Payne y Mansfield (1973, En Payne, 1978) encontraron que el nivel jerárquico que se tenga en una organización influye en la percepción individual que se tenga del clima, particularmente en aspectos relacionados a las relaciones interpersonales y las tareas realizadas en la organización. Así mismo encontraron que el nivel jerárquico se relaciona fuertemente con el salario, y menos relación con la edad.

Por su parte Brunet (2009) menciona que la posición de los empleados dentro de la jerarquía organizacional o dentro de un departamento particular, puede influenciar la percepción del clima. Entre mayor rango se tiende a percibir el clima más flexible y dinámico.

Mullins (1989, En Furnham, 2001) sostiene que podría esperarse que un clima organizacional sano tenga los siguientes rasgos característicos:

- Ψ La integración de los objetivos organizacionales y personales.
- Ψ Una estructura flexible con una red de autoridad, control y comunicaciones, y con autonomía para cada uno de los miembros.
- Ψ Estilos de liderazgo adecuados para determinadas situaciones de trabajo.
- Ψ Confianza, consideración y apoyo mutuos entre los diferentes niveles de la organización.
- Ψ Reconocimiento de las necesidades y los atributos individuales y de las necesidades y las expectativas de las personas en el trabajo.
- Ψ Atención al diseño y la calidad de la vida laboral.
- Ψ Puestos desafiantes y responsables con altos estándares de desempeño.
- Ψ Sistemas equitativos de recompensa basados en reforzamientos positivos.
- Ψ Oportunidades para el desarrollo personal, profesional y el progreso.
- Ψ Justicia en el trato y políticas y prácticas y prácticas de relaciones industriales y de personal equitativas.
- Ψ Análisis franco de los conflictos haciendo hincapié en el arreglo de las diferencias sin demoras o confrontaciones
- Ψ Funcionamiento democrático de la organización con oportunidades plenas para la consulta y la participación auténticas.
- Ψ Sentimiento de identidad y lealtad con la organización y sensación de que se es un miembro necesario e importante de ella.

Hasta este punto se ha mencionado que el clima organizacional está relacionado con tres factores, primero con todo lo referente a la organización, segundo con lo que respecta a los miembros de la misma y tercera con la interacción de estos factores.

2.4 Teorías del Clima Organizacional

2.4.1 Teoría de los sistemas de organización de Likert

Para analizar un poco las causas y efectos de los diferentes climas que se estudian Likert propuso la teoría de los sistemas de organización o mejor conocida como la teoría del clima organizacional; para Likert el comportamiento de los subordinados es causado, en parte por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben así como por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores.

Tanto el clima, las costumbres, prácticas y actitudes, dependen en gran medida de las relaciones que establece el patrón y el empleado (Díaz, 2008).

2.4.2 Teoría de Lewin

El comportamiento de un individuo en el trabajo debe considerarse según la fórmula de Lewin que estipula que el comportamiento (C) es función (f) de la persona implicada (P) y de su entorno (E).

$$C = f(P \times E)$$

Brunet (2009) menciona que en efecto, toda situación de trabajo implica un conjunto de factores específicos en el individuo, tales como las aptitudes y características físicas y psicológicas y, a cambio, ésta presenta entornos sociales y físicos que tienen sus particularidades propias. El individuo 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. Lo cual ratifica que la forma de comportarse un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización. Por ejemplo, si un obrero ve el clima organizacional de su fábrica como una cosa amenazante adoptará comportamientos de defensa para tratar de sustentarse a esta tensión. El estudio del clima de una organización es una tarea que puede efectuarse a pesar de todo, sin demasiadas dificultades. En efecto:

- Ψ Una organización está limitada dentro del espacio; una compañía, un departamento o un servicio pueden identificarse sin ambigüedad.
- Ψ En el interior de una organización existen fuentes de información como informes, estadísticas, organigramas y percepciones de los empleados, que proporcionan las bases que pueden servir para identificar el clima de la organización.

2.5 Tipos de clima organizacional

El clima organizacional puede ser considerado un concepto estructural y puede aplicarse a cualquier organización (o incluso en diferentes divisiones, departamentos o incluso grupos de trabajo).

Likert (Brunet, 2009) afirma que la combinación y la interacción de las variables causales, intermediarias y finales que existen dentro de la organización y participan en la percepción del clima organizacional permiten determinar dos grandes tipos de clima, cada uno de ellos con dos subdivisiones como se muestra a continuación:

Ψ Clima de tipo autoritario.

- a) Sistema I Autoritarismo explotador. Aquí la dirección no le tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen de manera descendente. La atmósfera que se crea a raíz de este tipo de clima es una donde los empleados trabajan con miedo, castigos, amenazas y ocasionalmente recompensas. A pesar de esto existe un ambiente estable y aleatorio.
- b) Sistema II Autoritarismo paternalista. La dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados; la mayor parte de las decisiones se toman en la cima y algunas en los escalones anteriores. Para motivar a los empleados se utilizan comúnmente recompensas y castigos. Se crea la impresión de un ambiente estable y estructurado aunque la dirección puede llegar a jugar con las necesidades sociales de los empleados.

Ψ Clima de tipo participativo.

- a) Sistema III Consultivo. En este sistema la dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados, de este modo las políticas y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. El ambiente que se crea es dinámico.
- b) Sistema IV Participación en grupo. La dirección tiene plena confianza en sus empleados; de modo que los empleados se encuentran motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, mejoramiento de los métodos de trabajo.

Litwin y Stringer (1996, En Landy y Conte, 2005) con base en sus análisis de los tres “tipos” diferentes de organización, propusieron tres “tipos” diferentes de clima:

- Ψ Autócrata. Clima altamente estructurado, dando poca oportunidad para la responsabilidad individual o la toma de riesgo.
- Ψ Democrático. Clima menos estructurado dando gran oportunidad a la responsabilidad individual y la toma de riesgo.
- Ψ Laissez faire. Clima que libera al individuo en la manera de organizar y ejecutar el trabajo.

Guillen y Guil (2000) menciona que dependiendo de las percepciones que realicen los empleados y que a su vez tienen una influencia en el comportamiento dentro de la organización existen dos tipos de clima organizacional:

- Ψ Benéfico: Cuando los miembros suelen valorar cómo adecuado cuanto permite y ofrece posibilidades para el desarrollo y desempeño laboral, aportando estabilidad e integración entre sus actividades en la organización y las necesidades personales.
- Ψ Perjudicial: Esta se da cuando las percepciones de los individuos manifiestan un desequilibrio entre sus necesidades, la estructura y los procedimientos del sistema.

Rousseau (Díaz, 2008) menciona que existen varios tipos de clima organizacional de acuerdo a las percepciones individuales de los empleados respecto a su ambiente de trabajo.

- Ψ Clima Psicológico. Es la percepción individual del ambiente de las personas, la forma en que cada uno de los empleados organiza su experiencia en el ambiente. De esta manera, las diferencias individuales tienen una función en la perspectiva de cada uno y los diversos factores

dan forma al clima psicológico como estilos de pensamiento, personalidad, cultura y las interacciones sociales; tales percepciones no necesariamente necesitan coincidir con las de otras personas del mismo ambiente, ya que dentro de cada organización existen diferentes ambientes.

- Ψ Clima Agregado. Es el que implica las percepciones individuales promediadas dentro de un departamento, división, sector, etc., dentro de la misma organización. Los climas agregados se constituyen con base en la pertenencia de las personas a alguna unidad identificable de la organización.
- Ψ Clima colectivo. Surgen del consenso entre individuos respecto a su percepción de los contextos del comportamiento. En este tipo del clima se toman en cuenta las percepciones individuales situacionales; estos se han considerado elementos de pertenencia de un grupo, sin embargo, los factores personales como la administración, la experiencia laboral, el tiempo en el puesto actual y la edad explican algunos grupos.
- Ψ Clima organizacional. Clima que refleja la percepción de los miembros de la organización; puede considerarse un descriptor de los atributos organizacionales, expresados en términos que caracterizan las experiencias individuales con la organización.

Los tipos de clima también pueden definirse en función de las diferentes formas de poder que pregonan y utilizan los directores de la empresa. Por ejemplo, un clima autoritario se caracteriza por el uso de castigos y recompensas por parte de la dirección para controlar a los empleados mientras que un clima participativo no se caracteriza por un dejar hacer de la dirección sino más bien por una integración de los procesos de control y de decisión que está diseminada en todos los niveles jerárquicos de la organización (Brunet, 2009).

Brown y Morberg (1983, En Díaz, 2008) describen cuatro tipos de clima organizacional con base a que están orientados.

- Ψ Clima organizacional orientado hacia el poder: en este la estructura esta determinada por el poder, es decir, quienes toman las decisiones tienen la jerarquía necesaria para determinar las condiciones del trabajo, por lo que el bienestar de los subordinados depende mucho de los deseos y caprichos de sus superiores.
- Ψ Clima organizacional orientado hacia el papel: en este se recalca el orden y la racionalidad: la competencia y el conflicto se regulan principalmente mediante reglas y procedimientos ya que valoran mucho la predecibilidad y la estabilidad; por este motivo es difícil realizar cambios.
- Ψ Clima organizacional orientado hacia el trabajo: como su nombre lo indica se orientan hacia el trabajo y sus objetivos específicos, ya que tienen utilidad, proporcionan atención sanitaria de calidad, capturar un hecho del mercado, publicar un periódico, etc. La estructura de la organización, sus actividades, sus empleados se evalúan en términos de su contribución a los objetivos. La autoridad se considera legítima sólo si se le ayuda a lograr el objetivo, por lo que las reglas y reglamentaciones se descartan a no ser de que estas también contribuyan con los objetivos. Los empleados sin las habilidades o conocimientos reciben un entrenamiento nuevo o son reemplazados.
- Ψ Clima organizacional orientado hacia la gente: aquí están orientados para servir a las necesidades de la gente, por lo que no espera que los miembros hagan cosas diferentes a sus valores. Los empleados se asignan con base a preferencias o necesidades de aprendizaje y desarrollo, no necesitan de recompensas.

De acuerdo con Muñoz, Guerra, Barón y Munduate (2006) existen cuatro tipos de clima organizacional:

- Ψ Clima de apoyo: Indica el grado en que las relaciones entre los miembros de la organización son amistosas y de colaboración son amistosas y de colaboración mutua. Se insta a las personas a que

expresen sus ideas sobre el trabajo y sus sentimientos hacia sus compañeros y se enfatiza el compromiso personal de los empleados.

Ψ Clima de Reglas: Indica el grado en el que la conducta de los empleados está regulada por normas y reglas. La estructura de la organización suele ser jerárquica y la comunicación se establece de arriba hacia abajo del organigrama.

Ψ Clima de Metas: Reside en su orientación hacia la consecución de los objetivos de un modo racional, teniendo en cuenta las demandas del entorno.

Ψ Clima de Innovación: Indicador del grado en que las nuevas ideas y proyectos son bien acogidos y estimulados. No requiere el control por parte de los jefes inmediatos ya que éstos esperan que las personas se impliquen y se comprometan.

Según Baer y Frese (2003, En Lisbona, Palací y Gómez, 2008) describen otros tipos de clima organizacional:

Ψ Clima para la seguridad psicológica: Se refiere a que el empleado se sienta capaz de mostrarse tal como es en el trabajo sin tener miedo a consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera.

Ψ Clima para la iniciativa: Se refiere a las prácticas y procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactiva, autoiniciada y persistente.

Incluso, los investigadores proponen la existencia de climas múltiples dentro de cualquier organización y afirman que éstos están menos determinados por los elementos estructurales que por la meta del grupo (Landy y Conte, 2005).

Aparte de definir diversos tipos de clima organizacional, los autores también determinan la multidimensionalidad de este concepto para ampliar su comprensión y su evaluación se ha mas valida y confiable.

2.6 Dimensiones del clima organizacional

El clima organizacional está compuesto por diferentes dimensiones que caracterizan aspectos particulares del ambiente organizacional, aunque el número de las mismas varían de acuerdo con cada autor (Salgado, Remeseiro e Iglesias, 1996).

En la siguiente tabla se presentan, de acuerdo con algunos autores, dimensiones del clima organizacional. Se puede apreciar que las propuestas de los autores van de 2 a 11 dimensiones y existe una frecuencia de aparición mayor en las diferentes clasificaciones de la dimensión de autonomía.

Tabla 2.6.1

Dimensiones del clima organizacional.

*Forehan y Gilmer (1964)	*Friedlander y Marguiles (1969)	*Gavin (1975)	*Lawler, <i>et al.</i> (1974)
1. Tamaño de la organización.	1. Empeño.	1. Estructura organizacional.	1. Competencia eficacia.
2. Estructura organizacional.	2. Obstáculos o trabas.	2. Obstáculo.	2. Responsabilidad.
3. Complejidad sistemática de la organización.	3. Intimidación.	3. Recompensa.	3. Nivel práctico concreto.
4. Estilo de liderazgo.	4. Espíritu de trabajo.	4. Espíritu de trabajo.	4. Riesgo.
5. Orientación de fines.	5. Actitud.	5. Confianza y consideración de parte de los administradores.	5. Impulsividad.
	6. Acento puesto sobre la producción.	6. Riesgos y desafíos.	
	7. Confianza.		
	8. Consideración.		
*Likert (1967)	*Litwin y Stringer (1968)	*Meyer (1968)	*Payne, <i>et al.</i>
1. Métodos de mando.	1. Estructura organizacional.	1. Conformidad.	1. Tipo de organización.
2. Naturaleza de las fuerzas de motivación.	2. Responsabilidad.	2. Responsabilidad.	2. Control.
3. Naturaleza de los procesos de comunicación.	3. Recompensa.	3. Normas.	
4. Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción.	4. Riesgo.	4. Recompensa.	
5. Toma de	5. Apoyo.	5. Claridad organizacional.	
	6. Normas.	6. Espíritu de trabajo.	
	7. Conflicto.		

decisiones.			
6. Fijación de los objetivos o de las directrices.			
7. Procesos de control.			
8. Objetivos de resultados y de perfeccionamiento.			
*Pritchard y Karasick (1973)	*Schneider y Bartlett (1968)	*Steers (1975)	*Halpin y Crofs (1963)
1. Autonomía.	1. Apoyo proveniente de la dirección.	1. Estructura organizacional.	1. Cohesión entre el cuerpo docente.
2. Conflicto contra cooperación.	2. Interés por los nuevos empleados.	2. Refuerzo.	2. Grado de compromiso del cuerpo docente.
3. Relaciones sociales.	3. Conflicto.	3. Centralización del poder.	3. Moral de grupo.
4. Estructura organizacional.	4. Independencia de los agentes.	4. Independencia de los agentes.	4. Apertura de espíritu.
5. Recompensas.	5. Satisfacción.	5. Formación y desarrollo.	5. Consideración.
6. Relación entre rendimiento y remuneración.	6. Estructura organizacional.	6. Seguridad contra riesgos.	6. Nivel afectivo de las relaciones con la dirección.
7. Niveles de ambición de la empresa.		7. Apertura contra rigidez.	7. Importancia de la producción.
8. Estatus.		8. Estatus y moral.	
9. Flexibilidad e innovación.		9. Reconocimiento y retroalimentación.	
10. Centralización.		10. Competencia y flexibilidad organizacional.	
11. Apoyo.			
Campbell (1970)	*Stringer	*Moos e Insel (1974, 2008)	*Crane (1981)
1. Autonomía individual.	1. Claridad.	1. Implicación.	1. Autonomía.
2. Grado de estructura impuesta sobre la posición ocupada.	2. Flexibilidad.	2. Cohesión.	2. Estructura.
3. Orientación hacia la recompensa.	3. Responsabilidad.	3. Apoyo.	3. Consideración.
4. Consideración afecto y apoyo.	4. Recompensa.	4. Autonomía.	4. Cohesión.
	5. Estándar.	5. Tarea.	5. Misión e implicación.
	6. Espíritu de equipo.	6. Presión.	
		7. Claridad.	
		8. Control.	
		9. Innovación.	
		10. Confort.	
*****Brown y Leigh (1996)	Marín (1997)	*****Ren, et al. (2001)	*****Toro (2001)
1. Apoyo del superior inmediato.	1. Comunicación.	1. Liderazgo.	1. Trato interpersonal.
2. Claridad del rol.	2. Liderazgo.	2. Salario.	2. Apoyo del jefe.
3. Contribución personal.	3. Sistema de recompensas.	3. Reglas.	3. Sentido de pertenencia.
	4. Estructura.	4. Promoción.	4. Retribución.
	5. Relaciones	5. Desarrollo.	
		6. Evaluación del	

4. Reconocimiento	interpersonales.	desempeño.	5. Disponibilidad de recursos.
5. Expresión de los propios sentimientos.	6. Compromiso- Participación en la empresa.	7. Bienestar.	6. Estabilidad.
6. Trabajo como reto.	7. Satisfacción.	8. Comunicación.	7. Claridad organizacional
			8. Coherencia.
			9. Trabajado en equipo.
			10. Valores colectivos.

Gómez y Vicario (2008)	*Brunet (2009)	Castro y Martinis (2010)
1. Relaciones interpersonales	1. Autonomía individual.	1. Confianza.
2. Innovación.	2. Grado de estructura que impone el puesto.	2. Capacitación y desarrollo.
3. Liderazgo.	3. Tipo de recompensa.	3. Transformación y diversidad.
4. Implicación.	4. Consideración, agradecimiento y apoyo.	4. Satisfacción.
5. Satisfacción.		5. Liderazgo.
6. Consideración.		6. Bienestar de los empleados.
7. Autonomía.		7. Comunicación.
8. Toma de decisiones.		8. Gestión del rendimiento.
9. Beneficios y recompensas.		9. Remuneración y recompensa,
10. Apoyo.		10. Equipo de trabajo.
11. Conflicto.		11. Entorno laboral (físico).
12. Motivación.		12. Imagen de la organización (identidad).
13. Remuneración.		
14. Estructura.		
15. Rendimiento.		
16. Comunicación.		
17. Cohesión		

Nota: * En Brunet (2009); ** En Guillen y Guil (2000); ***En Nona (2009); ****En Zhang y Liu (2010); *****En Cortés (2012).

Landy (2005) menciona que dado que existen varias dimensiones del clima organizacional y todos tienen atractivo y valor potencial, sería importante identificar que se desea evaluar; por ejemplo si lo que se desea es entender las diferencias cuando se comparan organizaciones o grupos cualitativamente diferentes dentro de una organizaciones conviene utilizar las propuesta de James y James (1989, En Landy, 2005). Por otro lado, cuando se quiere comparar las diferencias entre departamentos similares o las diferencias dentro del mismo departamento en momentos diferentes, podría ser más útil examinar con detalle el clima de servicio.

También se debe considerar que existen dimensiones de clima organizacional específicas para cada tipo de clima organizacional, tal como se muestra en la tabla 2.6.2 En Guillen y Guil (2000).

Tabla 2.6.2

Dimensiones de clima organizacional de acuerdo al tipo de clima organizacional.

Autor	Tipo de clima organizacional	Dimensiones de clima organizacional
Zohar (1980)	Clima de seguridad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Importancia de los programas de entrenamiento. 2. Actitudes de la dirección hacia la seguridad. 3. Efectos de la conducta segura en la promoción. 4. Nivel de riesgos en el lugar de trabajo. 5. Efectos del ritmo de trabajo en la seguridad. 6. Estatus del encargado de seguridad. 7. Efectos de la conducta segura en el estatus social. 8. Estatus del Comité de Seguridad.
Taylor y Ellinson (1975)	Clima de creatividad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disfrute de la escuela. 2. Participación de la clase. 3. Instrucción individualizada. 4. Desarrollo de la carrera. 5. Desarrollo de la independencia. 6. Control democrático de la clase. 7. Autoconcepto. 8. Experiencias múltiples de talento.
Daly, Falcione y Damhorst (1979)	Clima de comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 1. La cantidad de comunicación emitida y recibida por un individuo. 2. La discrepancia entre la cantidad de comunicación necesaria perseguida percibida y su implementación por las fuentes emisoras. 3. La oportunidad de las respuestas. 4. El grado de discrepancia entre la información recibida y la percibida como necesaria por los diferentes niveles de personal.
Daly, Falcione y Damhorst (1979)	Clima de compromiso dual empresa-sindicato	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cooperación sindicato-dirección. 2. Visión mutua sindicato-dirección. 3. Participación conjunta. 4. Apatía. 5. Hostilidad. 6. Confianza/imparcialidad.

Locke (1976, En Landy y Conte, 2005) tras una revisión a la literatura sobre clima organizacional, concluyó que cuando los empleados “perciben” a la organización buscan cuatro dimensiones básicas.

1. Claridad, armonía y justicia.
2. Desafío, independencia y responsabilidad.

3. Facilidad de la tarea, apoyo y reconocimiento.
4. Relaciones sociales cálidas y amigables.

Para seguir conociendo más del clima organizacional, es importante definirlo de una manera operacional para poder tener información más precisa de cómo es y cómo se puede trabajar en él para mejorarlo.

2.7 Medición del clima organizacional.

Guillen y Guil (2000) explica que de acuerdo a los estudios relacionados en el ámbito de la empresa, a partir de diversos niveles de medición del clima organizacional (individual, grupal o de la organización), se deben establecer variables y contenidos que se deseen medir en el clima organizacional.

Wallace (1975, En Guillen y Guil, 2000) expone un método para seguir en una investigación sobre el clima, basada en tres fases que se determinan de la siguiente manera:

- Ψ Validación del contenido: Consiste en fijar desde que conceptualización se defina el clima para esclarecer las dimensiones y el diseño de la operativización.
- Ψ Evaluación psicométrica: Poder establecer la validez y la fiabilidad de las definiciones operativas.
- Ψ Aplicación práctica: Se realiza la valoración del clima con el instrumento validado.

Los instrumentos de medición generalmente son cuestionarios estructurados (Guillen y Guil, 2000 y Brunet, 2009) los cuales se dirigen a evaluar la percepción del individuo sobre la organización.

Para Brunet (2009) la mayor parte de los cuestionarios escritos presentan preguntas que describen hechos particulares de la organización, sobre los cuales ellos deben indicar hasta qué punto están de acuerdo con esta descripción. En general se encuentran en este tipo de instrumentos escalas de respuestas de tipo nominal o de intervalo. Muchas veces su validez es sólo aparente y, algunas veces, es una validez de concepto. En efecto frente al universo cambiante de las empresas, algunas veces, es bastante difícil establecer una verdadera validez estadística. Sin embargo, recientemente algunos cuestionarios han superado con éxito este obstáculo.

Los cuestionarios que se utilizan sobre todo en líneas de investigación basadas en la percepción de las prácticas y los procedimientos organizacionales y sobre el desarrollo global o sumario de las percepciones individuales de la organización, exigen a los que responden, que estos evalúen el clima de su organización en función de dos objetivos de cómo percibe la situación actual y también cómo le gustaría percibirla idealmente; es decir medir la distancia entre lo que es y lo que debería ser de acuerdo a lo percibido por el empleado para de esta manera conocer en qué medida está este a gusto con el clima en el que trabaja e indica las dimensiones que necesita una intervención de parte de la dirección para mejorar la percepción del clima (Brunet, 2009).

Por lo general los cuestionarios se realizan para ser utilizados en todas las organizaciones, pero hoy en día algunos cuestionarios se han hecho esencialmente para empresas en particular. Brunet (2009) realiza una recopilación de los cuestionarios más utilizados en las organizaciones se muestran a continuación en la tabla 2.7.

Tabla 2.7

Cuestionarios más usados para medir el clima organizacional.

Nombre del cuestionario	Autor (es) y año	Características
Cuestionario del clima organizacional adaptado para el ambiente escolar	Halpin y Crofts (1963)	Consta de 64 reactivos y 8 dimensiones
Cuestionario de clima organizacional	Litwin y Stringer	Consta de 50 reactivos y 9

Nombre del cuestionario	Autor (es) y año	Características
(OCQ)*	(1968)	dimensiones
Escala de clima organizacional	Schnedider y Bartlett (1968)	Consta de 80 reactivos y 6 dimensiones. Mide la percepción del clima organizacional en el interior de las compañías de seguros.
"Survey of Organizations" dedicado a medir las características globales de la organización	Bowers y Taylor (1970)	Consta de 5 dimensiones
Escala de clima organizacional	Pritchard y Karasick (1973)	Consta de 11 dimensiones independientes, complejas, descriptivas y relacionadas con la teoría perceptual del clima organizacional.
"El perfil de las características organizacionales".	Likert (1974)	Consta de 51 reactivos y 8 dimensiones.
"The Work Environment Scale"	Moos e Insel (1974)	Consta de 90 reactivos y 10 dimensiones
Un cuestionario inclinado a medir el clima para la seguridad laboral	Zohar (1980)	Consta de 8 dimensiones
un cuestionario del clima organizacional adaptado a las empresas escolares	Crane (1981)	Consta de 36 reactivos y 5 dimensiones
"Team Climate Inventory" (TCI)	Anderson y West (1994)	Consta de 38 reactivos y 4 dimensiones
Escala de clima organizacional	Toro (1998)	Consta de 49 reactivos y 8 dimensiones
Escala del clima para la iniciativa.	Baer y Frese (2003)	Consta de 7 reactivos y fue creada a partir de la Escala de Iniciativa Autoinformada de Fresse Fay, Hillburguer, Leng y Tag (1997)
Escala del clima para la seguridad psicológica	Baer y Frese (2003)	Consta de 7 reactivos y fue creada a partir de la escala de Edmondson (1999)

Nota: * En Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom, Maitlis, Robinson y Wallace.

De acuerdo con Toro (2001, En Gómez y Vicario, 2008), las encuestas más importantes reportadas en la literatura técnica que buscan identificar variables o conceptos claves del clima se encuentran:

- Ψ Inventario de clima psicológico de Gavin y Howe.
- Ψ Índice de clima organizacional de Stern.
- Ψ Cuestionario de clima organizacional de James y Selles.
- Ψ Encuesta de calidad de empleo de Khan.
- Ψ Cuestionario de Michigan de evaluación organizacional de Camman.

- Ψ Escala del ambiente universitario de Pace.
- Ψ Cuestionario descriptivo del clima organizacional (OCDQ) de Halpin y Crofts.
- Ψ Cuestionario de Salud Organizacional de Milles.
- Ψ Cuestionario descriptivo del perfil de clima organizacional (CKLLtda) de Kettering.

Además de los cuestionarios se plantea la opción de valorar las diversas dimensiones de este constructo a través de observadores externos y a través de la elaboración de informes de la organización por parte de personas significativas.

Esta posibilidad de evaluación se puede realizar a partir de entrevistas y de diversas observaciones, intentando determinar las variables más significativas del clima para las personas. Este método plantea sus inconvenientes, pues recurrir a expertos exige una clara y precisa descripción de los aspectos más relevantes de la organización, otro aspecto es la falta de información a través de las percepciones de sus miembros, lo cual puede ser una dificultad para determinar en qué medida el clima depende de las percepciones experimentadas o está fundamentado en las valoraciones del observador. No obstante se plantea que existe una correspondencia significativa entre los observadores, el clima y las percepciones de los miembros (Guillen y Guil, 2000).

Es importante, para poder medir el clima organizacional de una manera más completa, tomar en cuenta las diversas variables sociodemográficas que intervienen en la medición de este concepto.

2.8 Importancia de valorar el clima organizacional.

Dentro del proceso de evolución y desarrollo de una organización se considera importante el estudio del clima laboral. Un estudio de clima

organizacional tiene entre sus objetivos obtener información que proporcione una perspectiva clara del mundo interno de la organización, Guillen y Guil (2000) exponen que una valoración del clima organizacional permite:

- Ψ Tener información sobre las reacciones, disposiciones y valoraciones que los trabajadores perciben en relación con las distintas variables que intervienen en una organización.
- Ψ Tener información sobre las condiciones laborales.
- Ψ Dar incentivos a los trabajadores que participen en las actividades de la organización.
- Ψ Mejorar la comunicación y las relaciones dentro de la organización.
- Ψ Obtener un conocimiento integral de la organización.
- Ψ Prevención de cambios y dificultades.
- Ψ Permitir la planificación y desarrollo de actuaciones que faciliten el desarrollo de la organización.
- Ψ Determinar procesos de solución de problemas.
- Ψ Una gestión adecuada de los miembros con relación a la satisfacción de las necesidades y expectativas.
- Ψ Implicación y participación de los miembros de la organización.
- Ψ Estructurar mecanismos para que una vez detectadas las dificultades, se implementen las soluciones pertinentes.
- Ψ Los resultados de los estudios deben ser analizados y tomados en cuenta por las estructuras jerárquicas de la organización y poder así tomar las medidas pertinentes para un mejor desarrollo.
- Ψ Tomar conciencia acerca de la relación entre los miembros de la organización y la organización misma.

CAPÍTULO 3

PERSONALIDAD

El comportamiento de un empleado en su lugar de trabajo no puede entenderse sin considerar el concepto de personalidad ya que existen conexiones claras entre aspectos de la personalidad y las conductas laborales, tanto productivas como improductivas.

En este capítulo se abordan los antecedentes del concepto personalidad, su definición de acuerdo con cada autor revisado en la literatura, algunas teorías que sustentan este concepto, especialmente el modelo de los cinco grandes por así convenir a los fines de esta investigación. También se analiza la medición de la personalidad y algunos atributos de esta y su relación con la vida laboral.

3.1 Antecedentes del concepto Personalidad

El desarrollo histórico de la personalidad tiene un largo pasado. La palabra personalidad tiene sus orígenes en la palabra del latín “persona” que era originalmente la denominación de la máscara teatral. “Per sona” significa “sonido a través de”; los caracteres hablaban a través de las máscaras. Las máscaras servían al actor para interpretar el papel de los personajes. Estas máscaras pretendían intensificar las características de los personajes, del carácter de éstos exagerando sus rasgos para que así el público no dudara en reconocer su forma de ser. Al ponerse la máscara el actor se transformaba en el personaje, en este sentido la máscara no escondía nada sino que destacaba, para los griegos, el carácter del mismo (Winter, 1995 En Pueyo, 1997)

Para los griegos existía una relación consanguínea entre el hombre y la naturaleza; Empédocles, en el siglo V a.C., decía que todo en la naturaleza se compone de cuatro elementos: aire, tierra, fuego y agua (Allport, 1986). Hipócrates formuló la idea sobre la existencia de cuatro temperamentos, en cuatro tipos de

individuos (sanguíneo, colérico, melancólico y flemático) (Uribe, 2002). Galeno (En Allport, 1986) veía en los humores la raíz, no sólo del temperamento, sino de las enfermedades. Siguiéndose esta tradición clasificatoria a lo largo de los siglos. Véase la tabla 3.1 para observar la interacción de estos tres autores.

Tabla 3.1

Origen de la personalidad

Elementos cósmicos	Sus propiedades	Humores correspondientes	Temperamentos correspondientes
Empédocles, hacia 450 a.C.		Hipócrates, hacia 400 a.C. Galeno, hacia 150 d.C.	
Aire	caliente y húmedo	Sangre	Sanguíneo o decidido y animoso
Tierra	fría y seca	bilis negra	Melancólico o triste
Fuego	caliente y seco	bilis amarilla	Colérico o irasible
Agua	fría y húmeda	flema	Flemático o apático

Fuente: Allport (,1986).

Cabe mencionar que las tipologías no corresponden plenamente a la configuración individual. Las personas flemáticas tienen momentos coléricos y en los individuos sanguíneos hay temporadas de apatía o de melancolía (Allport, 1986).

De acuerdo con Eysenck, (1947, En Eysenck, 1959) La personalidad emerge y se desarrolla en la interacción funcional de los cuatro sectores principales en que se organizan los patrones de comportamiento: inteligencia (sector cognitivo), carácter (sector conativo), temperamento (sector afectivo) y constitución (sector somático).

La inteligencia era, y sigue siendo, el quinto gran aspecto de la personalidad (Lluís-Font, 2004). Sir Francis Galton abogó por primera vez a favor de la experimentación directa, al mismo tiempo que contribuía con muchas técnicas nuevas, hoy indispensables. Mill había declarado que en el campo de la personalidad la experimentación era imposible, y desde entonces muchos escépticos ha estado de acuerdo con él. Sin embargo, no es la opinión de Mill sino

la de Galton la que prevaleció y la que parece destinada a dominar la psicología de la personalidad durante el siglo XX.

A continuación se presentan dos disciplinas cuyos adeptos aseguran predecir la personalidad de los seres humanos: fisiognómica y frenología.

Ψ La fisiognómica: Fue iniciada por Aristóteles, es el arte de descubrir las características de la personalidad (especialmente del temperamento) basándose en el aspecto físico del individuo y especialmente en la configuración y expresión de la cara, es decir, en la fisionomía. Sostenía Lavater que todos los rasgos expresivos de un mismo individuo concordaban entre sí, hipótesis importante que conviene verificar con los modernos métodos (Allport, 1986).

Ψ La frenología: Esta ciencia subraya el paralelismo entre las cualidades personales del hombre y su estructura craneal. El precursor de esta disciplina es Gall, que al buscar las unidades primitivas de la personalidad, se anticipaba a la Psicología diferencial y también a las modernas investigaciones sobre las dimensiones primarias en el análisis de la personalidad (Allport, 1986).

Ψ La caracterología: Término que designa los diversos esquemas propuestos en el pasado para explicar o describir formas de la individualidad humana.

En los años 30 se creó una disciplina especializada en el estudio de la personalidad, llamada Psicología de la personalidad, donde sus principales teóricos fueron Allport y Murray, los cuales se interesaron en sentar las bases de un estudio psicológico propio de la Personalidad. (Pueyo, 1997). Fue en los años cuarenta-cincuenta cuando el desarrollo de las grandes teorías factorialistas surgieron así como los acercamientos sociológicos al fenómeno de la

personalidad. Durante los años sesenta-setenta se desarrollan los test de personalidad de base psicométrica. En los años setenta-ochenta se desarrollaron paradigmas interaccionistas como respuesta a las críticas entre los modelos de rasgos y los situacionistas y con la pretensión de mediar e integrar ambas visiones del problema de la personalidad. En los noventa se caracterizaron por una revitalización del estudio diferencialista de la personalidad.

3.1.1 Genética vs Sociedad.

Se ha encontrado en la literatura consultada que la personalidad está influida por factores hereditarios, culturales y sociales. A continuación se expone como se ha llegado a esta conclusión.

La creencia en una base genética de la personalidad está enraizada en forma profunda en las ideas de muchos investigadores. Sheldon (1942, En Carver, 1997) fue el precursor en esta idea; ya que para él la personalidad, al igual que el tipo corporal, era heredada. Con base en esta premisa Soto, (2001) hace referencia a que la personalidad está vinculada a la estructura biológica que se hereda y se encuentra en el análisis de los somatotipos (dimensión que identifica la característica corporal del individuo) realizado por Sheldon, quien suponía que la presencia relativa de endomorfia (obesidad), mesomorfia (musculosidad) y ectomorfia (delgadez) predecían la presencia relativa de tres disposiciones temperamentales correspondientes.

Paralelamente a estas tres dimensiones de variación física, Sheldon (En Soto, 2001) propuso tres tipos de temperamento; según esto, cada uno de los cuales tiene varias manifestaciones en la personalidad.

1. La viscerotonía está conformada por características como la relajación, la tolerancia (e incluso la complacencia), la sociabilidad, el gusto por la comodidad y la facilidad de trato.

2. La somatotonía incluye particularidades como la intrepidez, la asertividad enérgica, el deseo de aventuras, el riesgo y la actividad física.
3. La cerebrotonía comprende una intensidad mental exagerada que se aproxima al recelo, la inhibición y evitación de la interacción social, la restricción física y emocional y la tendencia a la privacidad (e incluso al sigilo).

Este autor menciona que la mayoría de la gente presenta cierto grado de cada tipo de temperamento, él creía que existe una relación entre el tipo de temperamento y el somatotipo correspondiente.

Los somatotipos están asociados con estereotipos que se aprenden conforme se crece y éstos incluyen expectativas sobre el comportamiento del individuo que, si se materializan, pueden inducir a los individuos a comportarse de la manera esperada.

La oposición naturaleza-crianza en la teoría de la personalidad ha sido un intenso desacuerdo sobre el grado hasta donde influyen los factores genéticos en la personalidad. Hay quienes mantienen la posición extrema de que la personalidad es heredada o bien quienes proclaman que las experiencias de una persona determinan su personalidad.

Según Eysenck (1959) la herencia desempeña un papel importante en la determinación de la personalidad de un individuo.

Buena parte de los trabajos más extensos sobre la herencia de la personalidad fue realizada en el campo de las enfermedades mentales, donde los estudios de pacientes psicóticos (y a veces neuróticos) gemelos fueron ampliamente aceptados como método adecuado para establecer la influencia de la herencia sobre la patología (Eysenck, 1959).

Así mismo, investigaciones con gemelos idénticos que se educan por separado señalan que los factores hereditarios tal vez expliquen hasta la mitad de la variación en las diferentes personalidades (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2005).

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2005) señalan que la herencia no es un factor constante en la personalidad. La importancia de la herencia varía de un rasgo de personalidad a otro. Por ejemplo, la herencia en general es más importante para determinar el temperamento de una persona que los valores y los ideales.

Dado que aún no existe una clara comprensión de cómo son los mecanismos biológicos por los que las diferencias son heredadas e influyen en el comportamiento, el interés se ha concentrado principalmente en identificar las características de la personalidad y la conducta social en las que influye la herencia (Soto, 2001).

De acuerdo al pensamiento contemporáneo, debe reconocerse que la heredabilidad de la personalidad, aunque fuerte, no es abrumadora y que la influencia de las experiencias individuales también es considerable (Soto, 2001; Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2005); aunque algunas características de la personalidad pueden recibir más influencia de un factor que del otro (Heliriegel, 1999).

Heliriegel(1999) describe cuatro componentes ambientales fundamentales para la formación de la personalidad: la cultura, la familia, la pertenencia de un grupo y las experiencias vitales.

El primero de ellos es la Cultura, la cual es la forma característica en que las poblaciones diferentes o sociedades humanas organizan sus vidas. Los antropólogos que trabajan en diversas culturas han demostrado con claridad el

importante papel que éstas desempeñan en la formación de la personalidad. Las personas nacidas en una cultura específica están expuestas a los valores de la familia, de la sociedad y a las normas de comportamiento aceptables de cómo deben desempeñarse los diferentes papeles en esa sociedad.

La cultura ayuda a determinar patrones amplios de similitud del comportamiento entre las personas, pero por lo general existen diferencias en comportamiento entre las personas de una misma cultura, no todas las personas responden igual a las influencias culturales.

El segundo componente es la familia la cual es el vehículo principal para que un individuo participe socialmente en una cultura específica. Tanto los padres como los hermanos desempeñan papeles importantes en el desarrollo de la personalidad en la mayoría de las personas; también así los demás integrantes de la familia como pueden ser los abuelos (as), tíos (as), primos (as). En particular, los padres (o un solo padre) afectan el desarrollo de los hijos de tres formas importantes.

- Ψ A través de sus propios comportamientos exponen situaciones que producen ciertas conductas en los hijos.
- Ψ Actúan como modelos de papeles con los que con frecuencia se identifican mucho los hijos.
- Ψ Recompensan y castigan, en forma selectiva, ciertos comportamientos.

La situación de la familia también es fuente de diferencias de personalidad; por ejemplo, tamaño de la familia, nivel socioeconómico, raza, religión, ubicación geográfica, orden del nacimiento dentro de la familia, nivel educativo de los padres.

En tercer punto la pertenencia a un grupo, el primero es la familia y así a lo largo de la vida, el ser humano participa en diversos grupos; como los compañeros de juegos de la infancia, los de la escuela, equipos deportivos, grupos sociales, de trabajo que influyen y modelan la personalidad de cada integrante debido a las diversas experiencias por las que pasan.

Finalmente el cuarto componente son las experiencias vitales. La vida de cada persona también es única en términos de experiencias y acontecimientos específicos, que actúan como determinantes importantes de la personalidad.

Hasta ahora se ha expuesto el origen y de cómo está constituida la personalidad, pero no se ha mencionado qué es, tal parece que todo el mundo lo sabe pero nadie puede describirla con precisión.

3.2 Definiciones de la Personalidad

Para entender qué es personalidad, es importante aclarar si existen diferencias o no entre ciertos conceptos que muchas veces son usados como sinónimos: carácter y temperamento.

El término carácter es ocupado a menudo como sinónimo de personalidad; los psicólogos europeos parecen tener preferencia por carácter, mientras que las personas de América del norte usan predominantemente personalidad. Existe un interesante motivo para tal diferencia, persona significa originariamente máscara o careta; *kharakter* significaba marca (grabada). El primero de estos términos sugiere apariencia, comportamiento perceptible desde fuera, cualidad superficial; el segundo sugiere una cosa profunda y fija, tal vez innata, una estructura básica. Dado que en América existe una orientación behaviorista, es más usado el término personalidad al de carácter o caracterología ya que se destaca el papel del movimiento exterior además del innato (Allport, 1986).

Allport (1986) refiere que además de su significado de marca se le ha dado un sentido especial, si se dice que una persona que tiene “buen carácter” se hace referencia a su excelencia moral. Pero si se dice que tiene una “buena personalidad” se hace referencia meramente a que es socialmente eficaz. De modo que cuando se habla de carácter es probable que se implique un criterio moral y se haga un juicio de valor. También de la personalidad se puede formar un juicio de valor, pero se pueden considerar cualidades que son simplemente tal como son, que pueden ser aceptables para unos y para otros no.

En cuanto al temperamento, desde la antigüedad ha llegado hasta la época actual la doctrina de que el temperamento de una persona está determinado en gran parte por los “humores” (secreciones glandulares) del cuerpo. Por lo que, el temperamento es una constitución o hábito mental que depende especialmente de la constitución física o está relacionada con ella. Se puede definir el temperamento como *“los fenómenos característicos de la naturaleza emocional de un individuo, incluyendo su susceptibilidad a la estimulación emocional, la fuerza y la velocidad con que acostumbran a producirse las respuestas, su estado de humor preponderante y todas las peculiaridades de fluctuación e intensidad en el estado de humor, considerándose estos fenómenos como dependientes en gran parte de la estructura constitucional y predominantemente hereditario”* (Allport, 1986, p.55). El temperamento se puede considerar como una especie de material en bruto con el que se constituye la personalidad, así el temperamento puede modificarse a medida que se desarrolla la personalidad. Este término es mucho menos usado como sinónimo de personalidad.

Explicado lo anterior, a continuación se mencionaran las diferentes definiciones que los autores dan a lo que es personalidad.

De acuerdo con Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2006) existen cinco principios considerados por varios psicólogos para definir a la personalidad:

1. La personalidad es un todo organizado; de otra forma, el individuo no tendría un significado.
2. La personalidad parece estar organizada en patrones que hasta cierto punto son observables y mensurables.
3. Aunque la personalidad tiene una base biológica, su desarrollo específico también es un producto de ambientes sociales y culturales.
4. La personalidad tiene aspectos superficiales (como las actitudes tendientes a ser un líder del equipo) y un centro más profundo (como los sentimientos acerca de la autoridad o la ética de trabajo protestante).
5. La personalidad incluye tanto características comunes como únicas. Cada persona es diferente de las demás en ciertos aspectos, mientras que es similar a otras en distintos aspectos.

Estas cinco ideas están incluidas en la siguiente definición propuesta por Gibson, *et al.* (2006): “*La personalidad de un individuo es un conjunto relativamente estable de características, tendencias y temperamentos que han sido formados significativamente por la herencia y por los factores sociales, culturales y ambientales*” (p.113). Este conjunto de variables determina las similitudes y diferencias en el comportamiento del individuo.

Para Allport (1986) existen varias definiciones de la personalidad que pueden clasificarse en 3 grupos: efecto exterior, estructura interna y positivistas.

- Ψ Efecto exterior: Aquí el concepto popular de personalidad se refiere a un cierto conjunto de cualidades que resultan socialmente agradables y eficaz.
- Ψ Estructura interna: En este grupo se prefiere definir la personalidad como una entidad objetiva. Reconocen que la persona está abierta al mundo circundante, que es influida por él y lo influye a cada instante. Normalmente es definida como: la organización mental total de un ser humano en uno cualquiera de los estudios de desarrollo. Comprende todos los aspectos del

carácter humano (intelecto, temperamento, habilidad, moralidad) y todas las actitudes que han sido elaboradas en el curso de la vida del individuo. La personalidad es un esquema unificado de experiencia y una organización de valores consistentes entre sí.

- Ψ Positivistas: Aquí la estructura interna es inaccesible a la ciencia. No nos es posible conocer la unidad dinámica multiforme que existe realmente. La estructura interna, en caso de existir, no puede ser estudiada directamente. Lo único que se sabe de la personalidad es que está constituida por las mediciones realizadas con test. Desde este punto de vista la personalidad interna es un mito. Según esta clasificación la personalidad no sería una cosa que existe en el sujeto sino la percepción que tiene otra persona, que en este caso es el científico. En extremo algunos psicólogos piensan que no debería recurrirse nunca al concepto de personalidad, si se conocen los estímulos y las respuestas no es necesario preocuparse por una variable intermedia.

Según Allport (1986) no existen definiciones correctas o incorrectas; los términos solamente pueden ser definidos de modo que sean útiles para propósitos determinados. Este autor define la personalidad como *“la organización dinámica en el interior del individuo de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento”* (p. 47).

Carver y Scheier (1997) desglosan los componentes de la definición de Allport de la siguiente manera:

- Ψ La personalidad no es sólo una acumulación de partes y piezas: tiene una organización.
- Ψ La personalidad no se limita a estar ahí; es activa, tiene procesos.
- Ψ Personalidad es un proceso psicológico, pero está intrincadamente unida al cuerpo físico.

- Ψ La personalidad es una fuerza causal; ayuda a determinar la forma en la que el individuo se relaciona con el mundo.
- Ψ La personalidad se muestra en patrones, recurrencias y coherencias.
- Ψ La personalidad no se muestra de una sino de varias maneras, en conductas, pensamientos y sentimientos.

Salvador Maddi (En Heliriegel, 1999) propuso la siguiente definición de personalidad: *“La personalidad es un grupo estable de características y tendencias que determinan los puntos comunes y las diferencias en el comportamiento psicológico (pensamientos, sentimientos y acciones) de personas que coinciden en el tiempo, y no sólo el simple resultado de las presiones sociales y biológicas del momento”* (p. 41).

Kinicki y Kreitner (2003) definen a la personalidad como la combinación de características físicas y mentales estables que confieren identidad a la persona.

Heliriegel (1999) afirma que esta definición encierra tres ideas importantes:

- Ψ La primera es que la definición de la personalidad no limita la influencia de la personalidad sólo a ciertos comportamientos, ciertas situaciones o ciertas personas; por el contrario, la teoría de la personalidad es una teoría general del comportamiento: un intento por comprender o describir la totalidad del comportamiento durante todo el tiempo. De hecho, hay quien afirma que intentar definir el concepto de personalidad significa tratar de explicar la esencia misma del ser humano.
- Ψ La segunda es que la frase “puntos comunes y diferencias” señalan un aspecto importante del comportamiento humano, es decir es importante discernir tanto lo que una persona tiene en común con los demás, como lo que la hace única.
- Ψ Por último, la definición de Maddi se refiere a la personalidad como “estable” y con “coincidencia en el tiempo”. La mayoría de las personas

reconoce de forma intuitiva esta estabilidad. Si su personalidad completa cambiara de repente y en forma drástica, su familia y sus amigos se enfrentarían a un desconocido. El desarrollo de la personalidad tiene lugar, hasta cierto grado, a lo largo de la vida, pero los cambios más grandes ocurren en la primera infancia.

Según Dunnette y Knchener (2003) y Cloninger (2003) la personalidad es el reflejo de la manera en que la persona se ajusta a las demandas interpersonales y situacionales de su medio.

Kolb (1976, En Gutiérrez, 2010) considera a la personalidad como las pautas recurrentes de conducta características de cada individuo, exclusivas que pueden ser manifiestas como respuestas ante las tensiones de la vida cotidiana. Son experiencias tanto subjetivas del individuo como manifestaciones externas de la conducta.

La personalidad se refiere a los patrones de conducta persistentes y duraderos de comportamiento del individuo que se expresan en una amplia variedad de situaciones. La personalidad es la combinación de atributos, rasgos y características que distinguen a un individuo de otro. La forma de caminar y hablar, así como la apariencia, creatividad y rasgos son factores que contribuyen a la personalidad (Dubrin, 2003).

Relacionada a esta definición, Soto (2001) afirma que aunque la personalidad de un individuo suele ser estable y consistente, cambia de acuerdo con la situación. Por consiguiente, los patrones de la personalidad no se deben analizar en abstracto. Aun cuando es lógico suponer que las situaciones influyen en la personalidad del individuo, hasta ahora no se han podido predecir las consecuencias que provocan diferentes tipos de situaciones. Sin embargo, sí se sabe que ciertas situaciones influyen más que otras en la personalidad (Robbins, 1999 En Soto, 2001).

Schermerhorn, Hunt y Osborn (1987) definen la personalidad como el perfil general o la combinación de rasgos que caracterizan la naturaleza única de una persona.

Landy y Conte (2005) definen a la personalidad en términos simples como la forma típica en que un individuo responde. Se considera un rasgo porque es bastante estable, aun cuando las situaciones y circunstancias pudieran llevar a una persona a comportarse de tal forma que quede fuera de referencia de su personalidad total.

Los rasgos de personalidad por lo general son descritos con lenguaje cotidiano, como agresividad, sociabilidad e impulsividad. Esto es una ventaja porque la mayoría de las personas puede percibir de inmediato las diferencias individuales de esas cualidades y entender cómo esas variaciones podrían influir en ciertas situaciones. Y así mismo es una desventaja porque los términos empleados en el lenguaje cotidiano no son muy precisos, lo que puede generar dificultad en la comprensión (Chiavenato, 2009).

De acuerdo con Chiavenato (2009) la personalidad es un constructo hipotético y complejo que puede definirse de muchas formas. Esencialmente, es una tendencia que consiste en comportarse de determinada manera en diferentes situaciones. A pesar de que ninguna persona presenta una consistencia absoluta, mantener esta cualidad en distintos ámbitos es una condición esencial del concepto de personalidad. El concepto de personalidad se usa para explicar la estabilidad del comportamiento de una persona a lo largo del tiempo y en diferentes situaciones (congruencia) y también las diferentes reacciones de las personas ante una misma situación (peculiaridad). De manera general la personalidad es la constelación singular de rasgos de comportamiento que constituyen a un individuo. Un rasgo de personalidad es una tendencia duradera a comportarse de manera determinada en una diversidad de situaciones.

Soto (2001) afirma que las múltiples definiciones de personalidad engloban la estructura psicológica total del individuo que se revela a través de la forma de pensar, de expresarse y de manejar sus actitudes e intereses. Además este autor menciona que la personalidad une el sustrato físico y mental con la disposición que cada sujeto adopta y le diferencia de otro.

Hasta aquí, se ha expuesto que la conducta del ser humano está influida por su herencia, por las condiciones de su cuerpo y por estímulos y situaciones; pero también está influida por su personalidad, ya que en sí misma es una fuente principal de conducta. Si se desprecian las variables de la personalidad, el individuo no será capaz de obtener un cuadro completo de las causas de la conducta. La conducta presente no es simplemente el resultado de la situación inmediata, sino que está influida por un estado mental simultáneo. Como proclaman los conductistas sociales, una conducta en particular depende del contexto de los factores que están activos en cualquier momento dado, muchos de los cuales se encuentran dentro de la personalidad misma (variables de la persona). Un acontecimiento dado puede provocar una reacción en una persona y una distinta en otra persona debido a que tienen distintas estructuras de personalidad. Se puede aceptar la suposición de que la personalidad es algo que se puede describir, que se desarrolla, cambia y tiene principios de funcionamiento que se pueden conocer (DiCaprio, 1989).

El concepto de personalidad ayuda a denotar algo de la individualidad importante de las personas. Algunos aspectos de la personalidad son especialmente pertinentes al comportamiento humano en las organizaciones.

Ψ Primero la personalidad es relativamente estable. Se forma durante los primeros años del desarrollo: infancia y niñez. Sin embargo, una vez formada, la personalidad del adulto no cambia rápidamente.

Consecuentemente, el individuo llega a la organización con su personalidad como si fuera un rasgo “dado”.

- Ψ Segundo, las características de la personalidad se dice que son generales. Esto significa que un individuo trata de expresar su personalidad distintiva en una variedad de situaciones.
- Ψ Tercero, la personalidad está motivada, esto implica esfuerzos, deseos, necesidades o tendencias determinantes. Las características de la personalidad no son simplemente formas de clasificar o de tipificar a las personas, sino que en forma más dinámica, nos dicen algo sobre lo que la persona está tratando de hacer en forma consistente, ya sea en forma consciente o inconsciente (Tannenbaum, 1966).

H. J. Eysenck (1947 En Eysenck, 1959) concebía la personalidad como “*la resultante total de los patrones reales o potenciales del organismo, determinados por la herencia y el ambiente*” (p.4). La personalidad emerge y se desarrolla en la interacción funcional de los cuatro sectores principales en que se organizan los patrones de comportamiento: inteligencia (sector cognitivo), carácter (sector conativo), temperamento (sector afectivo) y constitución (sector somático).

Ya en 1970, Eysenck definió a la personalidad como: “*Una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente. El carácter denota el sistema de una persona más o menos estable y duradero del comportamiento conativo (voluntad); el temperamento, el sistema más o menos estable y duradero del sistema del comportamiento afectivo (emoción); el intelecto, el sistema más o menos estable y duradero de la configuración corporal y de la dotación neuroendocrina*” (En Eysenck y Eysenck, 1987., p. 24). Este autor hace hincapié en las características estables y duraderas y se enfrenta con la doctrina de la especificidad a menudo llamada movimiento conductista. Esta última definición será la empleada para esta investigación.

A continuación se explica la personalidad desde diferentes enfoques teóricos.

3.3 Teorías de la personalidad

Una teoría de la personalidad, de acuerdo con DiCaprio (1989), es una caracterización de la personalidad que se basa en la observación, corazonadas intuitivas, consideraciones racionales y los descubrimientos de la investigación experimental.

Lo que se denomina como personalidad no puede observarse directamente. Desde luego se puede enterar de ella a partir de la propia experiencia. Sin duda puede ser influida por estímulos externos, y se puede conocer a través de sus efectos, la conducta observable; por tanto, se puede intentar formar una teoría de su estructura y principios de funcionamiento.

En concreto una teoría es una herramienta funcional que debe ayudarnos a describir, explicar y predecir la conducta. Sin la teoría, sería difícil decidir lo que hay que buscar en sí mismo y en los demás (DiCaprio, 1989)

DiCaprio (1989) menciona varios puntos para tomar en cuenta en una teoría, entre los que destacan:

- Ψ Es importante saber que las teorías de la personalidad reflejan la estructura de la personalidad de los teóricos que las formularon. Esto también puede aplicarse a los tipos específicos de la gente que se asemeja a los teóricos.

- Ψ Muchas teorías proporcionan un modelo o tipo de personalidad ideal, así como también de tipos no ideales. La teoría informa lo que es

una persona bien desarrollada y de funcionamiento completo. También expone lo que sucede cuando no se alcanzan los requerimientos para el desarrollo y funcionamiento ideales. Algunas teorías no son específicas para detallar esta información, pero a menudo puede derivarse de la misma teoría.

La cuestión de si podría existir una sola teoría de la personalidad global que substituyera a todas las teorías anticuadas existentes ha sido estudiada por L. Levy (1970, En DiCaprio, 1989). Dada la naturaleza de una teoría como un sistema entrelazado de postulados, principios y definiciones que explican y predicen la conducta en general y la conducta del individuo en particular, Levy adopta la posición de que ninguna teoría sencilla podría alcanzarse como tarea. El sostiene lo siguiente:

“Es improbable que una sola teoría global pudiera siquiera formularse para explicar todos los fenómenos dentro del ámbito de la personalidad. Hay con seguridad relaciones entre muchos de estos fenómenos, pero no hay razón para creer que todos están gobernados por un solo conjunto de principios y que puedan englobarse en una sola teoría de la personalidad. Ni hay razón alguna para que el campo de la personalidad no se beneficiara por la formulación de varias teorías de la personalidad (en contraste con teorías de personalidad), cada cual interesadas en explicar una diversidad limitada de fenómenos dentro del ámbito de la personalidad. Al parecer esto ha estado sucediendo y es a todas luces estratégica y científicamente sano” (Levy, 1970 En DiCaprio, 1989 p. 12).

A continuación se exponen los enfoques teóricos que sustentan qué es la personalidad: la Teoría de los Rasgos, la Teoría Analítico-Factorial, la Teoría Psicoanalítica (Freud y Jung), la Teoría de Eysenck, el Desarrollo de la personalidad de Skinner, la Teoría de campo de Lewin y el Modelo de los cinco grandes.

3.3.1 Teoría de los rasgos de la personalidad.

El sentido común hace referencia a que la personalidad es estable y hace que la gente se comporte de manera consistente a lo largo del tiempo. Sin embargo, muchas investigaciones han desafiado esta idea, sugiriendo más bien que las situaciones hacen que la gente cambie su conducta (por ejemplo, Bem y Allen, 1974; Epstein, 1979, 1980; Mischel, 1984; Mischel y Peake, 1982; Moskowitz, 1982 En Cloninger, 2003). El concepto de consistencia de la personalidad a lo largo del tiempo y de las situaciones es central para el campo de la personalidad. Allport (1937 En Cloninger, 2003) argumentaba con firmeza que los humanos son consistentes o “notablemente reconocibles”, aun cuando varíen de una situación a otra a lo largo del tiempo.

La teoría de los rasgos de la personalidad está basada en la premisa de que las predisposiciones dirigen el comportamiento de un individuo en un patrón consistente. Se analizará ahora el enfoque que le dan a esta teoría algunos autores que han trabajado en ella.

Allport destaca la singularidad del individuo, el conocimiento de sus motivaciones y la unidad de los componentes estructurales y funcionales. Esta perspectiva, así como su noción de la discontinuidad entre comportamiento normal y anormal, comportamiento humano y animal, comportamiento adulto e infantil, refleja la desviación de Allport con la teoría psicoanalítica. Allport fundamentó su teoría de la personalidad de los rasgos en un análisis de la persona normal y madura, y de una etapa de la vida en la que se caracteriza por la conciencia, la anticipación y planificación del futuro (Riegel, 1981).

La teoría de los rasgos de la personalidad de Allport sostiene que la adaptación a la sociedad es de central importancia. También afirma que toda la conducta es influida, en parte, por la herencia (Cloninger, 2003).

Gordon Allport fue el más influyente de los teóricos de rasgos, desde su punto de vista, los rasgos son la unidad primaria de la personalidad, son los bloques de construcción de la personalidad, los postes guías de la acción, la fuente de la condición única del individuo. Los rasgos son predisposiciones inferidas que dirigen el comportamiento de un individuo en formas consistentes y características. Aún más, los rasgos producen inconsistencias en el comportamiento porque son atributos duraderos y son generales o amplios en su alcance (Gibson, *et al.*, 2006). Los rasgos se desarrollan con la experiencia a lo largo del tiempo y cambian a medida que el individuo aprende nuevas formas de adaptarse al mundo (Cloninger, 2003).

Los individuos difieren en los rasgos que predominan en su personalidad. Algunos rasgos son comunes (compartidos por varias personas) y otros son únicos (pertenecen sólo a una persona) (Cloninger, 2003).

Los rasgos varían en qué tanto influyen en la personalidad. Los rasgos cardinales tienen influencias extremadamente influyentes, pero sólo se presentan en pocas personas. Los rasgos centrales tienen influencias amplias y ocurren en todos. Además, la gente tiene rasgos secundarios que sólo influyen en unas cuantas conductas (Cloninger, 2003).

Por su parte, para Eysenck (1957, En Lozano y Valadez, 2011) la personalidad se compone tanto de actos como de disposiciones que se van ordenando jerárquicamente de acuerdo a la importancia y generalidad de cada uno. El primer nivel está constituido por las respuestas específicas (un acto conductual que ocurre y se observa una sola vez), en el segundo nivel están las respuestas habituales (recurrentes característicamente producidas por circunstancias iguales o semejantes), en el siguiente nivel están los rasgos, que son la consistencia observada entre los hábitos o actos repetidos del sujeto.

Es decir, cuando las respuestas específicas se repiten en varias ocasiones, entonces se convierten en respuestas habituales. Un rasgo se forma cuando varias respuestas habituales se relacionan entre sí y se presentan en una misma persona. Estos rasgos se organizan a su vez en una estructura más general y forman los tipos.

Para Cattell (1979, En Cloninger, 2003) un rasgo es *“lo que define lo que hará una persona cuando se enfrente con una situación determinada”* p.234; divide los rasgos en tres modalidades: habilidades, rasgos temperamentales y rasgos dinámicos (Cattell, 1965 En Martínez, 2007).

- Ψ Una habilidad se demuestra en la forma de responder ante la complejidad de una situación cuando un individuo conoce la meta que quiere alcanzar en esa situación; se refiere a la afectividad con que un individuo alcanza una meta.
- Ψ Un rasgo temperamental o general de la personalidad es, por lo general, estilístico, en el sentido de que se refiere al tiempo, forma, persistencia, etc., y abarca una gran variedad de respuestas específicas.
- Ψ Un rasgo dinámico tiene que ver con las motivaciones e intereses, es aquel que se refiere al hecho de situar al individuo listo para la acción en la consecución de una cierta meta.

Cualquier rasgo puede ser algo físico, fisiológico, psicológico o sociológico; producido y moldeado por la herencia, constitución, algo congénito o innato y el medio, o por una mezcla de todo esto (Cattell, 1957 En Martínez, 2007).

De acuerdo a su investigación, finalmente Cattell concluyó que son 16 los rasgos básicos que subrayan las diferencias individuales en el comportamiento: expresividad emocional, inteligencia, fuerza del yo, dominancia, impulsividad,

lealtad grupal, emotividad, credibilidad, actitud cognitiva, sutileza, consecuencia, posición social, certeza individual, autoestima y estado de ansiedad.

La meta de Eysenck consistía en identificar dimensiones primarias de la personalidad para lograr establecer una tipología única. Las tres dimensiones básicas de la personalidad estudiadas por Eysenck por medio del Análisis Factorial son las siguientes: introversión-extroversión (diferencias de sociabilidad e impulsividad), normalidad-neuroticismo (estable-inestable), normalidad-psicoticismo (sensible-insensible) (Eysenck, 1987). Eysenck y sus colaboradores procedieron a explorarlas en un gran número de investigaciones subsecuentes para poder concretar las dimensiones en forma más precisa.

3.2.1.1 Teoría analítico-factorial de la Personalidad

Siguiendo en la línea de la teoría de la personalidad de los rasgos, las teorías analítico-factoriales de los rasgos han adquirido gran popularidad en el campo de la personalidad a medida que se dispone de tecnología de computadoras y de métodos de análisis de datos. Como líder en el desarrollo de las teorías factoriales, Raymond Cattell (1979, En Cloninger, 2003) afirmaba que el estudio de la personalidad pasó por tres fases antes de alcanzar su estatus científico actual:

1. La etapa literaria y filosófica.
2. La etapa de observación y teorización.
3. La etapa cuantitativa y experimental.

La teoría analítico-factorial se basa en el procedimiento estadístico del concepto de correlación. El análisis factorial (como mejor se le conoce) proporciona entonces una forma de describir de manera más simple grandes números de variables al identificar un número menor de dimensiones (factores) (Cloninger, 2003).

3.3.2 Teorías psicoanalíticas de la personalidad

La teoría psicoanalítica de la personalidad supone que la conducta está determinada en parte por fuerzas internas que escapan a la conciencia y al control; y en lo que respecta a los accidentes, sostiene que en su mayor parte no lo son, que lo que al individuo le parece accidental frecuentemente lo ha hecho a propósito, sólo que no está consciente de ello (Carver y Scheier, 1997).

3.3.2.1 Teoría psicoanalítica de Freud.

Freud utilizaba el término consciente para referirse a la parte de la mente que contiene aquello de lo que se está al tanto. La parte de la mente que representa la memoria ordinaria se denomina preconsciente y sus elementos están fuera de la conciencia pero pueden ser recuperados con facilidad. El término inconsciente era para referirse a una parte de la mente que no es directamente accesible a la conciencia (Carver y Scheier, 1997).

Freud desarrolló un modelo estructural de la personalidad, consideraba que la personalidad tiene tres componentes que al interactuar dan lugar a la complejidad del comportamiento humano. Para señalar estas diferencias planteaba una batalla continua entre dos partes de la personalidad, el *id* (ello), el *superego* (superyó), moderado por el *ego* (yo).

El *id* es la parte primitiva, inconsciente de la personalidad, el almacén de los impulsos fundamentales. Opera en forma irracional e impulsiva, sin considerar si lo que se desea es posible o moralmente aceptable. El *superego* es el almacén de los valores de un individuo, incluidas las actitudes morales modeladas por la sociedad; corresponde a grandes rasgos a la conciencia. El *ego* actúa como árbitro del conflicto, a menudo tiene que comprometerse para tratar de satisfacer tanto al *id* como al *superego*. Esto a veces incluye el uso de mecanismos de

defensa del ego; procesos mentales que resuelven los conflictos entre los estados psicológicos y las realidades externas (Gibson, *et al.*, 2006).

Freud aseguraba que la personalidad se desarrolla a través de cinco etapas psicosexuales: oral, anal, fálica, latencia y genital. La personalidad es formada en su mayor parte durante las fases oral, anal y fálica, las cuales ocurren desde el nacimiento hasta la edad de cinco años. La fase de latencia proporciona una calma antes del final, la fase genital de la adultez. La fijación, especialmente en las primeras tres fases, impide el desarrollo y puede producir síntomas tratables mediante el psicoanálisis. La técnica básica del psicoanálisis es la asociación libre, la cual permite el descubrimiento del material inconsciente (Cloninger, 2003).

3.3.2.2 Teoría psicoanalítica de Carl Jung

Jung propuso una teoría de la personalidad referida como psique "espíritu o alma", que sugiere la integración de todos los aspectos de la personalidad; la personalidad integrada es referida por Jung como el sí mismo. Este autor alude a que el inconsciente incluye una amplia energía psíquica, en lugar de simplemente una energía sexual como Freud postuló. La consciencia y el inconsciente existen en una relación de compensación; en este sentido la salud requiere de un equilibrio entre el funcionamiento consciente e inconsciente. Durante el proceso de individuación de la adultez, los aspectos inconscientes de la personalidad se desarrollan e integran con aquellos de la consciencia en el desarrollo de un sí mismo maduro (Cloninger, 2003). Jung menciona que la sombra consta de los aspectos indeseables de la personalidad, los elementos de la sombra son una parte vital de la personalidad y deben ser enfrentados ya sea cambiándolos o aceptándolos e integrándolos como parte del yo. Otra aportación de Jung es que veía a la Psicología masculina y a la femenina diferentes pero sostenía que ambos sexos, tienen cualidades del sexo opuesto en un estado subdesarrollado e inferior (DiCaprio, 1989).

Jung menciona que existen diferentes tipos psicológicos de la persona, es decir la persona se agrupa con base en las tres principales dimensiones de la personalidad propuestas por Jung: introversión vs extroversión, pensamiento vs sentimiento y sensación vs intuición (Cloninger, 2003). Para identificar el tipo psicológico Jung hace mención a que es necesario primero determinar si la persona está orientada principalmente hacia el mundo interior (introversión) o hacia la realidad externa (extraversión); llamando a estas dos la actitud fundamental del individuo. Jung en sus investigaciones afirma que los individuos difieren en su tendencia a ser introvertidos o extrovertidos, lo cual es estable a lo largo de la vida. También difieren en la magnitud en la cual hacen uso de las cuatro funciones psicológicas (pensamiento, sentimiento, sensación e intuición).

Jung (1918, En DiCaprio, 1989) desarrolló una prueba para identificar los complejos, conocida como la Prueba de Asociación de Palabras. Este autor le daba a sus sujetos una lista de palabras y les pedía que respondieran con la primera palabra que les viniera a la conciencia. La índole de la respuesta podía revelar algo sobre la naturaleza del complejo. Si la latencia de respuesta (el tiempo necesario para que ocurra la respuesta) era lenta, Jung creía que la palabra estaba conectada con un complejo. Si la respuesta era extraña (no la respuesta usual a la palabra), de nuevo indicaba la presencia del complejo. También utilizaba las medidas fisiológicas (frecuencia cardíaca, patrones respiratorios, respuesta galvánica de la piel). Esta prueba lo llevó a ser descrito como el precursor de la ciencia cognoscitiva moderna (Noll, 1994 En Cloninger, 2003).

3.3.3 Teoría de la personalidad de Eysenck

H. J. Eysenck propuso en 1957 una teoría conocida como la teoría de la inhibición donde su propósito era aportar algún tipo de comprensión teórica sobre las diferencias fundamentales entre introvertidos y extravertidos a través de un número pequeño de diferencias fisiológicas fundamentales: potenciales excitatorio

o de inhibición; donde encontró que cuando aumenta la inhibición cortical y disminuye la excitación cortical se provocan esquemas de comportamiento extravertido y cuando se disminuye la inhibición cortical y aumenta la excitación cortical existen esquemas de comportamiento introvertido. Aunque se sabe que cualquier diferencia comportamental puede deberse también a una multitud de otros factores sobre los que no se tiene control.

Posteriormente, H. J. Eysenck en 1967 propuso la teoría de la reactivación, la cual es capaz de manejar los resultados que la teoría de la inhibición explicaba y también los muchos otros resultados que parecían anómalos desde la teoría de la inhibición. Esta teoría aporta a la anterior que la dimensión de la extraversión se identifica ampliamente con las diferencias en los niveles de actividad del circuito cortico reticular. Los introvertidos se caracterizan por niveles de actividad superiores a los extravertidos, y así se reactivan más corticalmente que de otra manera. Así, los introvertidos en la anterior teoría eran los que tenían una excitación superior y una inhibición inferior, y ahora son los que tiene un nivel de reactivación superior. Otra aportación de esta teoría es que la gente que es alta en neuroticismo está más dispuesta a generar actividad en el cerebro visceral que los que son bajos en neuroticismo. Como se observa esta teoría intenta predecir diferencias comportamentales entre introvertidos y extravertidos con base en funciones fisiológicas.

3.3.4. Desarrollo de la personalidad de Skinner

Según H. J. Eysenck (1987) el primero que despertó el interés por la posibilidad de que el condicionamiento pudiera estar afectado por las diferencias individuales en temperamento fue Pavlov. Este autor estudió el condicionamiento de respuesta o clásico, en el que existe una substitución de estímulos; posteriormente Skinner estudio el condicionamiento operante, en donde la conducta produce consecuencias que incrementan o disminuyen la probabilidad

de que se presente o no dicha conducta (DiCarpio, 1989). El condicionamiento operante es el que más se estudia en cuanto a personalidad se trata.

Se puede ver que los factores de la personalidad están relacionados con el condicionamiento operante. De acuerdo con Eysenck (1987) mientras los introvertidos normalmente muestran un condicionamiento operante mejor cuando se emplea reforzamiento negativo, los efectos de la extraversión en el condicionamiento operante son mucho menos consistentes cuando se emplea reforzamiento positivo.

El principio de la teoría de Skinner es que la conducta está determinada y sostenida por sus consecuencias; es decir la sociedad proporciona las condiciones de aprendizaje y por ende da forma a la personalidad (Cloninger, 2003). Las consecuencias de la conducta son:

Ψ Reforzadores: Se refieren a cualquier cosa que fortalece una tendencia conductual (Carver y Scheier, 1997). Los reforzadores pueden ser de dos tipos:

Ψ Positivos: es el que fortalece la conducta de aproximación.

Ψ Negativo: que fortalece la conducta de evitación o escape.

Ψ Castigos: los castigos debilita la conducta, aunque se ha demostrado que puede ser ineficaz (DiCaprio, 1989).

Skinner afirma que los individuos son diferentes en sus conductas debido a las historias de reforzamiento (Cloninger, 2003).

La aproximación del condicionamiento sostiene que la personalidad es la suma de las tendencias condicionadas del individuo. Desde este punto de vista la evaluación hace hincapié en la observación de los diversos aspectos de las tendencias conductuales tal como ocurren en situaciones específicas (Carver y Scheier, 1997).

Skinner no ha propuesto un estado ideal de la personalidad, sino más bien se ha concentrado en los factores que determinan la conducta (DiCarpio, 1989).

3.3.5 Teoría de campo de Lewin

Lewin propuso la aplicación de la teoría del campo, donde define campo a la totalidad de factores coexistentes concebidos como mutuamente interdependientes (1951, En Cueli y Reidl, 1979). Las características principales de la teoría del campo de Lewin pueden resumirse de la siguiente manera:

- Ψ La conducta es una función del campo que existe en el momento en que esta ocurre.
- Ψ El análisis se inicia con la situación como una totalidad, a partir de la cual se diferencian las partes componentes.
- Ψ La persona concreta, en una situación concreta, puede representarse en forma matemática.

Los componentes básicos de la estructura de la personalidad según la teoría de Lewin son: la persona (P) y el ambiente psicológico (E). Lewin sustenta que la persona está rodeada por el ambiente psicológico, el cual contiene la totalidad de los posibles hechos que son capaces de determinar la conducta de un individuo; también se incluye lo que debe conocerse para entender la conducta concreta de un ser humano en un ambiente psicológico dado, en un momento dado. De acuerdo con Lewin (Cueli y Reidl, 1979) la conducta es una función del espacio vital: $B=F(L)$; donde (B) es la conducta que se define como una (F) función del (L) espacio vital. Lo que esta fuera del espacio vital también puede influir en el ambiente psicológico. Cabe mencionar que las matemáticas de Lewin no son métricas y, además, describen relaciones espaciales en otros términos, diferentes de los cotidiano (Cueli y Reidl, 1979).

Lewin sostiene que la estructura de la persona es heterogénea, y está dividida en partes separadas pero intercomunicadas e interdependientes entre sí. Este autor menciona que la persona se fragmenta en dos partes, la parte externa representa la región perceptual-motora (P-M) y la sección central significa la región personal-interna (I-P), que está completamente rodeada por el área perceptual motora en forma tal que no tiene contacto directo con el límite que separa a la persona del ambiente (Cueli y Reidl, 1979).

Una buena representación estructural de la persona y su ambiente contiene todos los hechos que uno necesita saber para explicar cualquier posible tipo de conducta. Sin embargo, una visión detallada del espacio vital no puede afirmar cómo se va a comportar una persona. Los conceptos estructurales o topológicos por si solos no pueden explicar conductas concretas en una situación psicológica actual. Para este tipo de comprensión se necesitan conceptos dinámicos. Los principales conceptos dinámicos de Lewin son:

- Ψ Energía: La que se libera cuando la persona intenta regresar a un estado de equilibrio después de haberse encontrado en uno de desequilibrio.
- Ψ Tensión: Propiedad del estado interno que se iguala a la cantidad de tensión que lo rodea y buscar así el equilibrio; también ejerce presión sobre los límites del sistema.
- Ψ La necesidad: Puede ser una necesidad fisiológica que cuando surge provoca un aumento en la tensión o la descarga de energía.
- Ψ La valencia: Valor de una región del ambiente para una persona que puede reducir o aumentar la tensión.
- Ψ La fuerza o vector: Actúa sobre la provocando una locomoción.

Aunque Lewin no rechaza la idea de que la herencia y la maduración juegan un papel en el desarrollo, Cueli y Reidl (1979) mencionan que en ninguna parte de los escritos de Lewin discute su posible influencia en detalle, ni les asigna ningún lugar en sus representaciones conceptuales. Esto es congruente puesto

que Lewin prefiere una teoría puramente psicológica y como la herencia y la maduración caen fuera del espacio vital junto con fenómenos físicos y sociales son ignorados por él.

Lewin se interesa en la recompensa y el castigo no como formadores o rompedores de hábitos, sino como instrumentos que controlan la conducta en la situación momentánea concreta.

3.3.6 Modelo de los cinco grandes

En los inicios del estudio de la personalidad, surgía la idea de que los organismos eran únicos; Allport, fue uno de los precursores de esta idea, llamado un psicólogo ideográfico. Uno de los principales argumentos contra la hipótesis de que todos los organismos son únicos, profundamente diferentes unos de otros y por ello incapaces de ser estudiados por los métodos habituales de la ciencia, lo constituye el simple hecho de que la existencia de diferencias implica la existencia de similitudes, y que tanto diferencias como similitudes deben situarse sobre ciertas dimensiones medibles (Eysenck, 1987).

La mayoría de los enfoques sobre la personalidad nombran y examinan muchas características diferentes; sin embargo una relación que contenga cientos o miles de términos no es útil para comprender la estructura de la personalidad en un sentido científico, ni para describir las diferencias en un sentido práctico.

Golberg (1993, En Uribe, 2003) Fiske (1949) analizaron 22 variables que desarrolló Cattell, encontrando 5 factores de la personalidad: Auto expresión confidencial, Adaptabilidad social, Conformidad, Control emocional e Investigación intelectual. Posteriormente, Tupes y Christal (1958,1961 En Dunnette y Knchner, 2003) fueron los que, con los estudios de Fiske y de la Fuerza Aerea de EEUU, consolidaron este modelo.

De acuerdo con Woods y Hampson (2005, En Uribe, Contreras, Sánchez y García, 2008) todavía existe el debate teórico respecto al número de factores más adecuado para clasificar la personalidad.

Es por eso que varios autores presuponen que existen algunos rasgos más básicos que otros, de aquí que surja la necesidad de usar alguna clasificación para entender mejor los rasgos y sus interrelaciones.

De acuerdo con lo anterior, desde los últimos 30 años, se ha llegado a un consenso resultando el desarrollo de una taxonomía de los factores de la personalidad; esta taxonomía se conoce como Big 5 o modelo de los cinco factores. Este modelo resulta de la obtención de información de análisis estadísticos y de pruebas de personalidad durante varias décadas y de un cuidadoso análisis conceptual de lo que la mayoría de las pruebas de personalidad tratan de medir.

Cada autor denomina y describe a cada factor del modelo de los cinco grandes de manera similar. En la tabla 3.3.4 se presentan algunos ejemplos de esto.

Tabla 3.3.4

Descripción de los factores del modelo de los cinco grandes, de acuerdo a cada autor.

Autor	Nombre	Descripción
Tupes y Christal (1961, En Dunnette y Knchner, 2003)	Surgerencia	Tendencia a ser asertivo, locuaz, desenvuelto y alegre en contraste con ser su miso, apacible y reservado
	Afabilidad	La tendencia a ser ordenado, cooperativo, emocionalmente maduro y atento con la gente.
	Confiabilidad	Tendencia a ser ordenado, responsable, consciente y perseverante.
	Estabilidad emocional	Tendencia a ser equilibrado y calmado y a bastecerse a sí mismo.
Costa y McCrae (1987, En	Cultura	Tendencia a ser imaginativo, refinado, educado e independiente de pensamiento.
	Extraversión	Abierto, activo y vivaz. Casi siempre desea estar rodeado de gente.
	Afabilidad	Compasivo, noble y deseoso de cooperar y evitar conflictos.

Autor	Nombre	Descripción
Furham, 2001)	Rectitud	Justo y bien organizado. Tiene estándares elevados y siempre trata de cumplir sus objetivos.
	Neurosis	Sensible, emocional y propenso a experimentar sentimientos incómodos.
	Apertura a la experiencia	Abierto a las nuevas experiencias. Se interesa por muchas cosas y es muy imaginativo.
Hogan (En Heliriegel, 1999)	Sociabilidad	Puntajes altos hablan de una persona sociable, enérgica, teatral y los puntajes bajos de una persona tímida, insegura y reservada.
	Cordiabilidad	Puntajes altos indican afectuosidad, discreción, consideración y puntajes bajos independencia, frialdad y grosería.
	Adaptación	Puntajes altos hablan de una persona estable, confiado efectivo y los puntajes bajos una persona nerviosa, vacilante y caprichosa.
	Conciencia	Puntajes altos refieren a una persona planificadora, ordenada, confiable y puntajes bajos a una persona impulsiva, descuidada e irresponsable.
	Apertura intelectual	Puntajes altos hablan de personas imaginativas, curiosas, originales y puntajes bajos a personas aburridas, sin imaginación y con la mente cerrada.
Digman (1990, En Landy y Conte, 2005)	Extroversión	Sociable, asertivo, comunicativo, ambicioso, energético.
	Aceptabilidad	Bien educado, cooperativo, confiable, amistoso.
	Conciencia	Responsable, prudente, auto-controlado, persistente, planeador, orientado al logro.
	Estabilidad emocional	Seguro, calmado, ansiedad y emotividad bajas.
Barrick y Mount, (1993, En Kinicki y Kreitner, 2003)	Apertura a la experiencia	Curioso, inteligente, imaginativo, independiente.
	Extroversión	Conservadora, sociable y afirmativa.
	Simpatía	Confiable, de buen carácter y cooperativa.
	Conciencia	Digna de confianza, responsable, orientada a logros y persistente.
	Estabilidad emocional	Relajada, segura y no preocupada.
Soto (2001)	Apertura a las experiencias	Intelectual, imaginativa, curiosa y de mentalidad abierta.
	Extroversión	Dimensión de la personalidad que es característica de alguien sociable, comunicativo y afirmativo.
	Afabilidad	Dimensión de la personalidad que corresponde a alguien de buen carácter, cooperativo y confiable.
	Rectitud	Dimensión de la personalidad que corresponde a alguien responsable, confiable, persistente y orientado al logro.
	Estabilidad emocional	Dimensión de la personalidad que caracteriza a alguien calmado, entusiasta, seguro (positivo) en lugar de tenso, nervioso, deprimido e inseguro (negativo).
Uribe (2002)	Apertura a la experiencia	Dimensión de la personalidad que caracteriza a alguien imaginativo, con sensibilidad artística e intelectual.
	Sociabilidad Expresiva	Diferentes formas de expresión que las personas tienen o llevan a cabo al relacionarse con los demás, graduándose entre las dimensiones afectivas, cognitiva y conductual y fluctuando entre extroversión e introversión.
	Aceptabilidad	Características por medio de las cuales se describe a una

Autor	Nombre	Descripción
	Organización	persona que es aceptada o rechazada por otros. Dichas características generan actitudes positivas o negativas, según sea el caso.
	Control emocional	Son las formas y estilos de dirección que una persona adopta al desarrollar una relación actividad o tarea, resaltando conceptos de actitud, eficiencia y calidad.
	Sensibilidad intelectual	Es el grado de estabilidad emocional observada en una persona al expresar actos, ideas y pensamientos. Es la capacidad, habilidad, forma, estilo y grado de sensibilidad intelectual con que una persona percibe y expresa experiencias y/o problemas
Davis y Newstrom (2003)	Extroversión	Puntajes elevados hablan de una persona asertiva, sociable y parlanchín y puntajes bajos hablan de alguien silencioso, reservado y cauteloso.
	Simpatía	Puntajes elevados hablan de una persona preocupada, sensible y simpática y puntajes bajos hablan de alguien no cooperativo e irritable.
	Conciencia	Puntajes elevados hablan de una persona fiable, autodisciplinado y puntajes bajos hablan de alguien desorganizado y descuidado.
	Estabilidad emocional	Puntajes elevados hablan de una persona tranquila, relajado a gusto y puntajes bajos hablan de alguien ansioso, tenso e indeciso.
	Abierto a nuevas experiencias	Puntajes elevados hablan de una persona curiosa, flexible, receptiva y puntajes bajos hablan de alguien cerrado, fijo y resistentes.
Dubrin (2003)	Extroversión	Rasgos relacionados con el factor de extraversión incluyen los de ser sociable, gregario, asertivo, hablantín y activo.
	Compatibilidad	Una persona compatible es amigable y cooperativa. Los rasgos relacionados con este factor incluyen la cortesía, flexibilidad, confiabilidad, benevolencia, cooperación, capacidad de perdonar, compasividad y tolerancia.
	Meticulosidad	Ser responsable, ser cuidadoso, hacer el trabajo completo, ser organizado y buen planeador. Ser supermeticuloso puede llevar a una adicción al trabajo y al perfeccionismo.
	Estabilidad emocional	Rasgos positivos relacionados con la estabilidad emocional incluyen el ser sereno, entusiasta y seguro. Las características en el extremo más desfavorable incluyen las de ser ansioso, deprimido, enojón, penoso, emotivo y preocupado.
	Apertura a la experiencia	La gente que obtiene alta calificación en la apertura a la experiencia tiene un intelecto bien desarrollado. Los rasgos relacionados con este factor incluyen ser imaginativo, culto, curioso, original, de amplio criterio, inteligente y sensible al arte.
Ivancevich, Konopaske y Matteson (2005)	Extroversión	Se refiere a la tendencia a ser sociable, gregario, asertivo, comunicativo y activo.
	Agradabilidad	Ser cortés, comprensivo, tolerante, confiado y bondadoso son rasgos que se asocian con la agradabilidad. A los individuos que tienen un grado de agradabilidad bajo suele describirseles como groseros, fríos, inhumanos, poco comprensivos y antagónicos.
	Escrupulosidad	La manifiestan aquellos a quienes se describe como

Autor	Nombre	Descripción
	Estabilidad emocional	confiables, organizados, concienzudos y responsables. Las personas con bajo grado de escrupulosidad suelen ser ineficientes, descuidados e incluso holgazanes. Es la tendencia a experimentar estados emocionales positivos, como sentirse psicológicamente seguro, tranquilo y relajado. Por otra parte, la ansiedad, depresión, ira y vergüenza son características de un grado de estabilidad emocional bajo.
	Apertura a la experiencia	Refleja el grado de amplitud de intereses de un individuo y hasta qué punto está dispuesto a asumir riesgos. Entre los rasgos específicos se hallan la curiosidad, amplitud de criterio, creatividad, imaginación e inteligencia. Quienes tienen un grado elevado de apertura a la experiencia suelen prosperar en ocupaciones en las que el cambio es continuo y donde la innovación resulta básica.
Gibson, <i>et al.</i> , (2006)	Extroversión-introversión	El grado en que una persona es sociable, gregaria y segura en comparación con ser reservada, callada y tímida.
	Afabilidad	El grado de trabajar bien con los demás al compartir la confianza, calidez y cooperación. Las personas que califican bajo en estas dimensiones son frías, insensibles y antagonistas.
	Aplicación	El comportamiento de trabajo duro, diligencia, confiabilidad y persistencia de una persona. Una calificación baja en esta dimensión muestra a una persona floja, desorganizada y poco confiable.
	Estabilidad emocional	La capacidad que una persona muestra en el manejo del estrés, al permanecer calmado, enfocado y seguro de sí mismo, en contraste con ser inseguro, ansioso y depresivo.
	Apertura a la experiencia	El alcance de interés de una persona en las cosas nuevas. Las personas abiertas son creativas, curiosas y artísticamente sensibles en contraste con ser de mente cerrada.
Chiavenato (2009)	Extraversión	Sociable, gregario (vive en grupo), decidido, asertivo, parlanchín, expresivo.
	Afabilidad (simpatía)	Cordial, confiado, de buen carácter, tolerante, colaborador y cooperativo, complaciente.
	Sentido de responsabilidad	Responsable, digno de confianza, organizado, perseverante, disciplinado, íntegro, emprendedor.
	Ajuste emocional	Emocionalmente estable y equilibrado, seguro, feliz, satisfecho, tranquilo y no deprimido
	Apertura e interés	Curioso, imaginativo, creativo, sensible, flexible, abierto, juguetón.

Naturalmente, existen desacuerdos con la taxonomía de los cinco factores y con la supuesta gran importancia de la dimensión llamada por algunos: conciencia. Citan Landy y Conte (2005) que el primer desacuerdo fue que los cinco factores son muy pocos para capturar el amplio rango de los aspectos de la personalidad (Hough, 1992; Tellegen, 1993; Tellegen, Prove y Waller, 2000 En

Landy y Conte). El segundo desacuerdo era que aunque el factor comúnmente denominado conciencia pudiera correlacionarse con un amplio rango de conductas laborales, esta correlación no era alta. Y un tercer desacuerdo señala que existían combinaciones de los cinco factores que proporcionaban un mayor poder predictivo que el de alguno de los factores por sí mismo (Dunn, 1993; Hogan, 1989; Ones, Viswesvaran y Schmidt, 1993 En Landy y Conte, 2005).

Hough (1992, En Landy y Conte, 2005) sugiere que para un análisis más profundo se puede dividir el factor conciencia en dos factores llamados logro y formalidad. El logro consiste en trabajar duro, con persistencia y con el deseo de hacer bien el trabajo. La formalidad representa ser disciplinado, bien organizado, respetuoso de leyes y normas, honesto, confiable y respetuoso de la autoridad.

Es importante recordar que los cinco factores intentan medir la personalidad normal, no identificar evidencia de psicopatología.

Aunque el enfoque de los cinco grandes factores de la personalidad está bien sustentado, existen otros factores de la personalidad que también merecen mencionarse. A continuación se mencionan dos factores de importancia particular para el comportamiento en el trabajo: la autovigilancia de la conducta (la toma de riesgos) y la búsqueda de emociones (Dubrin, 2003):

Ψ Autovigilancia de la conducta: El rasgo de autovigilancia se refiere al proceso de observar y controlar la forma en que se aparece ante otros. Los vigilantes muy conscientes son pragmáticos, e incluso actores camaleónicos en grupos sociales. Los que no son buenos autovigilantes evitan situaciones que les exijan adoptar diferentes imágenes externas. Una baja autovigilancia puede conducir a menudo a la inflexibilidad.

Ψ Toma de riesgos y búsqueda de emociones: Algunas personas luchan por obtener emociones constantes en el trabajo y están dispuestas a arriesgar su vida para lograrlas. La disposición de asumir riesgos y perseguir emociones es un rasgo de personalidad que ha crecido en importancia en la era de la alta tecnología. Un fuerte deseo de emociones puede tener algunas consecuencias positivas para la organización; sin embargo, los que llegan al extremo en la toma de riesgos o búsqueda de emociones pueden causar problemas porque se involucran en un número desproporcionado de accidentes vehiculares y de inversiones imprudentes.

Estudios transculturales a lo largo del desarrollo de este modelo sustentan que la estructura de personalidad de cinco dimensiones es satisfactoria en estudios de hombres y mujeres de Rusia, Canadá, Hong Kong, Polonia, Alemania, Finlandia (Kinicki y Kreither, 2003) y México (Uribe, 2008).

3.4 Medición de las características de la personalidad

Las pruebas de personalidad miden las características emocionales, de motivación, interpersonales y de actitud (Gibson, *et al.*, 2006). El uso industrial de la medición de la personalidad no está dirigido hacia el diagnóstico psiquiátrico o el tratamiento sino hacia la medición de los modos de conducta relativamente estables que se reflejan en patrones normales de ajuste.

Con las pruebas de personalidad se buscan mediciones sencillas de los principales factores de la personalidad (Dunnette y Knchner, 2003).

Existen múltiples pruebas para medir la personalidad entre las más reconocidas según Gibson, *et al.*, (2006) están las siguientes:

- Ψ Inventario Multifacico de la Personalidad Minnesota (MMPI). Consta de afirmaciones a las que la persona responde verdadero, falso o no sé. Los reactivos abarcan áreas tales como salud, síntomas psicosomáticos, desórdenes neurológicos y actitudes sociales, así como manifestaciones neuróticas o psicópatas. Esta prueba es más asociada con lo psicológico y psiquiátrico más que con lo organizacional.
- Ψ Indicador de tipo Myers-Briggs. Escala que evalúa la personalidad o estilo cognitivo. Las respuestas de los encuestados se califican e interpretan para clasificarlos como extrovertidos o introvertidos, sensoriales o intuitivos, de pensamiento o de sentimiento y de percepción o juicio. Con este instrumento se miden 16 distintos tipos de personalidad.
- Ψ 16 PF: Después de la aplicación de una serie de análisis factoriales surge el instrumento de tipo bipolar conocido como el 16 pf (16 factores de la personalidad). Dicho instrumento basa su modelo general en 16 factores que describían la personalidad (Uribe, 1998 En Hernández y Medrano, 2010). Estos factores se describen como Factor A: expresividad emocional, Factor B: inteligencia, Factor c: fuerza del yo, Factor e: dominancia, Factor F: impulsividad, Factor G: lealtad grupal, Factor H: aptitud situacional, Factor I: emotividad, Factor L: credibilidad, Factor M: actitud cognitiva, Factor N: sutileza, Factor O: consecuencia, Factor Q1: posición social, Factor Q2: certeza individual, Factor Q3: autoestima, Factor Q4: estado de ansiedad (Cattell, Eber y Tatsuoka, 1980 En Hernández y Medrano, 2010).
- Ψ Las pruebas proyectivas. En ellas el individuo percibe e interpreta el material de prueba en una forma que muestra su personalidad. Es decir, el individuo proyecta sus actitudes, necesidades, ansiedades y conflictos.

Aparte de las pruebas psicológicas, la medición del comportamiento de la personalidad debe incluir observar a la persona en una situación particular. Por ejemplo, se le puede dar un problema a un individuo de una situación laboral específica para resolver. La capacidad de esta persona para resolver el problema

se estudia en términos de las medidas que toma, el tiempo que le toma llegar a una solución y la calidad de su decisión final (Gibson, *et al.*, 2006).

De acuerdo con Gibson, *et al.* (2006) las mediciones de la personalidad tiene desventajas. Las pruebas de informes personales tienen un problema de precisión: Las pruebas proyectivas requieren una interpretación subjetiva por una persona capacitada y Las mediciones de comportamiento confían en una muestra pequeña del comportamiento de una persona.

Cuando se habla de medir la personalidad, surgen varias preguntas al respecto como qué tan fácil es falsear los test, cuanta gente falsea los test y qué tanto importa. Hogan, Hogan y Roberts (1996, En Landy y Conte, 2005) responde a estas preguntas de la siguiente manera:

- Ψ ¿Qué tan fácil es falsear los test?: Estos autores mencionan que no es difícil. Las personas ocasionalmente se ven de una manera más positiva de lo que un observador externo lo haría; en este punto la línea que existe entre la autoestima y la falsedad no es muy clara. También se puede aparentar cierta perfección pero en lugar de parecer el “candidato ideal” les perjudicaría ya que demostrarían deseabilidad social.

- Ψ ¿Cuánta gente falsea los test de personalidad?: No hay claridad sobre la frecuencia de la distorsión (Mount y Barrick, 1995 En Landy y Conte, 2005), pero ésta depende, en cómo se defina falsear. La línea principal de evidencia que sugiere que la falsedad puede estar ocurriendo, es que los grupos de candidatos con frecuencia tienen calificaciones significativamente más positivas en las mediciones de personalidad que los grupos que están ya empleados (Bass, 1957; Kirchner, Dunnette y Mousely, 1960 En Landy y Conte, 2005). Además otros estudios muestran que existen diferentes patrones de respuesta entre los candidatos y los empleados o los

estudiantes. No sorprende que algunos estudios digan que la tasa de falsedad es importante y que otros digan que es mínima.

Ψ ¿Qué tanto importa falsear o no los test de personalidad?: Al parecer no mucho, ya que no hay un defecto irremediable en las pruebas de personalidad y también influyen variables como el perfil del puesto que se busca desempeñar para poder decir si en cierta medida una falsedad en los resultados no convendría para un determinado puesto (Landy y Conte, 2005).

3.5. Atributos de la personalidad y su relación en la vida laboral.

Existen dentro de la personalidad atributos que inciden en el comportamiento en las organizaciones (Soto, 2001). A continuación se mencionan algunos de ellos: centro de control, estilo de solución de problemas, maquiavelismo, creatividad, conducta tipo A y conducta tipo B, autoestima, introversión y extroversión, dogmatismo y autoritarismo y autocontrol.

Ψ Centro de control (Gibson, *et al.*, 2006). También llamado origen de control (Schermerhorn, Hunt y Osborn, 1987), sitio de control (Soto, 2001) y mejor conocido como Locus de control (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2005; Heliriegel, 1999). Este atributo mide la orientación interna y externa de una persona, es decir determina el grado en que creen que sus comportamientos influyen en lo que les sucede; las personas que consideran que el control de sus vidas proviene de su interior, son internalizadores, es decir, tienen un centro de control interno. Las personas que creen que sus vidas son controladas por factores externos son externalizadores, es decir, tienen un centro de control externo. Algunas investigaciones señalan que los externos obtienen puntuaciones bajas en

las dimensiones de extroversión y estabilidad emocional de los cinco grandes (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2005).

Cuando los individuos adquieren una orientación de control interno que los lleva a establecer metas y a desarrollar planes de acción para cumplirlos, desarrollan un sentido de eficacia personal. Bandura afirma que la eficacia personal es una creencia en que se puede desempeñar una persona adecuadamente en una situación en particular. La eficacia personal tiene tres dimensiones: magnitud, fuerza y generalidad (Gibson, *et al.*, 2006).

- Ψ Estilo en la solución de problemas (Schermerhorn, Hunt y Osborn 1987): Es la manera en que una persona capta y evalúa la información para resolver problemas y tomar decisiones. En el proceso de resolución de problemas, la captación de información y la evaluación son actividades separadas. La captación de información es el proceso mediante el cual una persona organiza estímulos o datos para su uso ulterior. La evaluación se relaciona con el proceso de elaborar juicios sobre cómo manejar la información, una vez que ha sido coleccionada.

- Ψ Maquiavelismo (Schermerhorn, Hunt y Osborn 1987; Gibson, *et al.*, 2006; Soto, 2001): Término derivado de los escritos de Nicolás Maquiavelo (1467-1527). Maquiavelo estaba interesado en la manipulación de personas y en las orientaciones y tácticas utilizadas por los manipuladores contra los no manipuladores. Este concepto es utilizado para describir maniobras políticas dentro de una organización. Este autor caracteriza a las personas que examinan y manipulan a los demás, para su exclusivo beneficio personal.

- Ψ Creatividad (Ivancevich, Konopaske y Matteson 2005; Gibson, *et al.*, 2006): La creatividad es un rasgo de la personalidad que comprende la capacidad para desprenderse de pensamientos ligados a hábitos, y generar ideas

novedosas y útiles. Puede fomentarse y desarrollarse dentro de las organizaciones al dar a las personas la oportunidad y libertad de pensar en formas poco convencionales.

- Ψ Conducta tipo A y conducta tipo B (Schermerhorn, Hunt y Osborn 1987; Soto, 2001): La primera es un perfil de personalidad caracterizado por la impaciencia, el deseo de logro y el perfeccionismo; la segunda constituye un perfil de alguien que toma las cosas con calma y es menos competitivo en relación con las situaciones de la vida diaria.

- Ψ Autoestima (Heliriegel, 1999; Soto, 2001): Es el resultado de la evaluación que una persona hace de sí misma. Las personas tienen opiniones de sus propios comportamientos, habilidades, apariencia y valor. Estas evaluaciones generales de valor se alteran debido a situaciones, éxitos o fracasos y las opiniones de los demás. Sin embargo, son suficientemente estables para considerarse en forma general como una característica o dimensión básica de la personalidad. En términos de los cinco grandes factores de la personalidad, lo más probable es que la autoestima forme parte del factor de adaptación descrito por dicho autor.

- Ψ Introversión y extroversión (Heliriegel, 1999): En el uso cotidiano, las palabras introvertido y extrovertido expresan las posibilidades de relacionarse de una persona. El introvertido es tímido y reservado. Mientras que el extrovertido es muy sociable y comunicativo. Los términos tienen significados similares cuando se usan para referirse a una dimensión de la personalidad. La introversión es la tendencia a orientar hacia el interior y tener mayor sensibilidad a las ideas abstractas y los sentimientos personales. Los introvertidos son tranquilos, introspectivos y emocionalmente poco expresivos. La extroversión es una orientación hacia otras personas, acontecimientos y objetos. Los extrovertidos son sociables,

animados, impulsivos y emocionalmente expresivos. La introversión y la extroversión son parte del grupo de características que componen el factor sociabilidad del modelo de los cinco grandes de la personalidad según Heliriegel(1999).

- Ψ Dogmatismo y autoritarismo (Heliriegel, 1999): El dogmatismo refleja la rigidez de las creencias de una personal. La persona muy dogmática muestra mente cerrada y la persona poco dogmática es de mente abierta. Por otro lado el autoritarismo está muy relacionado con el dogmatismo, pero su alcance es más estrecho. La personalidad autoritaria describe a una persona que se apega a los valores convencionales, obedece a la autoridad reconocida, sostiene un punto de vista negativo de la sociedad, respeta el poder y la firmeza y se opone a la expresión de los sentimientos personales. Tanto el dogmatismo como el autoritarismo se relacionan con el factor de la apertura intelectual del modelo de los cinco grandes de la personalidad.

- Ψ Autocontrol (Soto, 2001): Mide la capacidad de un individuo para ajustar su comportamiento a factores externos, situacionales.

CAPÍTULO 4

CLIMA ORGANIZACIONAL Y PERSONALIDAD

Hasta este punto se ha visto lo importante que es propiciar un clima organizacional adecuado para los trabajadores de una organización y la importancia de la personalidad de estos y su comportamiento en la organización. Se tienen registros de que la personalidad y el ambiente donde los individuos se desempeñan influyen en su comportamiento desde edades tempranas como lo muestra el estudio realizado por Kasen, Cohen, Chen, Johnson y Crawford (2009) en adolescentes que cursan la secundaria, su percepción del clima de la institución educativa tiene una relación con su personalidad; por ejemplo cuándo las escuelas exigen un alto rendimiento académico, los adolescentes tienden a ser un poco antisociales y narcisistas; esto quiere decir que existen antecedentes en la vida de los seres humanos donde las relaciones con otros hacen que la personalidad se vea relacionada con el lugar de trabajo y lo que en él se crea, en este caso con el clima organizacional.

4.1 Investigaciones que relacionan el clima organizacional y la personalidad

Schneider (1975, citado en Guillen y Guil, 2000) plantea dos opciones para intentar explicar la influencia de las características personales sobre el clima organizacional; por un lado, la importancia de las cogniciones y la conducta tienen en la adaptación al entorno, y por otro, el papel que juega las diferencias individuales en el proceso de adaptación.

Como lo expresa Peiró en sus investigaciones realizadas anteriormente (1986, citado en Guillen y Guil, 2000), es probable que las características de personalidad influyan en la forma de percibir el clima organizacional y a su vez, que éste llegue a la personalidad de los trabajadores. Así pues, se puede determinar que los rasgos de personalidad moderan la percepción del clima organizacional y que las relaciones se observan más importantes cuando el nivel de análisis es como una cualidad organizacional (Payne y Pugh, 1976).

A continuación se discuten y analizan algunas investigaciones donde se estudian ambas variables (clima organizacional y personalidad), pero en pocos de ellos los relacionan entre sí (Levine y Jackson, 2002).

Van Vianen y Kimiecik (1998) han encontrado en una investigación realizada a 124 reclutadores de 83 organizaciones en tres sectores diferentes de la industria que las personas que tienen personalidades similares a las de los socios de una organización se sentirán atraídos por esta organización.

Mathisen (2008) realizó una investigación donde a 29 grupos pertenecientes a una compañía de producción de televisores se les sometió a un análisis para conocer la relación existente entre la personalidad creativa y el clima innovador de trabajo de los grupos, el equipo y la innovación; los resultados indicaron que cuando hay relaciones entre la composición de la personalidad creativa y la capacidad de innovación del equipo, estas están mediadas por un clima innovador en los equipos.

También se tiene justificación empírica de que el clima organizacional es moderador en la personalidad como lo prueba un estudio realizado a 485 empleados de las aerolíneas chinas donde los resultados prueban que la personalidad proactiva predijo positivamente el comportamiento organizacional y el rendimiento individual. El agotamiento emocional y el clima de seguridad percibido moderaron la relación entre la personalidad proactiva y el desempeño individual (Baba, Tourigny, Wang y Liu, 2009).

De acuerdo con varias investigaciones la personalidad influye en la percepción del clima organizacional. El estudio realizado por George y Bishop (1971) a 296 profesores de 15 escuelas primarias de distritos diferentes, donde bajo la hipótesis de que las características de la personalidad de los miembros y las estructuras de la organización (división del trabajo, profesionalismo, jerarquía de autoridades y personal administrativo), en este caso la institución educativa, influyen en la percepción del clima organizacional. En esta investigación se sometió a un análisis de correlaciones canónicas para conocer cuál de estas

variables influye más sobre la percepción del clima organizacional, los resultados concluyen que la interacción de la personalidad con la percepción de la estructura organizacional (la institución educativa en este ejemplo) se relaciona más estrechamente a la percepción del clima organizacional que si se toman por separado.

Con el fin de explicar cómo se da la interacción entre las variables mencionadas, George y Bishop (1971) realizaron un ligero ajuste al modelo de comportamiento social de Getzels (1967, citado en George y Bishop, 1971) donde la ecuación queda de la siguiente manera: $C_p = f(S \times P)$; como un modelo de interacción; esta ecuación indica que la percepción del clima organizacional (C_p) puede definirse como una función (f) de la interacción entre las exigencias propias de la estructura organizacional (S) y ciertas características de personalidad (P) de los miembros de la organización. De este modo la percepción del clima organizacional está directamente relacionada con la compatibilidad de estas variables; prevaleciendo una percepción de clima deseable cuando existe un alto grado de congruencia entre las demandas de la organización y la personalidad de los miembros de esta.

También los autores antes mencionados encontraron que cuando los profesores trabajan en una escuela perteneciente a un distrito menos burocrático, los profesores muestran baja ansiedad y perciben bajas estructuras de la organización; es decir los profesores son más dependientes y conservadores. Por otro lado quienes trabajan en una escuela perteneciente a un distrito más burocrático perciben altas estructuras de la organización y son más independientes y creativos.

En un estudio realizado por Matsuo (2008) a 639 enfermeras de un hospital de Japón donde finalmente se analizaron 396 casos mediante un path análisis se encontró que ciertos factores de la personalidad (conciencia, agradabilidad, estabilidad y apertura a la experiencia) se relacionan positivamente con la orientación al cliente, que a su vez parcialmente media la relación entre rasgos de

personalidad y rendimiento. Los rasgos de personalidad representaron más varianza para la orientación al cliente que el clima de servicio. Estos resultados muestran que las variables de estudio en esta investigación se pueden relacionar indirectamente también. El autor sugiere que en la selección de enfermeras, será importante poner atención en las que presenten mayores grados de organización, agradabilidad, estabilidad y apertura a la experiencia, lo que a su vez podrá dar un clima organizacional más estable.

Entre los diversos artículos analizados se encontraron dos tipos de investigaciones al relacionar estas variables: una cuando ya se realizó la selección del personal (como en las investigaciones anteriormente analizadas) y otra cuando se realiza la selección del personal. Este tipo de investigación ha llevado a la creación de un modelo que se expondrá a continuación.

Se sabe que el clima organizacional se forma principalmente por los socios de una organización, sus líderes y sus miembros (Schneider, 1987). En esta investigación los atributos de las personas son considerados como determinantes fundamentales del clima organizacional; el modelo ASA (atracción, selección, desgaste) hace referencia a esto último. El modelo ASA es parte de un proceso de socialización en la organización. Desde hace ya mucho tiempo se llevan a cabo discusiones sobre la influencia de variables situacionales, como lo son el medio ambiente, la estructura, la tecnología para saber su efecto en el comportamiento organizacional y poco se ha hecho por estudiar su relación con la propia personalidad, y uno de los pocos estudios es el ilustrado en esta teoría.

Una de las premisas de este modelo es que sus procesos relacionados determinan el tipo de personas que son aptas para desempeñar sus actividades laborales en determinadas organizaciones (Keeney, *et al.*, 2004). Keeney, *et al.* (2004) propone que las organizaciones reflejan los objetivos y valores de sus fundadores y así, tiende a atraer y retener a las personas cuyas metas personales y valores coinciden con los de la organización y visceversa (Schneider, 1987; Scheider, Goldstein y Smith, 1996 citado en Keeney, *et al.*, 2004). Y al ya estar

los individuos involucrados en la organización, su personalidad determina en parte la naturaleza de ésta y por tanto no estaría cambiando el clima que los socios quieren para la organización (George 1990, citado en Keeney, *et al.*, 2004). Esto quiere decir que tanto la persona (con sus rasgos de personalidad) y el ambiente (por ejemplo, la situación) impactan en el comportamiento (Keeney, *et al.*, 2004).

En el estudio realizado por Keeney, *et al.* (2004) se observan relaciones significativas entre el factor conciencia (Costa y McCrae, 1989 citado en Keeney, *et al.*, 2004) del Inventario NEO (Neuroticismo, Extraversión y Apertura a la experiencia) de cinco factores y dos factores del Cuestionario de Clima Organizacional (Litwin y Stringer, 1968; Muchinsky, 1976 citado en Keeney, *et al.*, 2004) que son apoyo e identidad; es decir a mayor apoyo se sienten mejor identificados los trabajadores con su organización.

En este mismo estudio también se observa una relación entre la personalidad de los miembros y las estructuras de retribución de la organización. Así, si los miembros de la organización perciben sus estructuras de recompensa como menos justas se reporta que eran más neuróticos y menos abiertos a la experiencia, de manera contraria si los miembros de la organización perciben el sistema de recompensas como más justo eran menos neuróticos y más abierto a la experiencia (Keeney, *et al.*, 2004).

Los resultados de Keeney, *et al.* (2004) sugieren que: a) dentro de la selección del personal se deben tomar en cuenta la personalidad así como se toma en cuenta la inteligencia y el desempeño laboral; esto con el fin de que exista un buen clima organizacional, que la selección de personal se dé con base a este y se busquen personas que tengan una personalidad que se pueda acoplar al mismo y b) se tiene que pensar no solo en que la persona cuente con las habilidades técnicas para desarrollar un trabajo, sino que sus valores y objetivos vayan de acuerdo con los de la organización.

El tener una mayor restricción de los tipos de personas que trabajan en una organización permite tener una menor rotación de las personas que no llegan a

encajar en ésta. Schneider, *et al.* (1995), afirma que pese a que las personalidades de los trabajadores no sean lo que los directivos esperaban las organizaciones tienden a la homogeneidad de la personalidad de sus empleados.

Schneider ha mencionado que el modelo ASA es importante en el contexto de la organización, añade que la personalidad influye en los procesos, estructura y clima que ocurre en la organización. Por lo tanto las revisiones a la literatura reciente aseguran que el modelo ASA sigue haciendo una importante contribución teórica a la comprensión de una forma particular de la interacción persona y organización. El factor de la personalidad entonces se convierte en el principal criterio para determinar quién de entre un conjunto de candidatos igualmente calificados, en realidad recibe una oferta de trabajo.

Al estar en una organización, los trabajadores deben tener en cuenta que la institución cuenta con las expectativas del rol que está definió y debe satisfacerlas en relación a su personalidad, así que el comportamiento que el miembro de la organización tenga con respecto a esto último se verá afectado con el grado de congruencia que existe entre la estructura de la organizacional y las ideologías, necesidades y características personales del miembro (George y Bishop, 1971).

4.2 Relación de los factores de la personalidad y las variables sociodemográficas.

Para fines de la presente investigación, a continuación se analiza, a la luz de investigaciones previas la relación existente entre los factores de la personalidad y las variables sociodemográficas.

De acuerdo con la tabla 4.2 los factores de personalidad se relacionan de manera significativa y positiva con las variables sociodemográficas. Los factores que más se relacionan significativamente con las variables sociodemográficas son los de sensibilidad intelectual/apertura a la experiencia (nombrada de acuerdo al autor) y el de neuroticismo. La variable edad se relaciona significativa y positivamente con la mayoría de los cinco factores de la personalidad.

Tabla 4.2

Correlación de los factores de la Personalidad con las variables sociodemográficas en investigaciones prensa.

Variables socio-demográficas	Signo de la correlación	Factores de la personalidad	Autor y año de la investigación	Muestra
Salario	(+)	Sensibilidad intelectual	Uribe, 2008	254 trabajadores del sector privado en México.
Jerarquía de puesto	(+)	Aceptabilidad	Uribe, 2008	254 trabajadores del sector privado en México.
	(+)	Control emocional		
	(+)	Sensibilidad intelectual		
Trabajo en grupo	(+)	Extroversión	Uribe, 2008	254 trabajadores del sector privado en México.
Sexo masculino	(+)	Aceptación social	Zheng y Zheng, 2011	322 hombres heterosexuales, 253 hombres homosexuales, 942 mujeres heterosexuales y 288 mujeres homosexuales; de un total de 284 ciudades en China.
	(+)	Extroversión		
	(+)	Conciencia		
Sexo Femenino	(+)	Apertura a la experiencia	Zheng y Zheng, 2011	322 hombres heterosexuales, 253 hombres homosexuales, 942 mujeres heterosexuales y 288 mujeres homosexuales; de un total de 284 ciudades en China.
	(+)	Aceptabilidad		
	(+)	Neuroticismo		
Edad	(+)	Neuroticismo	Ledesma, Sánchez y Díaz-Lázaro, 2011	372 habitantes adultos de Mar de Plata, Argentina.
	(-)	Neuroticismo	León, Ramos-Villagrasa y García-Izquierdo, 2009	311 trabajadores de diferentes sectores, aunque predominan los pertenecientes al sector servicios.
	(+)	Apertura a la experiencia		
	(+)	Amigabilidad (aceptabilidad)		
	(+)	Conciencia		
	(+)	Resistencia		
Edad v. continua	(+)	Conciencia	Ledesma, Sánchez y Díaz-Lázaro, 2011	372 habitantes adultos de Mar de Plata, Argentina.
	(+)	Apertura a la experiencia		
Edad v. continua	(+)	Extraversión	Ledesma, Sánchez y Díaz-Lázaro, 2011	372 habitantes adultos de Mar de Plata, Argentina.
	(+)	Amabilidad (aceptabilidad)		
	(+)	Consciencia		
Ciencias	(+)	Neuroticismo	Iftikhar, 2010	452 estudiantes de una

Variables socio-demográficas	Signo de la correlación	Factores de la personalidad	Autor y año de la investigación	Muestra
sociales	(+)	Apertura a la experiencia		universidad en Pakistan.
Ciencias naturales	(+)	Extraversión	Iftikhar, 2010	452 estudiantes de una universidad en Pakistan.
Ciencias numéricas	(+)	Extraversión	Iftikhar, 2010	452 estudiantes de una universidad en Pakistan.
	(+)	Agradabilidad (aceptabilidad)		
	(+)	Excrupulosidad		

4.3 Relación de los factores de clima organizacional y las variables sociodemográficas.

De acuerdo con la tabla 4.3 existe relación estadísticamente significativa entre los factores de clima organizacional y las variables sociodemográficas. La variable nivel de puesto es la que mas correlaciones estadísticamente significativas tiene con los factores de clima organizacional. Los factores de clima organizacional que más se correlacionan con las variables sociodemográficas son los de motivación y beneficios.

Tabla 4.3

Correlación de los factores de Clima Organizacional con las variables sociodemográficas.

Variables socio-demográficas	Signo de la correlación	Factores de clima organizacional	Autor y año de la investigación	Muestra
Sexo	(+)	Retribución material	Casales y Sánchez, 2004	130 empleados pertenecientes a 4 de las 5 direcciones de una empresa de proyectos en Cuba.
Nivel educativo	(+)	Normas	Zhang y Liu, 2010	419 empleados y directivos de una empresa en China.
	(+)	Rendimiento		
	(+)	Comunicación		
	(+)	Libertad	Iqbal, 2011	353 empleados de una empresa de prendas Pakistani.
	(+)	Confianza y franqueza		
	(-)	Posibilidad de superación y desarrollo	Casales y Sánchez, 2004	130 empleados pertenecientes a 4 de las 5 direcciones de una empresa de proyectos en Cuba.
	(-)	Retribución material		

Variables socio-demográficas	Signo de la correlación	Factores de clima organizacional	Autor y año de la investigación	Muestra
	(-)	Fluctuación potencial		
Nivel de puesto	(+)	Liderazgo	Zhang y Liu, 2010	419 empleados y directivos de una empresa en China.
	(+)	Salario		
	(+)	Desarrollo		
	(+)	Evaluación del desempeño		
	(+)	Bienestar		
	(+)	Comunicación	Iqbal, 2011	353 empleados de una empresa de prendas Pakistání.
	(-)	Libertad		
	(-)	Debate		
	(+)	Confianza		
	(+)	Apertura a la experiencia		
Antigüedad en la organización	(+)	Normas	Zhang y Liu, 2010	419 empleados y directivos de una empresa en China.
	(+)	Liderazgo		
	(-)	Salario		
	(-)	Desarrollo		
	(+)	Delirio	Iqbal, 2011	353 empleados de una empresa de prendas Pakistání.
	(+)	Participación		
	(+)	Libertad		
	(+)	Alegría y buen humor		
	(+)	Debate		
	(-)	Tiempo de idea		
(+)	Motivación y compromiso	Casales y Sánchez, 2004	130 empleados pertenecientes a 4 de las 5 direcciones de una empresa de proyectos en Cuba.	
(+)	Relaciones jefe subalterno			
Edad	(-)	Compromiso	Liou y Cheng, 2010	486 enfermeras que trabajan en 8 hospitales del sureste de Taiwan por más de 6 años.
	(+)	Libertad	Iqbal, 2011	353 empleados de una empresa de prendas Pakistání.
	(+)	Alegría y humor		
	(+)	Debate		
	(+)	Confianza y apertura		
	(+)	Motivación y compromiso	Casales y Sánchez, 2004	130 empleados pertenecientes a 4 de las 5 direcciones de una empresa de proyectos en Cuba.
	(+)	Respuestas quejas y conflictos		

4.4 Relación de los factores de la personalidad y las variables sociodemográficas.

De acuerdo con la tabla 4.4 los factores de clima organizacional y los factores de personalidad correlacionan significativamente entre sí. El factor de personalidad que más correlaciona con los factores de clima organizacional es el de sensibilidad intelectual/apertura a la experiencia (nombrada de acuerdo al autor).

*Tabla 4.4
Correlación de los factores de Clima Organizacional y los factores de Personalidad.*

Factores de clima organizacional	Signo de la correlación	Factores de la personalidad	Autor y año de la investigación	Muestra
Control	(+) (+)	Consciencia Obediencia	Van Vianen y Kmieciak, 1998	Muestra de reclutadores de 83 organizaciones del sector industrial en los países bajos.
Desarrollo humano Flexibilidad Retroalimentación positiva	(+)	Apertura a la experiencia	Van Vianen y Kmieciak, 1998	Muestra de reclutadores de 83 organizaciones del sector industrial en los países bajos.
Apoyo Identidad	(+)	Consciencia	Van Vianen y Kmieciak, 1998	Muestra de reclutadores de 83 organizaciones del sector industrial en los países bajos.
Recompensas	(-) (-)	Neuroticismo Apertura a la experiencia	Keeney, Svyantek, Snell, , 2004	42 trabajadores de 3 empresas de seguros (medianas o grandes compañías) en EUA.
Justo y riesgo	(-) (+)	Neuroticismo Apertura a la experiencia	Keeney, Svyantek, Snell, , 2004	42 trabajadores de 3 empresas de seguros (medianas o grandes compañías) en EUA.
Satisfacción de los trabajadores	(+)	Conciencia	Barrick y Mount, 1991; Salgado, 1997; Tett, Jackson, & Rothstein, 1991 (citado en Levy, 2011); Andreassen, Hetland y Pallasen, 2010; Jude, Heller y Mount, (2002 citado en Cohrs, Abele, Dette, 2006)	
	(+)	Sensibilidad Intelectual	Cohrs, Abele, Dette, 2006;	

Factores de clima organizacional	Signo de la correlación	Factores de la personalidad	Autor y año de la investigación	Muestra
			Jong, Velde y Jansen, 2001	
Motivación	(+)	Sensibilidad Intelectual	Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas, y Garrod, (2005 citado en Bipp, 2010)	
Liderazgo	(+)	Organización Aceptabilidad Neuroticismo Extraversión Apertura a la experiencia	Judge, Bono, Ilies y Gerhardt (2002 citado en Ilies, Gerhardt y Le 2004 y en Hirschfeld, Jordan, Thomas, y Feild, 2008)	

Lo anterior confirma que existen relaciones estadísticamente significativas entre las variables de estudio. Los factores de clima organizacional y personalidad se pueden investigar de dos maneras: a) ya que se las personas están laborando dentro de la organización o b) cuando se está en el proceso de selección de personal. Esta última forma de investigación lleva al surgimiento del modelo ASA (atracción, selección y desgaste), el cual tiene como una de sus premisas que las personas cuya personalidad es similar a la de los socios de determinada organización, estas primeras serán atraídas para laborar en dicha organización ya que los socios verán en ellas la forma de lograr el clima organizacional que convenga a sus intereses.

Es importante resaltar que de acuerdo con las investigaciones citadas anteriormente el factor de personalidad Apertura a la experiencia/Sensibilidad intelectual es el que más correlaciona de manera significativa con los factores de clima organizacional y las variables sociodemográficas.

En el capítulo siguiente se explicara el método ocupado para realizar la presente investigación.

CAPÍTULO 5

METODOLOGÍA

5.1 Planteamiento del problema

En la actualidad es necesario que una organización sea competitiva, innovadora y capaz de adaptarse a cambios que ocurran dentro y fuera de ella; es importante conocer los factores que pueden desencadenar un desempeño óptimo de los trabajadores. Investigaciones al respecto han concluido que uno de estos factores es la percepción que se tiene del clima organizacional (Toro, 1992 En Casales y Sánchez, 2004) y cómo la personalidad interfiere en dicha percepción (Forehand y Gilmer, 1964 En Kumar, 2006).

Por lo que el presente trabajo pretende estudiar la personalidad del trabajador y su relación con la percepción del clima organizacional en una dependencia gubernamental.

5.2 Preguntas de investigación

1. ¿La personalidad del trabajador tiene relación en su percepción del clima organizacional?
2. ¿Existe relación entre los factores de clima organizacional y las variables clasificatorias?
3. ¿Existe relación entre los cinco factores de la personalidad y las variables clasificatorias?

5.3 Objetivos de investigación

La siguiente investigación pretende abordar la relación entre la personalidad de los trabajadores y la percepción del clima organizacional.

Ψ Objetivo General.

Conocer cómo se relaciona la personalidad del trabajador y su percepción del clima organizacional.

Ψ Objetivos Específicos.

1. Identificar la relación existente entre los factores de clima organizacional y los cinco factores de la personalidad.
2. Identificar la relación existente entre los factores de clima organizacional y las variables clasificatorias.
3. Identificar la relación existente entre los cinco factores de la personalidad y las variables clasificatorias.

5.4 Justificación de la investigación

El presente trabajo surge del interés por conocer cómo afecta la personalidad del trabajador en su percepción del clima organizacional y de la falta de investigación en este tema, ya que cuando los empleados perciben un clima organizacional agradable, aumenta su productividad y por ende existen beneficios para la organización en general. Este interés se encuentra fundamentado en la literatura, un ejemplo de ello es lo que ha encontrado Goncalves (2002, En Chaparro, 2006) en sus investigaciones, haciendo referencia a que un elemento importante del clima organizacional son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y de los procesos que ocurren en el medio laboral. Dichas percepciones dependen de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa; incluso menciona Toro (2001, En Chaparro, 2006) que dichas percepciones varían también dependiendo del área funcional, antigüedad, nivel educativo y sexo.

Toro (1992, En Casales y Sánchez, 2004), afirma que las personas actúan y reaccionan a sus condiciones laborales, no por lo que estas condiciones son,

sino a partir del concepto e imagen que de ellas se forman; y por lo tanto afecta en el trabajo que ellas realizan.

De esta manera, la siguiente investigación contribuye a ampliar el conocimiento científico existente sobre la relación de la personalidad del trabajador y su percepción del clima organizacional.

Lo anterior cobra importancia en un ámbito teórico; y desde el ámbito práctico este estudio permitirá a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social conocer la relación existente entre la percepción del clima organizacional y la personalidad en una muestra de trabajadores.

5.5 Tipo y diseño de investigación

Del total de la población de la dependencia gubernamental, se tomó una muestra de trabajadores no probabilística intencional de 103 personas; donde 22 de ellos pertenecen a la Subdirección de Capacitación y Certificación; 56 a la Dirección General de Nomina; 10 a la Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; 8 a la Subdirección de Reclutamiento y Selección y finalmente 7 a la Dirección de Capacitación y Productividad todas ellas pertenecientes a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

El estudio se realizó en un diseño no experimental ex post-facto, ya que no hubo manipulación de la variable independiente. Esta investigación fue transversal de tipo correlacional ya que se recolectaron los datos en un momento único y a partir de esto se realizó el análisis de variables (León y Montero, 2003).

5.6 Variables

5.6.1 Definición conceptual de las variables.

Variable Dependiente: Clima Organizacional.

Es considerado como el conjunto de percepciones globales compartidas por los individuos acerca de su ambiente el cual refleja diferentes aspectos tales como las normas, actitudes, conductas y sentimientos de los miembros que la conforman y que la distinguen de otras organizaciones (Dessler, 1979; Forehand y Guilmer, 1964 y Reichers y Schneider, 1990, En Aguilar, Arévalo, Sandoval y Vega 2006).

Variable Independiente: Personalidad

Eysenck (1970, En Eysenck y Eysenck, 1987) menciona que la personalidad es una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente.

Variables clasificatorias¹:

Edad. Número de años transcurridos entre la fecha de nacimiento de los trabajadores, reportado en los instrumentos de medición.

Sexo. Condición biológica que distingue a las personas en ser hombre o mujer, reportado en los instrumentos de medición.

Estado Civil. Situación de las personas en relación con los derechos y obligaciones legales y de costumbre, respecto de la unión o matrimonio con otra persona, reportado en los instrumentos de medición.

¹ Las definiciones de las variables clasificatorias fueron tomadas de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2012), recuperado en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=28822>.

Escolaridad. Máximo grado de estudios aprobado por las personas en cualquier nivel del Sistema Educativo Nacional (SEN) o su equivalente en el caso de estudios en el extranjero, reportado en los instrumentos de medición.

Área de escolaridad. El área donde los trabajadores cursaron su bachillerato, en caso de haberlo hecho (humanidades y artes, ciencias sociales, ciencias biológicas y salud, ciencias físico matemáticas y sin área o bachillerato) según la clasificación de la UNAM reportado en los instrumentos de medición.

Puesto de trabajo. El cargo actual que ocupa el trabajador de la organización, reportado en los instrumentos de medición.

Antigüedad en el puesto. Número de años que lleva laborando el trabajador en su unidad de trabajo, reportado en los instrumentos de medición.

Nivel de puesto de trabajo. Nivel jerárquico del organigrama de la organización donde se encuentra ubicado el puesto del trabajador (operativo, medio o ejecutivo), reportado en los instrumentos de medición.

Antigüedad en la organización. Número de años que lleva laborando el trabajador dentro de la organización, reportado en los instrumentos de medición.

Años de experiencia laboral. El número de años que el trabajador tenga de laborar a lo largo de su vida, reportado en los instrumentos de medición.

Horas de trabajo al día. Número de horas que normalmente labora el trabajador en su trabajo principal, reportado en los instrumentos de medición..

Personal a su cargo. Si o no se cuenta con personal a cargo, reportado en los instrumentos de medición.

Numero de personal a cargo. Número de personas que el trabajador tiene a su cargo, reportado en los instrumentos de medición.

Sueldo mensual. Medición de la percepción monetaria mensual de los trabajadores en relación al salario mínimo reportado en los instrumentos de medición.

Tipo de contrato. Convenio escrito firmado por el trabajador, el cual puede ser de base, eventual u otro tipo, donde se establecen los derechos y obligaciones que rigen su relación laboral y remunerado con la unidad económica, reportado en los instrumentos de medición.

Ascensos. Si o no se ha tenido promoción a mayor empleo, reportado en los instrumentos de medición.

Número de ascensos. Número de veces que un trabajador, que ha tenido ascensos, ha tenido una promoción en su empleo, reportado en los instrumentos de medición.

Área de trabajo. Área de la STPS donde se lleva a cabo el trabajo, reportado en los instrumentos de medición.

5.6.2 Definición operacional de las variables.

Variable Dependiente: Clima organizacional.

Puntaje obtenido a la respuesta de los reactivos de la propuesta corta de la Escala de Clima organizacional de Gómez y Vicario (2008) (en proceso de validación).

Variable Independiente: Personalidad

Puntaje obtenido a la respuesta de los reactivos de la Escala de los Cinco Factores Mexicanos de Personalidad (5FM) de Uribe (2002).

5.7 Hipótesis

Hi: La personalidad del trabajador tiene relación con la percepción del clima organizacional.

Ho: La personalidad del trabajador no tiene relación con la percepción del clima organizacional.

Hi: Existe relación entre los factores de clima organizacional y las variables clasificatorias.

Ho: No existe relación entre los factores de clima organizacional y las variables clasificatorias.

Hi: Existe relación entre los cinco factores de la personalidad y las variables clasificatorias.

Ho: No existe relación entre los cinco factores de la personalidad y las variables clasificatorias.

5.8 Instrumentos de medición.

Para medir el clima organizacional se utilizó la versión corta de la Escala de Clima organizacional de Gómez y Vicario (2008) (en proceso de validación).

Para construir esta escala los autores realizaron un análisis de los estudios previos respecto al tema desde 1951 al 2007, determinando cuáles son las

dimensiones que son consideradas con mayor frecuencia por los investigadores, y a su vez, si la conceptualización de dichas dimensiones coincide con el análisis del significado psicológico realizado a 859 trabajadores mexicanos mediante la técnica de redes semánticas propuesta por Figueroa (1981, En Gómez y Vicario, 2008) atendiendo a las recomendaciones de Reyes Lagunes (1993, En Gómez y Vicario, 2008).

La prueba inicial contaba con 17 factores que abarcaban tres niveles de descripción de la organización: sistema individual, sistema interpersonal y sistema organizacional contando con 254 reactivos.

La versión corta de la prueba consta de 29 reactivos. En esta versión se efectuó un análisis confirmatorio. La prueba se redujo a 8 factores del clima organizacional integradas en tres grupos: a) clima organizacional en el sistema individual (satisfacción de los trabajadores, autonomía), b) clima organizacional en el sistema interpersonal (unión y apoyo, relaciones sociales) y c) clima organizacional en el sistema organizacional (liderazgo, consideración de directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo) (Patlán-Pérez, Martínez y Hernández, 2012). El Alpha de Cronbach de cada uno de estos factores osciló entre .710 y .841, con un alpha global de .925 (Patlán-Pérez, Martínez y Hernández, 2012). A continuación se presentan las definiciones de los factores de esta escala.

Tabla 5.8.1

Definición de los factores de la versión corta de la escala de Clima organizacional Gómez y Vicario (2008).

Nivel de descripción de la organización	Factor	Propuestas de Definición
Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores	La manera en que son reconocidos los empleados y si estos se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos propuestos, y esto se da como resultado de los esfuerzos de la empresa para lograr un ambiente agradable y saludable.

Nivel de descripción de la organización	Factor	Propuestas de Definición
Sistema interpersonal	Autonomía	Grado en que los trabajadores pueden sentirse independientes en su trabajo y si consideran que tienen la libertad de elegir la forma más conveniente de realizar sus actividades de trabajo.
	Liderazgo	Se refiere al manejo inteligente, responsable y alentador de la empresa por parte de los superiores y la manera en cómo la capacidad de tomar decisiones y el don de mando de estos influye en el desarrollo de las actividades de los empleados
	Relaciones sociales	Se refiere en como los empleados perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera de amistad y compañerismo y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo.
Sistema organizacional	Unión y apoyo entre compañeros	La percepción en el que los trabajadores perciben apoyo por parte de las personas que trabajan en la empresa, favoreciendo el sentimiento de compañerismo, la cohesión y el trabajo en equipo.
	Consideración de directivos	Grado en el que el jefe otorga apoyo a los empleados, se dirige y comunica bajo el respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato de la manera más humana posible.
	Beneficios y recompensas	Grado en que los trabajadores perciben que la empresa busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incrementos de salario, vacaciones, incentivos, bonos y demás premios que buscan hacer sentir satisfecho al empleado, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo.
	Motivación y esfuerzo	Grado en que los trabajadores son alentados por la empresa y las condiciones que hacen que los empleados trabajen intensamente, esto se refleja en que el trabajador se siente responsable de realizar sus tareas laborales, se siente comprometido con su trabajo y se preocupa por la calidad de sus actividades, por lo cual busca esforzarse dentro de su trabajo.

En la tabla 5.8.2 se pueden observar los valores de la confiabilidad Alfa de Cronbach de la muestra y de la prueba de clima organizacional. Nótese que los valores de la muestra van de .628 a .818 y los de la prueba de .710 a .841. El alfa de Cronbach total de la muestra fue de .903.

Tabla 5.8.2.

Análisis por factor de confiabilidad Alfa de Cronbach de la prueba de Clima Organizacional

Factor	No. de reactivos	Alfa de Cronbach de la muestra	Alfa de Cronbach de la prueba Clima organizacional (Gómez y Vicario , 2002)
F1 Satisfacción de los trabajadores	4	.818	.782
F2 Autonomía	3	.628	.710
F3 Relaciones sociales	3	.817	.722
F4 Unión y apoyo entre compañeros	4	.744	.779
F5 Consideración de directivos	5	.742	.841
F6 Beneficios	3	.745	.736
F7 Motivación	3	.760	.778
F8 Liderazgo	3	.770	.730
Total	28	.903	.925

Para medir la personalidad se utilizó la Escala de los Cinco Factores Mexicanos de Personalidad (5FM) de Uribe (2002), la cual consiste en un cuestionario de tipo cerrado, con 69 reactivos que se contextualizaron en cuatro áreas fundamentales: social, educativa, laboral y familiar. La escala cuenta con 6 opciones de respuesta.

Para construir dicha escala Uribe (2002) tomó en consideración la importancia de estudiar el constructo de personalidad en el éxito profesional, la selección del personal y la orientación vocacional, para lo cual llevó a cabo un estudio del significado del modelo de los cinco factores utilizando 442 sujetos y la técnica de redes semánticas propuesta por Reyes-Lagunes (1993, En Uribe, 2002) encontrando palabras similares al modelo norteamericano, pero también palabras particulares de la muestra mexicana, lo anterior dio lugar a una adaptación mexicana de los cinco factores en términos de significado. También esta escala se relacionó con variables demográficas (sexo, edad, grado de estudios, área profesional, tipo de empresa, antigüedad en el trabajo y sueldo mensual) (Uribe, 2002).

Para la validación de esta escala el autor ocupó una muestra de 815 sujetos mexicanos a quienes se les aplicó la escala que inicialmente contaba con 160 reactivos. Se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio con rotación ortogonal, así como análisis de varianza y correlaciones producto-momento de Pearson. Como resultado de estos análisis, la escala se redujo a 69 reactivos y arrojó buena consistencia interna para cada escala, además de modificar el orden de los cinco factores (Uribe, 2002).

También los resultados obtenidos por Uribe (2002) mostraron validez predictiva y concurrente en algunos factores con la tipología de Holland y las variables demográficas.

Esta escala puede ser aplicada a lápiz y papel y/o computarizada, de manera individual o colectiva. En cuanto a su confiabilidad, el alfa de Cronbach oscila entre el .603 y el .813.

Esta escala cuenta con una validez de contenido mediante validez interjueces y validez de constructo. Los resultados de la validez de constructo indican que los cinco factores explican el 27% de la varianza (Uribe, 2002).

La definición de los 5 Factores Mexicanos de la Personalidad es la que se muestra en la siguiente tabla 5.8.4:

Tabla 5.8.4

Factores de la escala de los 5 Factores Mexicanos de la Personalidad (Uribe, 2002).

Factor	Significado en la cultura mexicana
F1 Sociabilidad Expresiva	Diferentes formas de expresión que las personas tienen o llevan a cabo al relacionarse con los demás, graduándose entre las dimensiones afectivas, cognitiva y conductual y fluctuando entre extroversión e introversión.

Factor	Significado en la cultura mexicana
F2 Aceptabilidad	Características por medio de las cuales se describe a una persona que es aceptada o rechazada por otros. Dichas características generan actitudes positivas o negativas, según sea el caso.
F3 Organización	Son las formas y estilos de dirección que una persona adopta al desarrollar una relación actividad o tarea, resaltando conceptos de actitud, eficiencia y calidad.
F4 Control Emocional	Es el grado de estabilidad emocional observada en una persona al expresar actos, ideas y pensamientos.
F5 Sensibilidad Intelectual	Es la capacidad, habilidad, forma, estilo y grado de sensibilidad intelectual con que una persona percibe y expresa experiencias y/o problemas

En la tabla 5.8.5 se presenta la comparación de la confiabilidad de la muestra y de la prueba. Los coeficientes de confiabilidad para la muestra oscilan desde .606 (F5 Sensibilidad intelectual) a .814 (F1 Sociabilidad expresiva) y los coeficientes de confiabilidad de la prueba van de .603 (F2 Aceptabilidad) a .813 (F1 Sociabilidad expresiva).

Tabla 5.8.5

Análisis por factor de confiabilidad Alfa de Cronbach de la prueba de los 5 factores mexicanos de la personalidad 5FM

Factor	No. de reactivos	Alfa de Cronbach de la muestra	Alfa de Cronbach de la prueba 5FM (Uribe, 2002)
F1 Sociabilidad Expresiva	23	.814	.813
F2 Aceptabilidad	11	.692	.603
F3 Organización	9	.701	.690
F4 Control Emocional	12	.721	.702
F5 Sensibilidad Intelectual	14	.606	.693
Total	69	.911	

5.9. Población y muestra

La población de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social está comprendida por más de 2000 trabajadores, de los cuales se tomó una muestra no probabilística accidental (Kerlinger, 2002) de 103 personas.

5.10. Contexto y Escenario

Las escalas fueron resueltas por trabajadores, que laboran en las diferentes sedes que tiene la STS en sus diferentes cedes ubicadas en: Av. Paseo de la Reforma 93 Col. Tabacalera, Cuauhtémoc D.F, Periférico Sur 4271, Col. Fuentes del Pedregal, Tlalpan D.F, Av. Félix Cuevas 300, Col. Del Valle, Benito Juárez D.F; Carretera Picacho Ajusco 714 Tlalpan D.F.

5.11 Procedimiento

Una vez aprobada la investigación por las autoridades competentes de la dependencia gubernamental, quedó asentado que los horarios y días de aplicación de los cuestionarios se establecerían de acuerdo a las políticas y fines que así beneficiaran a la organización, de manera grupal a fin de no entorpecer de algún modo las actividades de los trabajadores. Al momento de la aplicación la persona con mayor grado jerárquico en el lugar de la misma informaba a los trabajadores que se llevaría a cabo una investigación dejando al aplicante explicarles el motivo y el procedimiento de la misma y agradeciendo su participación.

Los cuestionarios fueron impartidos sin límite de tiempo, con una instrucción oral previa, en algunos casos contestados en el lugar de trabajo y entregados el mismo día de la aplicación y otros llevados al hogar y regresados al aplicante en un plazo no mayor a 2 días por así convenir a los intereses de la dependencia. Las fechas de aplicación fueron entre Abril y Noviembre de 2011.

Ya con la totalidad de los datos recabados se prosiguió a realizar un análisis estadístico en el programa (SPSS 15.0 versión 15.0 y Amos versión 20.0 para conocer la relación existente entre las variables de estudio.

5.12. Análisis estadístico

Se procedió a la captura de datos y se llevaron a cabo los siguientes análisis: Prueba t de Student para muestras independientes, Análisis de Varianza de una vía, Correlaciones Producto-Momento de Pearson, Análisis de confiabilidad Alpha de Cronbach en el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS 15.0, por sus siglas en inglés) y un Análisis Multivariante de ecuaciones estructurales en el programa AMOS versión 20.0 para conocer la relación de la personalidad de los trabajadores en la percepción del clima organizacional que estos tienen.

CAPÍTULO 6

RESULTADOS

Una vez que se recopilaron los datos de los instrumentos de medición de Clima organizacional (Gómez y Vicario, 2010) y 5FM (Uribe, 2002) aplicados a la muestra, se realizaron los siguientes análisis estadísticos:

- Ψ Distribución de frecuencia
- Ψ Prueba t de student
- Ψ Análisis de varianza (una vía)
- Ψ Análisis de las correlaciones producto-momento de Pearson
- Ψ Análisis multivariado: Análisis de ecuaciones estructurales

Los primeros cuatro análisis se efectuaron mediante el paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS 15.0) para Windows y el último de ellos mediante el paquete estadístico AMOS 20.0.

6.1. Estadísticas Descriptivas de la muestra.

Se realizó en primer lugar, un análisis estadístico en el paquete estadístico SPSS donde se utilizó la distribución de frecuencia, con el apoyo de la media y la desviación estándar para analizar las variables sociodemográficas de la muestra.

El total de la muestra sometida al análisis estadístico consta de 103 trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), donde 22% de ellos pertenecen a la Subdirección de Capacitación y Certificación; 56% a la Dirección General de Nomina; 10% a la Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; 8% a la Subdirección de Reclutamiento y Selección y finalmente 7% a la Dirección de Capacitación y Productividad.

Variables sociodemográficas de la muestra.

Sexo

La muestra está integrada por 38 hombres y 65 mujeres, que representan el 36.9% y 63.1% respectivamente.

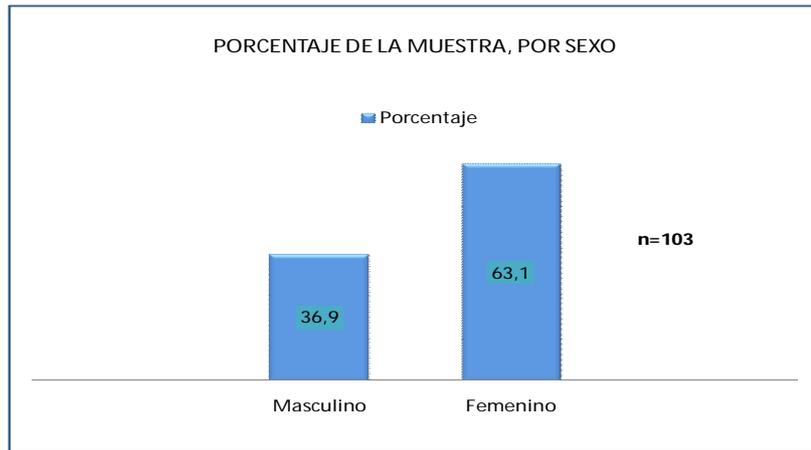


Figura 6.1 Porcentaje de la muestra, por sexo.

Edad

Como se observa en la figura 6.2 la muestra, de acuerdo con la edad tiene una puntuación media de 46.02 años con una desviación estándar de 9.767.

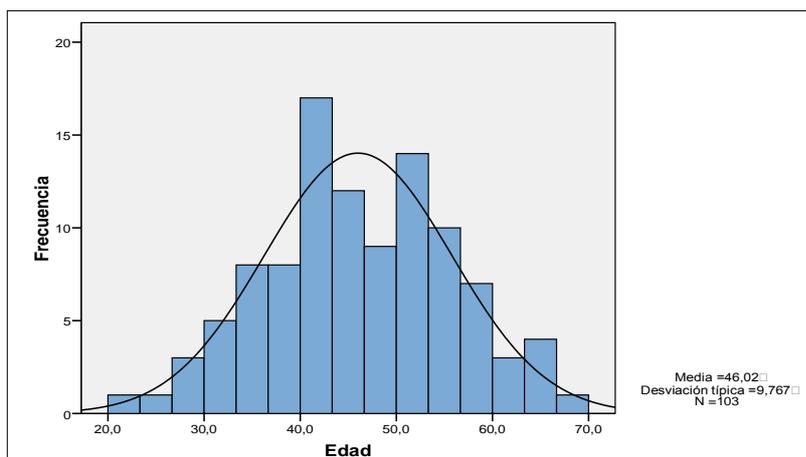


Figura 6.2 Distribución de la edad de la muestra.

Estado civil

Como se observa en la figura 6.3 la muestra, de acuerdo con el estado civil, está distribuida de la siguiente manera: el 20.4% de la muestra refería un estado civil de soltera, el 56.3% casada, el 11.7% de unión libre, el 6.8% divorciada y finalmente el 4.9% viuda.

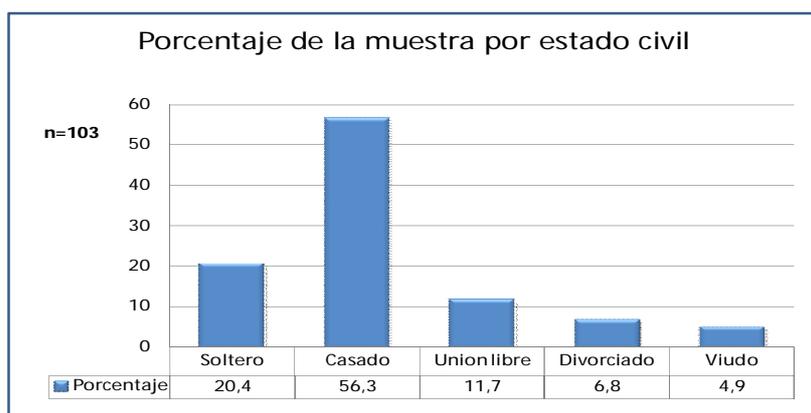


Figura 6.3 Porcentaje de la muestra, por estado civil.

Escolaridad

Se aprecia que el nivel escolar de la muestra está distribuido de la siguiente manera: el 4.9% tenía concluida la secundaria, 33% carrera técnica, el 15.5% bachillerato, el 44.7% licenciatura y el 1.9% maestría.

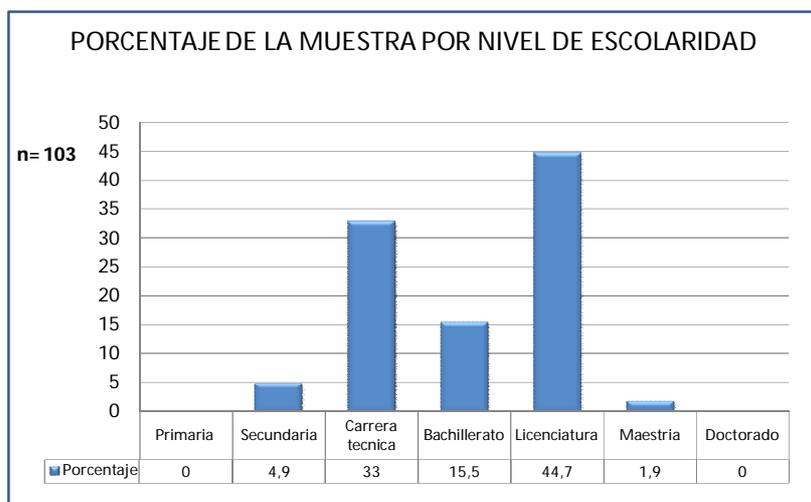


Figura 6.4 Porcentaje de la muestra, por nivel de escolaridad

Área de escolaridad.

El 15.5% y 44.7% (que representa una n=62) de la muestra concluyó sus estudios en bachillerato y licenciatura respectivamente; el 12.6% realizó sus estudios en el área de humanidades y artes, el 35% en ciencias sociales, 6.8% en ciencias biológicas y salud, 7.8% en ciencias físico matemáticas.

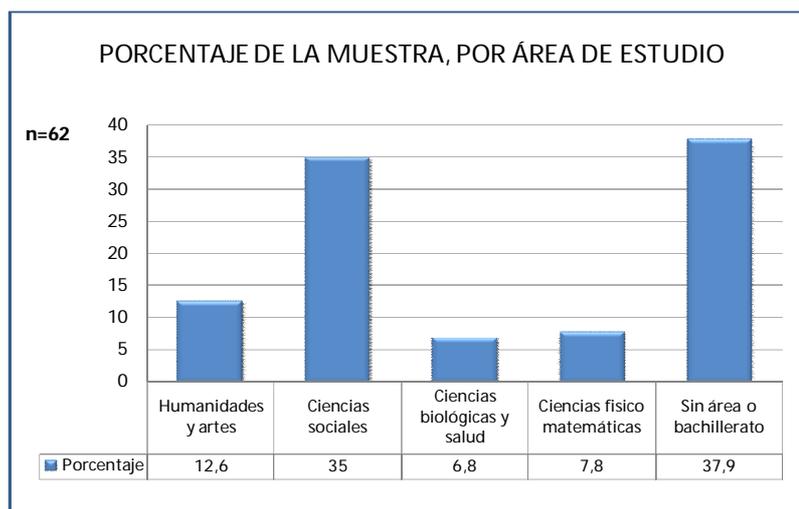


Figura 6.5 Porcentaje de la muestra, por área de estudio.

Puesto.

Se observa que el 7.8% de la muestra pertenece a un puesto² que se encuentra en la categoría de secretarial, un 25.2% en la categoría de técnico, el 46.6% en la categoría de profesionistas y el 20.4% en la categoría de mandos medios.

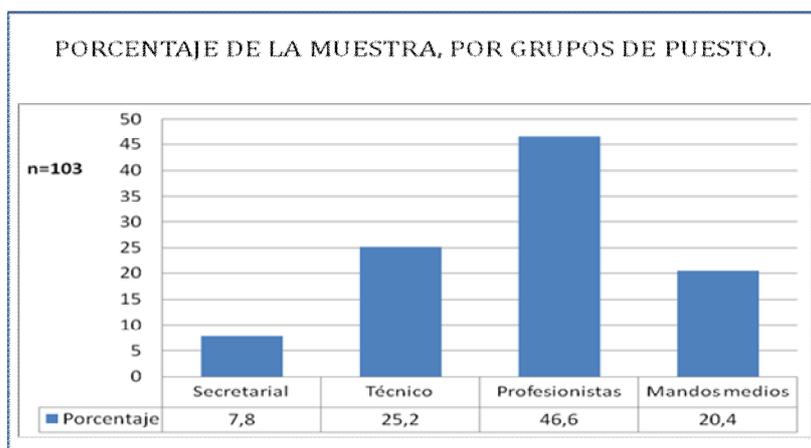


Figura 6.6 Porcentaje de la muestra, por grupos de puesto.

Antigüedad en el puesto.

Como se observa en la figura 6.7 la muestra, de acuerdo con la antigüedad que tiene los trabajadores en su puesto, tiene una puntuación media de 13.61 años con una desviación estándar de 8.923.

² Los puestos se clasificaron en cuatro categorías (Secretarial, Técnico, Profesionistas y Mandos medios), las cuales pertenecen al Catálogo General de Puestos y Plazas del Gobierno Federal (CATPUE), 2010.

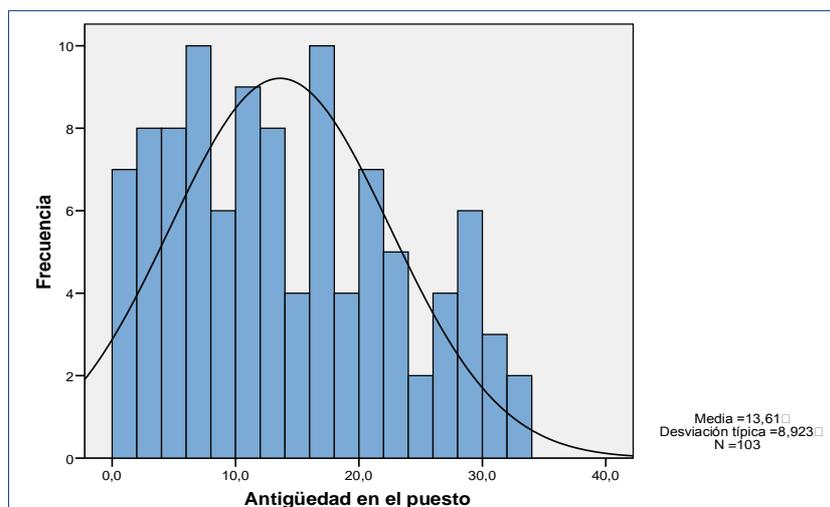


Figura 6.7 Distribución de los años de antigüedad en el puesto de la muestra.

Nivel de puesto

En la siguiente figura se observa que el 68% de la muestra se encuentra en un nivel de puesto operativo y un 32% en un nivel de mando medio.

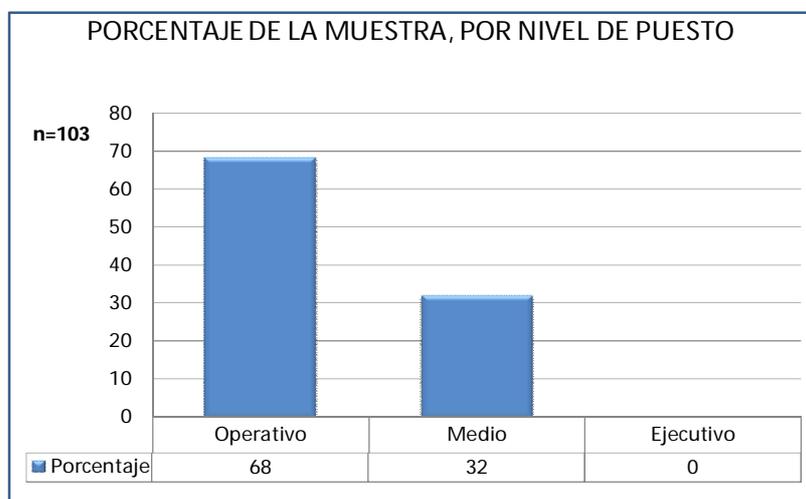


Figura 6.8 Porcentaje de la muestra, por nivel de puesto.

Antigüedad en la organización.

Como se observa en la figura 6.9 la muestra, de acuerdo con la antigüedad que tiene los trabajadores en la organización, tiene una puntuación media de 16 años con una desviación estándar de 9.211.

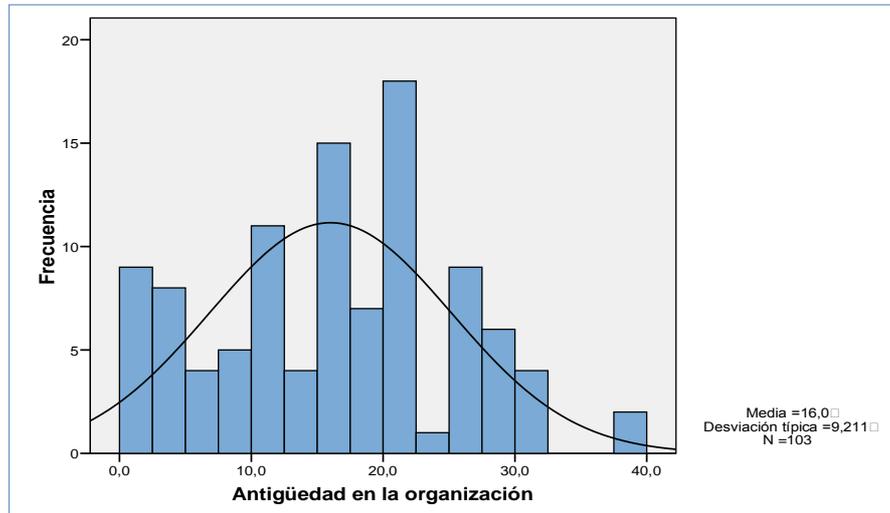


Figura 6.9. Distribución de los años de antigüedad en la organización de la muestra.

Años de experiencia laboral.

Como se observa en la figura 6.10 la muestra, de acuerdo con los años de experiencia laboral tiene una puntuación media de 22.71 años con una desviación estándar de 8.944.

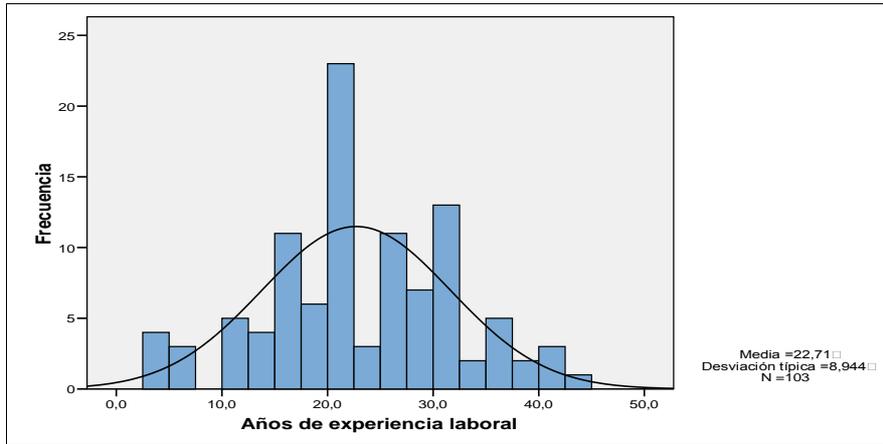


Figura 6.10 Distribución de los años de experiencia laboral de la muestra.

Horas de trabajo al día.

Se aprecia en la figura 6.11 que el 26.2% de la muestra trabaja menos de 6 horas al día, el 39.2% de 6 a 8 horas y el 14.6% más de 8 horas.

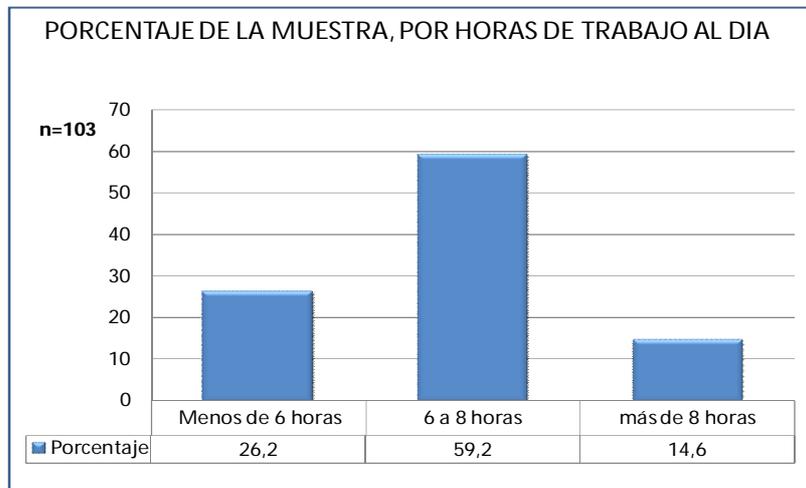


Figura 6.11 Porcentaje de la muestra, por horas de trabajo al día.

Personal a cargo.

Se observa en la figura 6.12 que el 22.3% de la muestra encuestada tiene personal a su cargo mientras que el 77.7% no lo tiene.

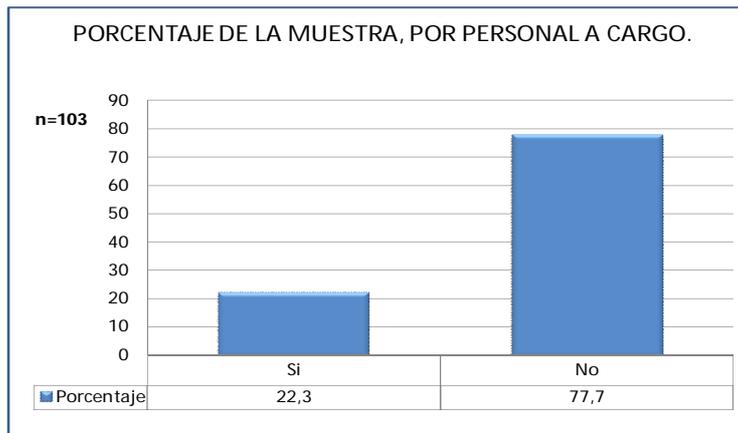


Figura 6.12 Porcentaje de la muestra, por personal a cargo.

Número de personas a cargo.

Del personal que tiene personal a cargo ($n=23$), en promedio cada trabajador tiene una puntuación media de 2.19 de trabajadores con una desviación estándar de 8.792.

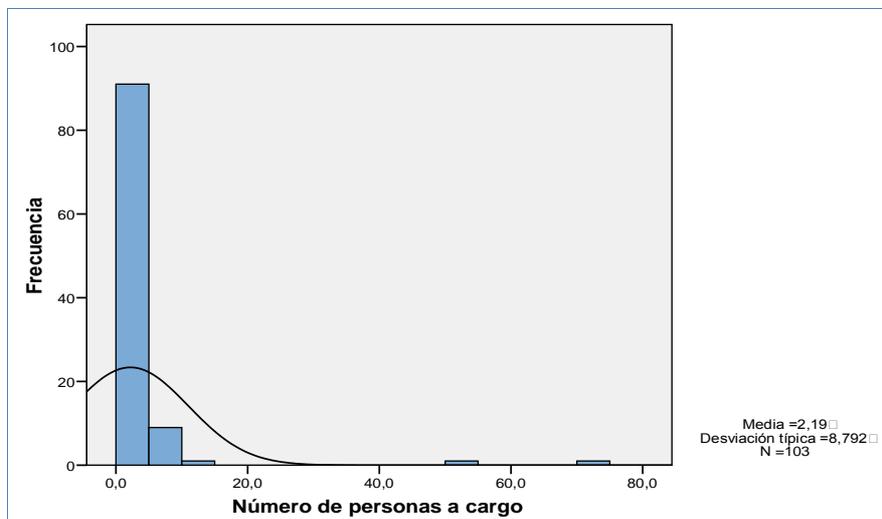


Figura 6. 13 Distribución del número de personas a cargo de la muestra.

Sueldo mensual

Se puede ver en la figura 6.14 que el 6.8% de la muestra encuestada cuenta con un salario mensual de hasta \$2,500, el 16.5% de \$2,500 a \$5,000, el 46.6% de \$5,501 a \$7,500, el 9.7% de \$7,501 a \$10,500, el 5.8% de \$10,500 a \$15,500, otro 5.8% de \$15,501 a \$20,500 y un 8.7% más de \$20,500.

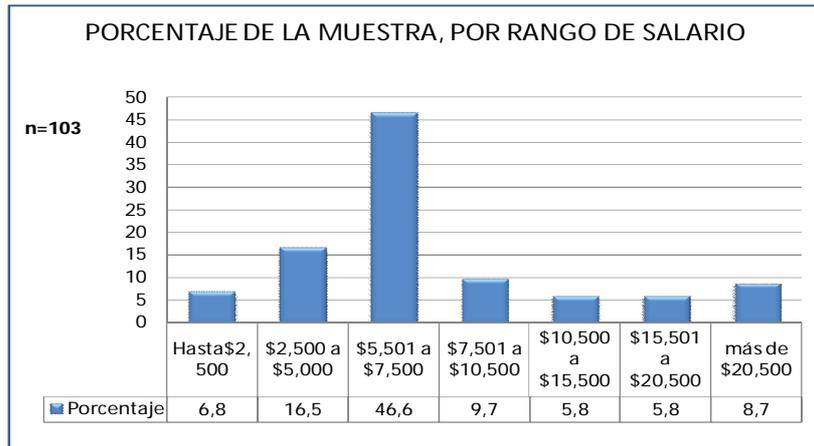


Figura 6.14 Porcentaje de la muestra, por rango de salario.

Tipo de contrato

Como se observa en la figura 6.15, el 52.4% de la muestra tiene un contrato de base y el 47.6% un contrato eventual.



Figura 6.15 Porcentaje de la muestra, por tipo de contrato.

Ascensos del personal.

Como se muestra en la figura 6.16, de acuerdo con la muestra encuestada el 29.1% ha tenido al menos un ascenso dentro de la STPS y el 70.9% no lo ha tenido.

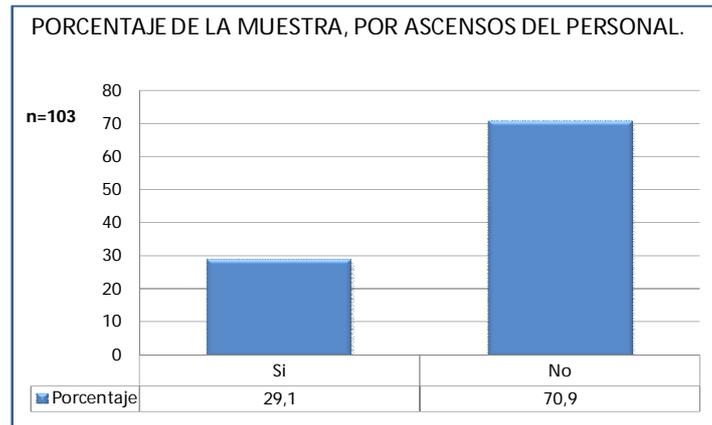


Figura 6.16 Porcentaje de la muestra, por ascensos del personal.

Número de ascensos.

Del personal que tiene ascensos dentro de la STPS (n=30) en promedio tiene una puntuación media de 0.66 ascensos con una desviación típica de 1.265.

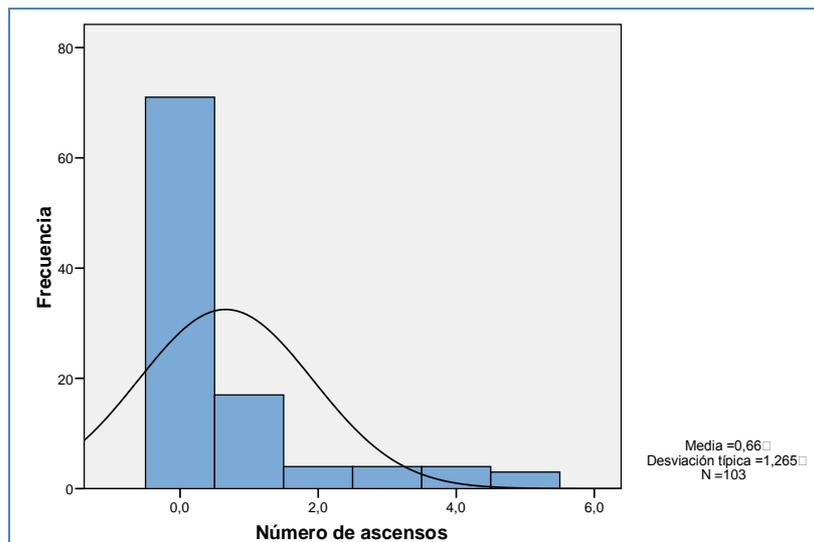


Figura 6.17 Distribución del número de ascensos de la muestra.

Área de trabajo.

Tal como se observa en la figura 6.18 el 21.4% de la muestra encuestada se encuentra trabajando en la Subdirección de Capacitación y Certificación de la STPS, el 54.4% en la Dirección General de Nomina, el 9.7% en la Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales, el 7.8% en la Subdirección de Reclutamiento y Selección y el 6.8% en la Dirección de Capacitación.

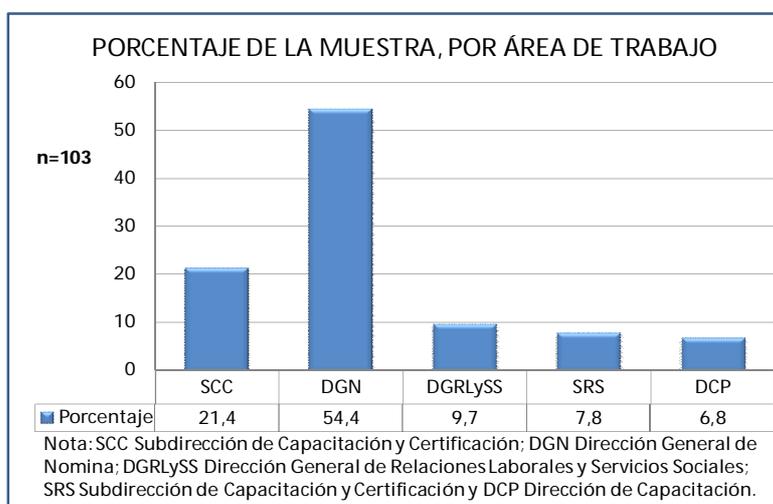


Figura 6.18 Porcentaje de la muestra, por área de trabajo.

6.2 Estadística Inferencial de la muestra

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la relación entre: a) los factores de personalidad y las variables sociodemográficas, b) los factores de clima organizacional y las variables sociodemográficas y c) los factores de clima organizacional y los factores de personalidad. Los análisis estadísticos efectuados fueron la prueba t de Student para muestras independientes (la cual asumen el supuesto de homogeneidad de varianza (Pagano, 2011)), el análisis de varianza Anova de una vía y las correlaciones Producto-Momento de Pearson.

6.2.1 Relación de los cinco factores mexicanos de la personalidad y variables sociodemográficas: Resultados de la prueba t de Student.

Se presentan a continuación los resultados obtenidos de relacionar los factores de personalidad y las variables sociodemográficas.

En la tabla 6.1 se presenta la relación entre la variable sexo y los factores de personalidad. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la variable sexo y los factores de personalidad.

Tabla 6.1.

Relación de los factores de personalidad y la variable sexo en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados de la prueba t de Student.

Factores de Personalidad	Sexo				T	P
	Masculino		Femenino			
	N	Media	N	Media		
F1 Sociabilidad expresiva	38	4.619	65	4.4381	1.488	.140
F2 Aceptabilidad	38	4.4569	65	4.4573	-.003	.998
F3 Organización	38	4.6550	65	4.5778	.493	.623
F4 Control emocional	38	4.6140	65	4.4397	1.329	.187
F5 Sensibilidad intelectual	38	3.6805	65	3.6989	-.155	.877

En la tabla 6.2 se presentan los resultados de la relación de los factores de personalidad y la variable nivel de puesto; no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la variable nivel de puesto y los factores de personalidad.

Tabla 6.2.

Relación de los factores de personalidad y la variable nivel de puesto en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados de la prueba t de Student.

Factores de Personalidad	Nivel de puesto				T	P
	Operativo		Medio			
	N	Media	N	Media		
F1 Sociabilidad expresiva	70	4.4478	33	4.6258	-1.414	.160
F2 Aceptabilidad	70	4.4312	33	4.5124	-.546	.586

Factores de Personalidad	Nivel de puesto				T	P
	Operativo		Medio			
	N	Media	N	Media		
F3 Organización	70	4.5476	33	4.7306	-1.259	.212
F4 Control emocional	70	4.4440	33	4.6313	-1.231	.221
F5 Sensibilidad intelectual	70	3.6880	33	3.6797	.148	.882

En la tabla 6.3 se presentan los resultados de la relación de los factores de personalidad y la variable personal a cargo; no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la variable personal a cargo y los factores de personalidad.

Tabla 6.3

Relación de los factores de personalidad y la variable personal a cargo en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados de la prueba t de Student.

Factores de Personalidad	Personal a cargo				t	P
	Si		No			
	N	Media	n	Media		
F1 Sociabilidad expresiva	23	4.6068	80	4.4755	.926	.357
F2 Aceptabilidad	23	4.4743	80	4.4523	.132	.895
F3 Organización	23	4.7246	80	4.5722	.842	.402
F4 Control emocional	23	4.6304	80	4.4677	.952	.343
F5 Sensibilidad intelectual	23	3.7112	80	3.6866	.178	.855

En la tabla 6.4 se presentan los resultados de la relación de los factores de personalidad y la variable tipo de contrato; no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la variable tipo de contrato y los factores de personalidad.

Tabla 6.4.

Relación de los factores de personalidad y la variable tipo de contrato en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados de la prueba t de Student.

Factores de Personalidad	Tipo de contrato				t	P
	Base		Eventual			
	N	Media	N	Media		
F1 Sociabilidad expresiva	54	4.5161	49	4.4925	.199	.843
F2 Aceptabilidad	54	4.5051	49	4.4045	.725	.470
F3 Organización	54	4.6193	49	4.5918	.184	.854
F4 Control emocional	54	4.4830	49	4.5272	-.309	.758
F5 Sensibilidad intelectual	54	3.7169	49	3.6647	.453	.651

En la tabla 6.5 se presentan los resultados de la relación de los factores de personalidad y la variable ascensos; no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la variable ascensos y los factores de personalidad.

Tabla 6.5

Relación de los factores de personalidad y la variable ascensos en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados de la prueba t de Student.

Factores de Personalidad	Ascensos				t	P
	Si		No			
	N	Media	N	Media		
F1 Sociabilidad expresiva	30	4.4275	73	4.5366	-.839	.404
F2 Aceptabilidad	30	4.4727	73	4.4508	.143	.886
F3 Organización	30	4.6741	73	4.5784	.576	.566
F4 Control emocional	30	4.4972	73	4.5068	-.061	.951
F5 Sensibilidad intelectual	30	3.7095	73	3.6849	.194	.847

6.2.2 Relación de los factores de clima organizacional y variables sociodemográficas: Resultados de la prueba t de Student para muestras independientes.

Se presentan a continuación los resultados obtenidos de relacionar los factores de clima organizacional y las variables sociodemográficas.

En la tabla 6.6 se presenta la relación entre la variable sexo y los factores de clima organizacional. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la variable sexo y los factores de clima organizacional.

Tabla 6.6.

Relación de los factores de clima organizacional y la variable sexo en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados de la prueba t de Student.

Factores de Clima Organizacional	Sexo				t	P
	Masculino		Femenino			
	N	Media	N	Media		
F1 Satisfacción de los trabajadores	38	3.4803	65	3.5077	-.180	.858
F2 Autonomía	38	3.3596	65	3.3026	.369	.713
F3 Relaciones sociales	38	3.2632	65	3.3385	-.428	.670
F4 Unión y apoyo entre compañeros	38	3.3553	65	3.3346	.122	.903
F5 Consideración de directivos	38	3.7895	65	3.7600	.192	.848
F6 Beneficios y recompensas	38	2.7368	65	2.6923	.224	.823
F7 Motivación y esfuerzo	38	3.6754	65	3.6923	-.102	.919
F8 Liderazgo	38	3.6140	65	3.6051	.051	.959

En la tabla 6.7 se presenta la relación entre la variable nivel de puesto y los factores de clima organizacional. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la variable nivel de puesto y los factores de clima organizacional.

Tabla 6.7.

Relación de los factores de clima organizacional y la variable puesto en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados de la prueba t de Student.

Factores de Clima Organizacional	Puesto				t	P
	Operativo		Medio			
	N	Media	N	Media		
F1 Satisfacción de los trabajadores	70	3.5036	33	3.4848	.119	.906
F2 Autonomía	70	3.3571	33	3.2525	.655	.514
F3 Relaciones sociales	70	3.3000	33	3.3333	-.183	.855
F4 Unión y apoyo entre compañeros	70	3.3036	33	3.4242	-.693	.490
F5 Consideración de directivos	70	3.7400	33	3.8364	-.609	.544

Factores de Clima Organizacional	Puesto				t	P
	Operativo		Medio			
	N	Media	N	Media		
F6 Beneficios y recompensas	70	2.6667	33	2.7980	-.585	.561
F7 Motivación y esfuerzo	70	3.6905	33	3.6768	.080	.936
F8 Liderazgo	70	3.5952	33	3.6364	-.211	.834

En la tabla 6.8 se presenta la relación entre la variable tener personal a cargo y los factores de clima organizacional. Solo se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la variable personal a cargo y los factores de clima organizacional F5 Consideración de directivos ($t= 2.285$, $p=.024$) y F6 Beneficios y recompensas ($t=1.990$, $p=.049$); lo que indica que los trabajadores que tienen personal a su cargo ($\bar{x} =4.0783$) perciben un clima organizacional más favorable en cuanto a la consideración de directivos, con respecto a los trabajadores que no tienen personal a su cargo ($\bar{x} =3.6825$). También así, los trabajadores que tiene personal a su cargo ($\bar{x} =3.0580$) perciben un clima organizacional más favorable en cuanto a beneficios y recompensas, con respecto a los trabajadores que no tienen personal a su cargo ($\bar{x} =2.6083$).

Tabla 6.8.

Relación de los factores de clima organizacional y la variable personal a cargo en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados de la prueba t de Student.

Factores de Clima Organizacional	Personal a cargo				T	P
	Si		No			
	N	Media	N	Media		
F1 Satisfacción de los trabajadores	23	3.5761	80	3.4750	.572	.568
F2 Autonomía	23	3.3333	80	3.3208	.070	.945
F3 Relaciones sociales	23	3.5217	80	3.2500	1.343	.182
F4 Unión y apoyo entre compañeros	23	3.5543	80	3.2813	1.410	.162
F5 Consideración de directivos	23	4.0783	80	3.6825	2.285	.024
F6 Beneficios y recompensas	23	3.0580	80	2.6083	1.990	.049
F7 Motivación y esfuerzo	23	3.6957	80	3.6833	.064	.949
F8 Liderazgo	23	3.7971	80	3.5542	1.118	.266

En la tabla 6.9 se presenta la relación entre tipo de contrato y los factores de clima organizacional. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el tipo de contrato y los factores de clima organizacional.

Tabla 6.9

Relación de los factores de clima organizacional y la variable tipo de contrato en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados de la prueba t de Student.

Factores de Clima Organizacional	Tipo de contrato				T	P
	Base		Eventual			
	N	Media	N	Media		
F1 Satisfacción de los trabajadores	54	3.4954	49	3.5000	-.031	.975
F2 Autonomía	54	3.3704	49	3.2721	.658	.512
F3 Relaciones sociales	54	3.3457	49	3.2721	.433	.666
F4 Unión y apoyo entre compañeros	54	3.3565	49	3.3265	.184	.855
F5 Consideración de directivos	54	3.7556	49	3.7878	-.217	.828
F6 Beneficios y recompensas	54	2.8086	49	2.5986	1.100	.274
F7 Motivación y esfuerzo	54	3.7099	49	3.6599	.314	.754
F8 Liderazgo	54	3.5864	49	3.6327	-.254	.800

En la tabla 6.10 se presenta la relación entre tener ascensos y los factores de clima organizacional. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre tener ascensos y los factores de clima organizacional.

Tabla 6.10

Relación de los factores de clima organizacional y la variable ascensos en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados de la prueba t de Student.

Factores de Clima Organizacional	Ascensos				T	P
	Si		No			
	N	Media	N	Media		
F1 Satisfacción de los trabajadores	30	3.5667	73	3.4692	.602	.548
F2 Autonomía	30	3.2778	73	3.3425	-.394	.695
F3 Relaciones sociales	30	3.1667	73	3.3699	-1.092	.277
F4 Unión y apoyo entre compañeros	30	3.2500	73	3.3801	-.728	.468
F5 Consideración de directivos	30	3.7467	73	3.7808	-.210	.834
F6 Beneficios y recompensas	30	2.5333	73	2.7808	-1.180	.241
F7 Motivación y esfuerzo	30	3.7444	73	3.6621	.470	.639
F8 Liderazgo	30	3.5556	73	3.6301	-.372	.710

6.2.3 Relación de los cinco factores mexicanos de la personalidad y variables sociodemográficas: resultados del Análisis de Varianza (ANOVA una vía).

En la tabla 6.11 se presentan los resultados del análisis de la varianza entre F1 Sociabilidad Expresiva y las variables sociodemográficas. Únicamente se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre la variable puesto y el F1 Sociabilidad Expresiva ($F= 3.061$; $p= .032$); lo que significa que las personas que ocupan un nivel de puesto de mando medio ($\bar{x} =4.7$) son sociablemente más expresivos, comparado con los trabajadores que ocupan otro tipo de puesto ($\bar{x} =4.1$).

Tabla 6.11

Relación del Factor 1 Sociabilidad Expresiva y variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados Análisis de Varianza (ANOVA una vía).

Variable	Media	N	F	P
Estado civil			1.196	.317
Soltero	4.3	21		
Casado	4.5	58		
Unión libre	4.4	12		
Divorciado	4.2	7		
Viudo	4.6	5		
Escolaridad			.326	.569
De primaria a carrera técnica	4.4	39		
De bachillerato a doctorado	4.5	64		
Área de escolaridad			.983	.420
Humanidades y artes	4.7	13		
Ciencias sociales	4.4	36		
Ciencias biológicas y salud	4.3	7		
Ciencias físico matemáticas	4.6	8		
Sin área o bachillerato	4.4	39		
Puesto			3.061	.032*
Secretarial	4.1	8		
Técnico	4.5	26		
Profesionistas	4.4	48		

Variable	Media	N	F	P
Mandos medios	4.7	21		
Sueldo mensual			1.923	.085
Hasta \$2,500	3.9	7		
De \$2,501 a \$5,000	4.4	17		
De \$5,501 a \$7,500	4.5	48		
De \$7,501 a \$10,500	4.4	10		
De \$10,501 a \$15,500	4.5	6		
De \$15,501 a \$20,500	4.9	6		
Más de \$20,500	4.7	9		
Área de trabajo			.854	.495
SCC	4.5	22		
DGN	4.5	56		
DGRlySS	4.5	10		
SRS	4.3	8		
DCP	4.1	7		

Nota: *p<0.05 **p<.01

SCC Subdirección de Capacitación y Certificación; DGN Dirección General de Nomina; DGRlySS Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; SRS Subdirección de Reclutamiento y Selección; DCP Dirección Capacitación y Productividad.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 6.12 no se observan diferencias estadísticamente significativas entre las variables sociodemográficas y el factor 2 Aceptabilidad.

Tabla 6.12

Relación del Factor 2 Aceptabilidad y variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados del Análisis de varianza (ANOVA una vía)

Variable	Media	N	F	P
Estado civil			1.722	.151
Soltero	4.1	21		
Casado	4.5	58		
Unión libre	4.5	12		
Divorciado	4.1	7		
Viudo	4.7	5		
Escolaridad			.272	.603
De primaria a carrera técnica	4.5	39		
De bachillerato a doctorado	4.6	64		
Área de escolaridad			.846	.500
Humanidades y artes	4.7	13		
Ciencias sociales	4.3	36		
Ciencias biológicas y salud	4.2	7		
Ciencias físico matemáticas	4.4	8		

Variable	Media	N	F	P
Sin área o bachillerato	4.4	39		
Puesto			1.965	.124
Secretarial	4.0	8		
Técnico	4.5	26		
Profesionistas	4.3	48		
Mandos medios	4.6	21		
Sueldo mensual			1.691	.131
Hasta \$2,500	3.7	7		
De \$2,501 a \$5,000	4.5	17		
De \$5,501 a \$7,500	4.5	48		
De \$7,501 a \$10,500	4.3	10		
De \$10,501 a \$15,500	4.6	6		
De \$15,501 a \$20,500	4.6	6		
Más de \$20,500	4.4	9		
Área de trabajo			1.830	.129
SCC	4.5	22		
DGN	4.5	56		
DGRlySS	4.5	10		
SRS	4.3	8		
DCP	4.1	7		

Nota: *p<0.05 **p<.01

Nota: SCC Subdirección de Capacitación y Certificación; DGN Dirección General de Nomina; DGRlySS Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; SRS Subdirección de Reclutamiento y Selección; DCP Dirección Capacitación y Productividad.

De acuerdo con la tabla 6.13 las diferencias estadísticamente significativas identificadas entre el Factor 3 Organización y las variables sociodemográficas, se presentaron en cuatro variables: área de escolaridad, área de trabajo, puesto y sueldo mensual.

Ψ Factor 3 Organización y Área de escolaridad (F= 4.458; p= .002): Lo que nos indica que los trabajadores que estudiaron en el área de humanidades y artes (\bar{x} =5.2) tienen una mejor actitud, calidad y son más eficaces al momento de realizar su trabajo, comparado con los trabajadores que estudiaron en otra área (\bar{x} =3.9).

Ψ Factor 3 Organización y Área de trabajo (F= 4.647; p= .002): Lo que nos indica que los trabajadores que desempeñan sus actividades en la Dirección General de Nomina (\bar{x} =4.8) tienen mejor actitud, calidad y son más eficaces al momento de realizar su trabajo, comparado con los trabajadores que laboran en otras áreas (\bar{x} =3.9).

Ψ Factor 3 Organización y Nombre de puesto (F= 3.619; p= .016): Lo que nos indica que los trabajadores que tienen un puesto de mandos medios (\bar{x} =4.9) tienen mejor actitud, calidad y son más eficaces al momento de realizar su trabajo, comparado con los trabajadores que tienen otro puesto (\bar{x} =4.0).

Ψ Factor 3 Organización y Sueldo mensual (F= 2.416; p= .032): Lo que nos indica que los trabajadores que reciben entre \$15,501 a \$20,500 de sueldo mensual (\bar{x} =5.2) tienen mejor actitud, calidad y son más eficaces al momento de realizar su trabajo, comparado con los trabajadores que reciben otro rango de sueldo (\bar{x} =3.7).

Tabla 6.13

Relación del Factor 3 Organización y variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados del Análisis de varianza (ANOVA una vía).

Variable	Media	N	F	P
Estado civil			1.000	.412
Soltero	4.4	21		
Casado	4.7	58		
Unión libre	4.4	12		
Divorciado	4.2	7		
Viudo	4.5	5		
Escolaridad			.142	.707
De primaria a carrera técnica	4.5	39		
De bachillerato a doctorado	4.6	64		
Área de escolaridad			4.458	.002**
Humanidades y artes	5.2	13		
Ciencias sociales	4.5	36		
Ciencias biológicas y salud	3.9	7		
Ciencias físico matemáticas	4.5	8		
Sin área o bachillerato	4.5	39		
Puesto			3.619	.016*
Secretarial	4.0	8		
Técnico	4.4	26		
Profesionistas	4.6	48		
Mandos medios	4.9	21		
Sueldo mensual			2.416	.032
Hasta \$2,500	3.7	7		
De \$2,501 a \$5,000	4.5	17		

Variable	Media	N	F	P
De \$5,501 a \$7,500	4.6	48		
De \$7,501 a \$10,500	4.6	10		
De \$10,501 a \$15,500	4.7	6		
De \$15,501 a \$20,500	5.2	6		
Más de \$20,500	4.5	9		
Tipo de contrato			.318	.728
Base	4.6	54		
Confianza	4.5	34		
Otro	4.6	15		
Área de trabajo			4.647	.002**
SCC	4.2	22		
DGN	4.8	56		
DGRlySS	4.7	10		
SRS	4.4	8		
DCP	3.9	7		

Nota: *p<0.05 **p<.01

SCC Subdirección de Capacitación y Certificación; DGN Dirección General de Nomina; DGRlySS Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; SRS Subdirección de Reclutamiento y Selección; DCP Dirección Capacitación y Productividad.

En la tabla 6.14 se encontraron únicamente diferencias estadísticamente significativas entre el factor 4 Control Emocional y el área donde los trabajadores desempeñan sus actividades ($F= 2.660$; $p= .037$), lo cual indica que los trabajadores de la Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales ($\bar{x} =4.8$) son más estables emocionalmente, comparado con los trabajadores que laboran en las demás áreas ($\bar{x} =3.8$).

Tabla 6.14

Relación del Factor 4 Control emocional y variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados del Análisis de varianza (ANOVA una vía).

Variable	Media	N	F	P
Estado civil			1.357	.254
Soltero	4.3	21		
Casado	4.6	58		
Unión libre	4.5	12		
Divorciado	4.0	7		
Viudo	4.2	5		
Escolaridad			.592	.443
De primaria a carrera técnica	4.4	39		
De bachillerato a doctorado	4.5	64		
			1.517	.203

Variable	Media	N	F	P
Área de escolaridad				
Humanidades y artes	4.8	13		
Ciencias sociales	4.3	36		
Ciencias biológicas y salud	4.4	7		
Ciencias físico matemáticas	4.7	8		
Sin área o bachillerato	4.4	39		
Puesto			2.587	.057
Secretarial	4.0	8		
Técnico	4.4	26		
Profesionistas	4.4	48		
Mandos medios	4.8	21		
Sueldo mensual			1.591	.158
Hasta \$2,500	3.9	7		
De \$2,501 a \$5,000	4.5	17		
De \$5,501 a \$7,500	4.4	48		
De \$7,501 a \$10,500	4.6	10		
De \$10,501 a \$15,500	4.7	6		
De \$15,501 a \$20,500	4.8	6		
Más de \$20,500	4.7	9		
Área de trabajo			2.660	.037*
SCC	4.3	22		
DGN	4.6	56		
DGR LySS	4.8	10		
SRS	4.3	8		
DCP	3.8	7		

Nota: *p<0.05 **p<.01

SCC Subdirección de Capacitación y Certificación; DGN Dirección General de Nomina; DGR LySS Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; SRS Subdirección de Reclutamiento y Selección; DCP Dirección Capacitación y Productividad.

De acuerdo con la tabla 6.15 no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el Factor 5 Sensibilidad Intelectual y las variables sociodemográficas

Tabla 6.15

Relación del Factor 5 Sensibilidad intelectual y variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados del Análisis de varianza (ANOVA una vía).

Variable	Media	N	F	P
Estado civil			.587	.673
Soltero	3.7	21		
Casado	3.7	58		
Unión libre	3.5	12		
Divorciado	3.5	7		
Viudo	3.4	5		

Variable	Media	N	F	P
Escolaridad			.073	.788
De primaria a carrera técnica	3.6	39		
De bachillerato a doctorado	3.7	64		
Área de escolaridad			1.481	.214
Humanidades y artes	3.9	13		
Ciencias sociales	3.5	36		
Ciencias biológicas y salud	3.6	7		
Ciencias físico matemáticas	3.9	8		
Sin área o bachillerato	3.6	39		
Puesto			.608	.611
Secretarial	3.5	8		
Técnico	3.7	26		
Profesionistas	3.6	48		
Mandos medios	3.8	21		
Sueldo mensual			.758	.605
Hasta \$2,500	3.4	7		
De \$2,501 a \$5,000	3.7	17		
De \$5,501 a \$7,500	3.7	48		
De \$7,501 a \$10,500	3.6	10		
De \$10,501 a \$15,500	3.5	6		
De \$15,501 a \$20,500	4.0	6		
Más de \$20,500	3.5	9		
Área de trabajo			.400	.809
SCC	3.7	22		
DGN	3.6	56		
DGRLySS	3.8	10		
SRS	3.5	8		
DCP	3.5	7		

Nota: *p<0.05 **p<.01

SCC Subdirección de Capacitación y Certificación; DGN Dirección General de Nomina; DGRLySS Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; SRS Subdirección de Reclutamiento y Selección; DCP Dirección Capacitación y Productividad.

6.2.4 Relación de los factores de clima organizacional y las variables sociodemográficas: Resultados del Análisis de Varianza (ANOVA una vía).

A continuación se describen los resultados obtenidos entre los factores de clima organizacional y las variables sociodemográficas.

De acuerdo con la tabla 6.16 únicamente existen diferencias estadísticamente significativas identificadas entre el F1 Satisfacción de los trabajadores y la variable área de trabajo (F= 4.328; p=.003); lo que indica que los trabajadores de la

Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales (\bar{x} =4.1) perciben un clima organizacional que los impulsa a conseguir sus metas y objetivos laborales comparativamente con los trabajadores que laboran en las demás áreas (\bar{x} =3.1).

Tabla 6.16

Relación Factor 1 Satisfacción de los trabajadores y las variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados del Análisis de varianza (ANOVA una vía).

Variable	Media	N	F	P
Estado civil			.916	.458
Soltero	3.4	21		
Casado	3.5	58		
Unión libre	3.1	12		
Divorciado	3.5	7		
Viudo	3.5	5		
Escolaridad			3.063	.083
De primaria a carrera técnica	3.6	39		
De bachillerato a doctorado	3.3	64		
Área de escolaridad			1.494	.210
Humanidades y artes	3.4	13		
Ciencias sociales	3.3	36		
Ciencias biológicas y salud	3.3	7		
Ciencias físico matemáticas	3.2	8		
Sin área o bachillerato	3.7	39		
Puesto			2.246	.088
Secretarial	3.1	8		
Técnico	3.2	26		
Profesionistas	3.6	48		
Mandos medios	3.6	21		
Sueldo mensual			1.583	.160
Hasta \$2,500	3.0	7		
De \$2,501 a \$5,000	3.4	17		
De \$5,501 a \$7,500	3.5	48		
De \$7,501 a \$10,500	3.3	10		
De \$10,501 a \$15,500	3.3	6		
De \$15,501 a \$20,500	4.2	6		
Más de \$20,500	3.4	9		
Área de trabajo			4.328	.003**
SCC	3.1	22		
DGN	3.5	56		
DGRySS	4.1	10		

Variable	Media	N	F	P
SRS	3.4	8		
DCP	3.1	7		

Nota: *p<0.05 **p<.01

SCC Subdirección de Capacitación y Certificación; DGN Dirección General de Nomina; DGRLySS Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; SRS Subdirección de Reclutamiento y Selección; DCP Dirección Capacitación y Productividad.

De acuerdo con la tabla 6.17 únicamente se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el Factor 2 Autonomía y la variable área de trabajo (F=4.328; p=.003); lo que nos indica que los trabajadores que desempeñan sus actividades en la Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales (\bar{x} =4.1) perciben un clima organizacional donde se sienten más independientes en su trabajo, comparados con los trabajadores que desempeñan sus actividades en otras áreas (\bar{x} =3.1).

Tabla 6.17

Relación Factor 2 Autonomía y las variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados del Análisis de varianza (ANOVA una vía).

Variable	Media	N	F	P
Estado civil			.916	.458
Soltero	3.4	21		
Casado	3.5	58		
Unión libre	3.1	12		
Divorciado	3.5	7		
Viudo	3.5	5		
Escolaridad			3.063	.083
De primaria a carrera técnica	3.6	39		
De bachillerato a doctorado	3.3	64		
Área de escolaridad			1.494	.210
Humanidades y artes	3.4	13		
Ciencias sociales	3.3	36		
Ciencias biológicas y salud	3.3	7		
Ciencias físico matemáticas	3.2	8		
Sin área o bachillerato	3.7	39		
Puesto			2.246	.088
Secretarial	3.1	8		
Técnico	3.2	26		
Profesionistas	3.6	48		
Mandos medios	3.6	21		

Variable	Media	N	F	P
Sueldo mensual			1.583	.160
Hasta \$2,500	3.0	7		
De \$2,501 a \$5,000	3.4	17		
De \$5,501 a \$7,500	3.5	48		
De \$7,501 a \$10,500	3.3	10		
De \$10,501 a \$15,500	3.3	6		
De \$15,501 a \$20,500	4.2	6		
Más de \$20,500	3.4	9		
Área de trabajo			4.328	.003**
SCC	3.1	22		
DGN	3.5	56		
DGRLySS	4.1	10		
SRS	3.4	8		
DCP	3.1	7		

Nota: *p<0.05 **p<.01

SCC Subdirección de Capacitación y Certificación; DGN Dirección General de Nomina; DGRLySS Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; SRS Subdirección de Reclutamiento y Selección; DCP Dirección Capacitación y Productividad.

De acuerdo con la tabla 6.18 no se encontraron diferencias estadísticamente significativas identificadas entre el Factor 3 Relaciones sociales y las variables sociodemográficas.

Tabla 6.18

Relación del Factor 3 Relaciones Sociales y las variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados del Análisis de varianza (ANOVA una vía).

Variable	Media	N	F	P
Estado civil			1.594	.182
Soltero	3.4	21		
Casado	3.3	58		
Unión libre	3.4	12		
Divorciado	2.5	7		
Viudo	3.2	5		
Escolaridad			.273	.602
De primaria a carrera técnica	3.3	39		
De bachillerato a doctorado	3.2	64		
Área de escolaridad			.486	.746
Humanidades y artes	3.4	13		
Ciencias sociales	3.2	36		
Ciencias biológicas y salud	3.3	7		
Ciencias físico matemáticas	3.0	8		
Sin área o bachillerato	3.3	39		
Puesto			.852	.469

Variable	Media	N	F	P
Secretarial	3.0	8		
Técnico	3.1	26		
Profesionistas	3.3	48		
Mandos medios	3.4	21		
Sueldo mensual			.998	.431
Hasta \$2,500	2.6	7		
De \$2,501 a \$5,000	3.2	17		
De \$5,501 a \$7,500	3.3	48		
De \$7,501 a \$10,500	3.1	10		
De \$10,501 a \$15,500	3.4	6		
De \$15,501 a \$20,500	3.7	6		
Más de \$20,500	3.4	9		
Área de trabajo			2.397	.055
SCC	3.0	22		
DGN	3.2	56		
DGRlySS	3.8	10		
SRS	3.8	8		
DCP	3.1	7		

Nota: *p<0.05 **p<.01

SCC Subdirección de Capacitación y Certificación; DGN Dirección General de Nomina; DGRlySS Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; SRS Subdirección de Reclutamiento y Selección; DCP Dirección Capacitación y Productividad.

De acuerdo con la tabla 6.19 no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el Factor 4 Unión y apoyo entre compañeros y las variables sociodemográficas.

Tabla 6.19

Relación del Factor 4 Unión y Apoyo entre compañeros y las variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados del Análisis de varianza (ANOVA una vía).

Variable	Media	N	F	P
Estado civil			1.263	.290
Soltero	3.4	21		
Casado	3.8	58		
Unión libre	3.6	12		
Divorciado	3.5	7		
Viudo	3.1	5		
Escolaridad			.427	.515
De primaria a carrera técnica	3.4	39		
De bachillerato a doctorado	3.3	64		
Área de escolaridad			.704	.591
Humanidades y artes	3.5	13		

Variable	Media	N	F	P
Ciencias sociales	3.2	36		
Ciencias biológicas y salud	3.2	7		
Ciencias físico matemáticas	3.1	8		
Sin área o bachillerato	3.4	39		
Puesto			1.568	.202
Secretarial	3.0	8		
Técnico	3.1	26		
Profesionistas	3.4	48		
Mandos medios	3.5	21		
Sueldo mensual			1.419	.215
Hasta \$2,500	2.6	7		
De \$2,501 a \$5,000	3.3	17		
De \$5,501 a \$7,500	3.3	48		
De \$7,501 a \$10,500	3.4	10		
De \$10,501 a \$15,500	3.2	6		
De \$15,501 a \$20,500	3.9	6		
Más de \$20,500	3.5	9		
Área de trabajo			1.841	.127
SCC	3.1	22		
DGN	3.3	56		
DGRLySS	3.9	10		
SRS	3.3	8		
DCP	3.1	7		

Nota: *p<0.05 **p<.01

SCC Subdirección de Capacitación y Certificación; DGN Dirección General de Nomina; DGRLySS Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; SRS Subdirección de Reclutamiento y Selección; DCP Dirección Capacitación y Productividad.

De acuerdo con la tabla 6.20 las diferencias estadísticamente significativas identificadas entre el Factor 5 Consideración de directivos y las variables sociodemográficas, se presentaron en cuatro variables: puesto, personal a cargo, área de trabajo y sueldo.

Ψ Factor 5 Consideración de directivos y Puesto (F= 2.802; p= .044): Lo cual indica que los trabajadores que tienen un puesto de mando medio (\bar{x} =4.0) perciben un clima donde se sienten más apoyados por sus jefes, comparado con los trabajadores que están en otros puestos (\bar{x} =3.5).

Ψ Factor 5 Consideración de directivos y Área de trabajo (F= 2.711; p= .034): Lo que quiere decir que los trabajadores que trabajan en la Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales (\bar{x} = 4.2) perciben

un clima donde se sienten más apoyados por sus jefes, comparado con los trabajadores que están laborando en otras áreas (\bar{x} =3.4).

Ψ Factor 5 Consideración de directivos y Sueldo (F= 3.373; p= .005): Lo cual indica que los trabajadores con mayor sueldo (\bar{x} =4.3) perciben un clima donde se sienten más apoyados por sus jefes, comparado con los trabajadores que tienen un sueldo más bajo (\bar{x} =3.1).

Tabla 6.20

Relación del Factor 5 Consideración de directivos y las variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; resultados del Análisis de Varianza (ANOVA una vía).

Variable	Media	N	F	P
Estado civil			.587	.673
Soltero	3.7	21		
Casado	3.7	58		
Unión libre	3.5	12		
Divorciado	3.5	7		
Viudo	3.4	5		
Escolaridad			.095	.759
De primaria a carrera técnica	3.8	39		
De bachillerato a doctorado	3.7	64		
Área de escolaridad			.873	.483
Humanidades y artes	3.8	13		
Ciencias sociales	3.8	36		
Ciencias biológicas y salud	3.4	7		
Ciencias físico matemáticas	3.4	8		
Sin área o bachillerato	3.8	39		
Puesto			2.802	.044*
Secretarial	3.5	8		
Técnico	3.5	26		
Profesionistas	3.8	48		
Mandos medios	4.0	21		
Sueldo mensual			3.373	.005**
Hasta \$2,500	3.1	7		
De \$2,501 a \$5,000	4.0	17		
De \$5,501 a \$7,500	3.6	48		
De \$7,501 a \$10,500	3.7	10		
De \$10,501 a \$15,500	3.5	6		
De \$15,501 a \$20,500	4.2	6		
Más de \$20,500	4.3	9		

Variable	Media	N	F	P
Área de trabajo			2.711	.034*
SCC	3.4	22		
DGN	3.8	56		
DGRlySS	4.2	10		
SRS	3.9	8		
DCP	3.4	7		

Nota: *p<0.05 **p<.01

SCC Subdirección de Capacitación y Certificación; DGN Dirección General de Nomina; DGRlySS Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; SRS Subdirección de Reclutamiento y Selección; DCP Dirección Capacitación y Productividad.

De acuerdo con la tabla 6.21 las diferencias estadísticamente significativas identificadas entre el Factor 6 Beneficios y recompensas y las variables sociodemográficas, se presentaron en dos variables: puesto y área de trabajo.

Ψ Factor 6 Beneficios y recompensas y Puesto (F= 2.957; p= 0.36): Lo cual nos dice que los trabajadores que ocupan un puesto de mandos medios (\bar{x} =3.1) perciben un clima organizacional donde se les retribuye en su trabajo por medio de estímulos y recompensas, comparado con los trabajadores que ocupan otro tipo de puesto (\bar{x} =2.1).

Ψ Factor 6 Beneficios y recompensas y Área de trabajo (F= 2.951; p= .024): Lo que indica que los trabajadores que laboran en la Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales (\bar{x} =3.4) perciben un clima organizacional donde se les retribuye en su trabajo por medio de estímulos y recompensas comparado con los trabajadores que laboran en otras áreas (\bar{x} =2.2).

Tabla 6.21

Relación del Factor 6 Beneficios y Recompensas y las variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados del Análisis de varianza (ANOVA una vía).

Variable	Media	N	F	P
Estado civil			.570	.685
Soltero	2.9	21		
Casado	2.7	58		
Unión libre	2.6	12		

Variable	Media	N	F	P
Divorciado	2.6	7		
Viudo	2.2	5		
Escolaridad			1.606	.208
De primaria a carrera técnica	2.8	39		
De bachillerato a doctorado	2.6	64		
Área de escolaridad			1.665	.164
Humanidades y artes	3.0	13		
Ciencias sociales	2.5	36		
Ciencias biológicas y salud	2.0	7		
Ciencias físico matemáticas	2.5	8		
Sin área o bachillerato	2.8	39		
Puesto			2.957	.036*
Secretarial	2.1	8		
Técnico	2.4	26		
Profesionistas	2.7	48		
Mandos medios	3.1	21		
Sueldo mensual			2.061	.065
Hasta \$2,500	2.0	7		
De \$2,501 a \$5,000	2.8	17		
De \$5,501 a \$7,500	2.6	48		
De \$7,501 a \$10,500	2.5	10		
De \$10,501 a \$15,500	2.2	6		
De \$15,501 a \$20,500	3.3	6		
Más de \$20,500	3.2	9		
Área de trabajo			2.951	.024*
SCC	2.4	22		
DGN	2.7	56		
DGRLySS	3.4	10		
SRS	2.2	8		
DCP	2.3	7		

Nota: *p<0.05 **p<.01

SCC Subdirección de Capacitación y Certificación; DGN Dirección General de Nomina; DGRLySS Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; SRS Subdirección de Reclutamiento y Selección; DCP Dirección Capacitación y Productividad.

De acuerdo con la tabla 6.22 las diferencias estadísticamente significativas identificadas entre el Factor 7 Motivación y esfuerzo y las variables sociodemográficas, se presentaron en dos variables: escolaridad y área de trabajo.

Ψ Factor 7 Motivación y esfuerzo y Escolaridad (F= 4.484; p= .037): Lo que quiere decir que los trabajadores con menor grado escolar (\bar{x} =3.8) perciben un clima organizacional donde la organización los alienta y les da

mejores condiciones para que realicen su trabajo intensamente (\bar{x} =3.5), comparado con los trabajadores que tienen un mayor grado de escolaridad.

Ψ Factor 7 Motivación y esfuerzo y Área de trabajo (F= 2.989; p= .022): Lo que nos indica que los trabajadores que desempeñan sus actividades en la Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales (\bar{x} = 4.3) perciben un clima organizacional donde la organización los alienta y les da mejores condiciones para que realicen su trabajo intensamente, comparado con los trabajadores que desempeñan sus actividades en otras áreas (\bar{x} =3.3).

Tabla 6.22

Relación del Factor 7 Motivación y Esfuerzo y las variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados del Análisis de varianza (ANOVA una vía).

Variable	Media	N	F	P
Estado civil			.392	.814
Soltero	3.6	21		
Casado	3.7	58		
Unión libre	3.4	12		
Divorciado	3.6	7		
Viudo	3.8	5		
Escolaridad			4.484	.037*
De primaria a carrera técnica	3.8	39		
De bachillerato a doctorado	3.5	64		
Área de escolaridad			2.149	.080
Humanidades y artes	3.5	13		
Ciencias sociales	3.4	36		
Ciencias biológicas y salud	3.3	7		
Ciencias físico matemáticas	3.7	8		
Sin área o bachillerato	3.9	39		
Puesto			.816	.488
Secretarial	3.5	8		
Técnico	3.5	26		
Profesionistas	3.7	48		
Mandos medios	3.6	21		
Sueldo mensual			1.096	.370
Hasta \$2,500	3.0	7		
De \$2,501 a \$5,000	3.6	17		
De \$5,501 a \$7,500	3.7	48		

Variable	Media	N	F	P
De \$7,501 a \$10,500	3.7	10		
De \$10,501 a \$15,500	3.5	6		
De \$15,501 a \$20,500	4.0	6		
Más de \$20,500	3.6	9		
Área de trabajo			2.989	.022*
SCC	3.3	22		
DGN	3.7	56		
DGRLySS	4.3	10		
SRS	3.4	8		
DCP	3.5	7		

Nota: *p<0.05 **p<.01

SCC Subdirección de Capacitación y Certificación; DGN Dirección General de Nomina; DGRLySS Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; SRS Subdirección de Reclutamiento y Selección; DCP Dirección Capacitación y Productividad.

De acuerdo con la tabla 6.23 las diferencias estadísticamente significativas identificadas entre el Factor 8 Liderazgo y las variables sociodemográficas, se presentaron en dos variables: área de trabajo y sueldo mensual.

- Ψ Factor 8 Liderazgo y Área de trabajo (F= 2.513; p= .046): Lo que indica que los trabajadores que laboran en la Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales (\bar{x} =4.1) perciben un clima organizacional donde existe un manejo alentador, inteligente y responsable por parte de sus superiores que influye en el desarrollo de sus actividades, comparado con los trabajadores de las demás áreas (\bar{x} =3.0).
- Ψ Factor 8 Liderazgo y Sueldo mensual (F= 3.064; p=.009): Lo que indica que los trabajadores que ganan entre \$15,501 a \$20,500 (\bar{x} =4.2) perciben un clima organizacional donde existe un manejo alentador, inteligente y responsable por parte de sus superiores que influye en el desarrollo de sus actividades, comparado con los trabajadores que reciben menor sueldo (\bar{x} =2.5).

Tabla 6.23

Relación del Factor 8 Liderazgo y las variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: resultados del Análisis de varianza (ANOVA una vía).

Variable	Media	N	F	P
Estado civil			.858	.492
Soltero	3.7	21		
Casado	3.6	58		
Unión libre	3.3	12		
Divorciado	3.8	7		
Viudo	3.0	5		
Escolaridad			.018	.894
De primaria a carrera técnica	3.6	39		
De bachillerato a doctorado	3.5	64		
Área de escolaridad			.684	.605
Humanidades y artes	3.5	13		
Ciencias sociales	3.6	36		
Ciencias biológicas y salud	3.1	7		
Ciencias físico matemáticas	3.3	8		
Sin área o bachillerato	3.6	39		
Puesto			1.863	.141
Secretarial	3.0	8		
Técnico	3.4	26		
Profesionistas	3.7	48		
Mandos medios	3.7	21		
Sueldo mensual			3.064	.009**
Hasta \$2,500	2.5	7		
De \$2,501 a \$5,000	3.9	17		
De \$5,501 a \$7,500	3.5	48		
De \$7,501 a \$10,500	3.5	10		
De \$10,501 a \$15,500	3.2	6		
De \$15,501 a \$20,500	4.2	6		
Más de \$20,500	3.9	9		
Área de trabajo			2.513	.046*
SCC	3.2	22		
DGN	3.6	56		
DGRlySS	4.1	10		
SRS	3.7	8		
DCP	3.0	7		

Nota: *p<0.05 **p<.01

SCC Subdirección de Capacitación y Certificación; DGN Dirección General de Nomina; DGRlySS Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; SRS Subdirección de Reclutamiento y Selección; DCP Dirección Capacitación y Productividad.

6.2.5 Correlaciones de los factores de personalidad y las variables sociodemográficas.

A continuación se presentan los resultados de las correlaciones producto-momento de Pearson entre los factores de personalidad y las variables sociodemográficas.

Se observa en la tabla 6.25 que no existe correlación estadísticamente significativa entre los factores de personalidad y las variables sociodemográficas; lo cual quiere decir que la personalidad de la muestra de trabajadores no está en función de la edad, antigüedad en el puesto, antigüedad en la organización, experiencia laboral, horas de trabajo al día, número de personas a cargo y número de ascensos dentro de la organización.

Tabla 6.25

Correlaciones entre los factores de personalidad y las variables sociodemográficas.

Variables sociodemográficas	Factores de la personalidad				
	F1 Sociabilidad expresiva	F2 Autonomía	F3 Organización	F4 Control emocional	F5 Sensibilidad intelectual
Edad	0.118	0.117	0.130	0.162	0.000
Antigüedad en el puesto	0.093	0.083	0.002	0.137	0.089
Antigüedad en la organización	0.018	0.043	0.014	0.015	0.022
Experiencia laboral	0.113	0.059	0.125	0.192	0.082
Número de horas de trabajo al día	0.120	0.033	0.111	0.080	-0.002
Numero de personal a cargo	-0.016	-0.065	-0.044	0.026	-0.035
Numero de ascensos	0.018	0.035	0.147	0.054	-0.004

Nota: *p<0.05 **p<.01

6.2.6 Correlaciones de los factores de clima organizacional y las variables sociodemográficas.

Así también se presentan los resultados de las correlaciones producto-momento de Pearson entre los factores de clima organizacional y las variables sociodemográficas.

- Ψ Factor 1 Satisfacción de los trabajadores correlaciona de manera estadísticamente significativa y positiva con las variables edad ($r=.230$; $p\leq.05$) y experiencia laboral ($r=.220$; $p\leq.05$) lo que indica que se percibe un clima organizacional más favorable de Satisfacción de los trabajadores en trabajadores con mayor edad y experiencia laboral.
- Ψ En el Factor 2 Autonomía se observa una correlación estadísticamente significativa y positiva con la variable experiencia laboral ($r=.221$; $p\leq.05$), lo que indica que se percibe un clima organizacional más favorable de Autonomía en trabajadores con más años de experiencia laboral.
- Ψ El Factor 4 Unión y apoyo entre compañeros correlaciona estadística y significativamente de manera positiva con la variable edad ($r=.221$; $p\leq.05$) lo cual muestra que se percibe un clima organizacional más favorable de Unión y apoyo entre compañeros en trabajadores de mayor edad.
- Ψ El Factor 5 Consideración de directivos correlaciona estadística y significativamente de manera positiva con las variables edad, ($r=.258$; $p\leq.01$) y experiencia laboral ($r=.227$; $p\leq.05$) por lo que se percibe un clima organizacional más favorable de Consideración de directivos en trabajadores de mayor edad y mayor experiencia laboral.
- Ψ En el Factor 6 Beneficios y recompensas se observa correlaciones estadísticamente significativas y positivas con la variable número de personas a cargo ($r=.212$; $p\leq.05$), lo que indica que se percibe un clima organizacional más favorable de Beneficios y recompensas en trabajadores que tienen un número de personas a cargo mayor.

Ψ Se correlaciona de manera estadística significativa y positiva el Factor 7 Motivación y esfuerzo con la edad ($r=.240$; $p\leq.05$) y la experiencia laboral ($r=.257$; $p\leq.01$) lo que indica que se percibe un clima organizacional más favorable de Motivación y esfuerzo en trabajadores de mayor edad y mayor experiencia laboral.

Ψ Finalmente el Factor 8 Liderazgo correlaciona estadística y significativamente de manera positiva también con la variable edad ($r=.259$; $p\leq.01$) y la variable experiencia laboral ($r=.204$; $p\leq.05$) así que, se percibe un clima organizacional más favorable de Liderazgo en trabajadores de mayor edad y mayor experiencia laboral.

Tabla 6.26

Correlaciones entre los factores de clima organizacional y las variables sociodemográficas.

Variables sociodemográficas	Factores de clima organizacional							
	F1 Satisfacción de los trabajadores	F2 Autonomía	F3 Relaciones sociales	F4 Unión y apoyo entre compañeros	F5 Consideración de directivos	F6 Beneficios y recompensas	F7 Motivación y esfuerzo	F8 Liderazgo
Edad	0.230*	0,138	0,117	0.221*	0.258**	0,168	0.240*	0.259**
Antigüedad en el puesto	0,131	0,184	-0,138	0,029	0,014	-0,038	0,102	-0,007
Antigüedad en la organización	0,116	0,094	-0,176	-0,027	0,015	-0,131	0,122	0,042
Experiencia laboral	0.220*	.221*	0,058	0,132	0.227*	0,108	0.257**	0.204*
Horas de trabajo al día	-0,059	0,01	0,101	0,027	0,114	0,128	-0,079	0,027
No. de persona a cargo	-0,025	-0,007	0,037	0,078	0,148	0.212*	-0,081	0,029
No. de ascensos	-0,024	-0,072	-0,107	-0,08	0,023	-0,18	-0,058	-0,045

Nota: * $p<0.05$ ** $p<0.01$

6.2.7 Correlaciones de los factores de clima organizacional y personalidad.

Posteriormente, se realizó el análisis de correlación producto-momento de Pearson donde se buscó conocer la relación de los factores de personalidad y los factores de clima organizacional.

De acuerdo con la tabla 6.24 se observa que existen múltiples relaciones estadísticamente significativas entre los factores de clima organizacional y los factores de personalidad.

- Ψ El Factor 1 de clima organizacional Satisfacción de los trabajadores correlaciona estadística y significativamente con cada uno de los factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización, Factor 4 Control emocional y Factor 5 Sensibilidad Intelectual) de manera positiva; lo cual indica que los trabajadores que perciben un clima organizacional satisfactorio con el logro de metas son sociablemente más expresivos, ($r=.242$; $p\leq.05$), se sienten más aceptados por los demás ($r=.225$; $p\leq.05$), tienen una mejor actitud, eficiencia y calidad en su trabajo ($r=.290$; $p<.01$), tienen mayor control emocional ($r=.254$; $p\leq.01$) y mayor capacidad para expresar su problemas ($r=.253$; $p\leq.01$).
- Ψ El Factor 2 de clima organizacional Autonomía muestra una relación estadísticamente significativa y positiva con todos los factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización, Factor 4 Control emocional y Factor 5 Sensibilidad Intelectual), lo cual indica que los trabajadores que perciben un clima organizacional donde se sienten independientes en su trabajo son mas sociables ($r=.234$; $p\leq.05$), se sienten más aceptados ($r=.290$; $p\leq.01$), tienen una mejor actitud, eficiencia y calidad en su trabajo ($r=.264$; $p\leq.01$), tienen un mejor control de sus emociones ($r=.257$; $p\leq.01$) y mayor sensibilidad para resolver los problemas ($r=.293$; $p\leq.01$).
- Ψ El Factor 3 de clima organizacional Relaciones sociales correlaciona estadísticamente significativa y positivamente con los cuatro primeros factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización y Factor 4 Control emocional); esto quiere decir que los trabajadores que perciben su clima organizacional bajo una atmósfera de compañerismo, donde existe una buena comunicación

para trabajar en equipo son más sociables ($r=.249$; $p\leq.05$), se sienten aceptados ($r=.300$; $p\leq.01$), tienen una mejor actitud, eficiencia y calidad en su trabajo ($r=.280$; $p\leq.01$) y son más estables emocionalmente ($r=.231$; $p\leq.01$).

- Ψ El Factor 4 de clima organizacional Unión y apoyo entre compañeros correlaciona estadística, positiva y significativamente también con los primeros cuatro factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización y Factor 4 Control emocional), es decir los trabajadores que perciben un clima organizacional donde existe comunicación y ayuda de parte de sus compañeros son más sociables ($r=.214$; $p\leq.05$), se sienten más aceptados ($r=.227$; $p\leq.05$), tienen una mejor actitud, eficiencia y calidad en su trabajo ($r=.251$; $p\leq.05$) y tienen un mayor control emocional ($r=.229$; $p\leq.05$).
- Ψ El Factor 5 de clima organizacional Consideración de directivos tiene una relación estadística, positiva y significativa con los cuatro primeros factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización y Factor 4 Control emocional); es así que los trabajadores perciben un clima organizacional donde el jefe otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica bajo el respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato de la manera más humana posible tienen mayor sociabilidad ($r=.287$; $p\leq.01$), se sienten más aceptados ($r=.200$; $p\leq.01$), tienen una mejor actitud, eficiencia y calidad en su trabajo ($r=.325$; $p\leq.01$) y un control mayor de emociones ($r=.312$; $p\leq.01$).
- Ψ El Factor 6 Beneficios y recompensas de clima organizacional se relaciona estadísticamente significativa y positiva solo con dos factores de personalidad (Factor 3 Organización y Factor 5 Sensibilidad intelectual); los trabajadores que perciben un clima organizacional donde la organización busca la manera de retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tienen una mejor actitud, eficiencia y calidad en su trabajo

($r=.314$; $p\leq.01$) y con mayor capacidad para expresar su problemas ($r=.203$; $p\leq.05$).

Ψ El Factor 7 Motivación y esfuerzo de clima organizacional se correlaciona de manea estadísticamente significativa y positiva con los cinco factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización, Factor 4 Control emocional y Factor 5 Sensibilidad Intelectual); por lo que los trabajadores que perciben su clima organizacional como alentador para trabajar intensamente responsabilizándose de sus actividades y de la calidad de estas son mas sociables ($r=.271$; $p\leq.01$), se sienten más aceptados ($r=.310$; $p\leq.01$), tienen una mejor actitud, eficiencia y calidad en su trabajo ($r=.256$; $p\leq.01$), controlan más sus emociones ($r=.232$; $p\leq.05$) y tiene mayor capacidad para expresar sus problemas ($r=.252$; $p\leq.05$).

Ψ Finalmente el Factor 8 Liderazgo de clima organizacional se correlaciona de manera estadísticamente positiva y significativa con dos factores de personalidad (Factor 3 Organización y Factor 4 Control emocional); así que los trabajadores que perciben un clima organizacional donde los superiores tienen un manejo inteligente, responsable, alentador que influye en un buen desarrollo de sus actividades ($r=.288$; $p\leq.01$) tienen una mejor actitud, eficiencia y calidad al realizar su trabajo y tienen un mejor control de sus emociones ($r=.194$; $p\leq.05$).

Tabla 6.24

Correlaciones entre los factores de personalidad y los factores de clima organizacional

Factores de personalidad	Factores de clima organizacional							
	F1 Satisfacción de los trabajadores	F2 Autonomía	F3 Relaciones sociales	F4 Unión y apoyo entre compañeros	F5 Consideración de directivos	F6 Beneficios y recompensas	F7 Motivación	F8 Liderazgo
F1 Sociabilidad expresiva	.242*	.234*	.249*	.214*	.287**	.040	.271**	.130
F2 Aceptabilidad	.225*	.290**	.300**	.227*	.200*	.070	.310**	.110
F3 Organización	.290**	.264**	.280**	.251*	.325**	.314**	.256**	.288**

Factores de personalidad	Factores de clima organizacional							
	F1 Satisfacción de los trabajadores	F2 Autonomía	F3 Relaciones sociales	F4 Unión y apoyo entre compañeros	F5 Consideración de directivos	F6 Beneficios y recompensas	F7 Motivación	F8 Liderazgo
F4 Control emocional	.254**	.257**	.231*	.229*	.312**	.060	.232*	.194*
F5 Sensibilidad intelectual	.253**	.293**	.160	.200	.180	.203*	.252*	.140

Nota: *p<0.05 **p<.01. n=103

6.2.7 Análisis Multivariado

Se realizó un análisis multivariado mediante el análisis de ecuaciones estructurales utilizando el paquete estadístico Amos. Este análisis exploratorio se realizó para conocer la relación entre el clima organizacional y la personalidad y las variables sociodemográficas. Se realizaron 6 modelos para efectuar el análisis; para conformarlos, se realizó una revisión a la literatura (ver tabla 4.2, 4.3 y 4.4) donde diversas investigaciones previas han identificado la relación multivariada de las variables mencionadas. Dichos modelos se muestran a continuación:

El Modelo 1 (Figura 6.19) plantea la relación multivariada que tienen las variables sociodemográficas (edad, sexo y nivel de puesto) y los cinco factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización, Factor 4 Control emocional y Factor 5 Sensibilidad intelectual) con los factores de clima organizacional en el nivel individual (Factor 1 Satisfacción de los trabajadores y Factor 2 Autonomía).

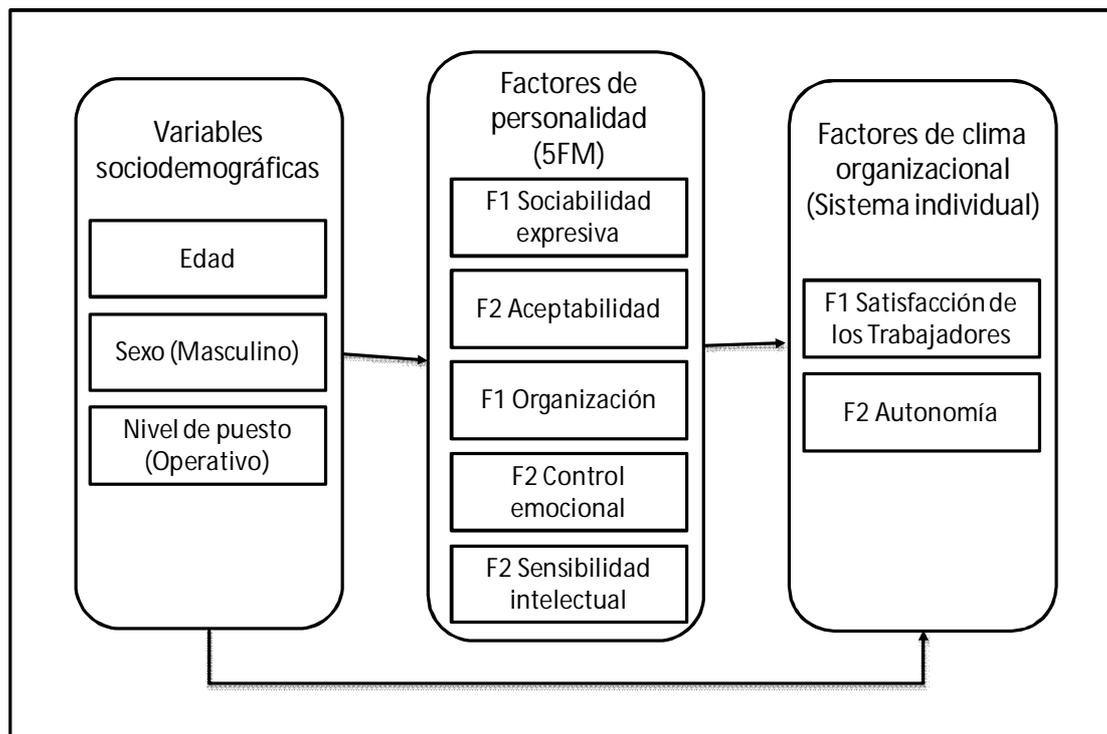


Figura 6.19. Modelo 1. Variables Sociodemográficas, Factores de Personalidad (5FM) y Factores de Clima organizacional (sistema individual).

El Modelo 2 (Figura 6.20) plantea la relación multivariada que tienen las variables sociodemográficas (edad, sexo y nivel de puesto) y los cinco factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización, Factor 4 Control emocional y Factor 5 Sensibilidad intelectual) con los factores de clima organizacional en el nivel interpersonal (Factor 3 Relaciones sociales y Factor 4 Unión y apoyo entre compañeros).

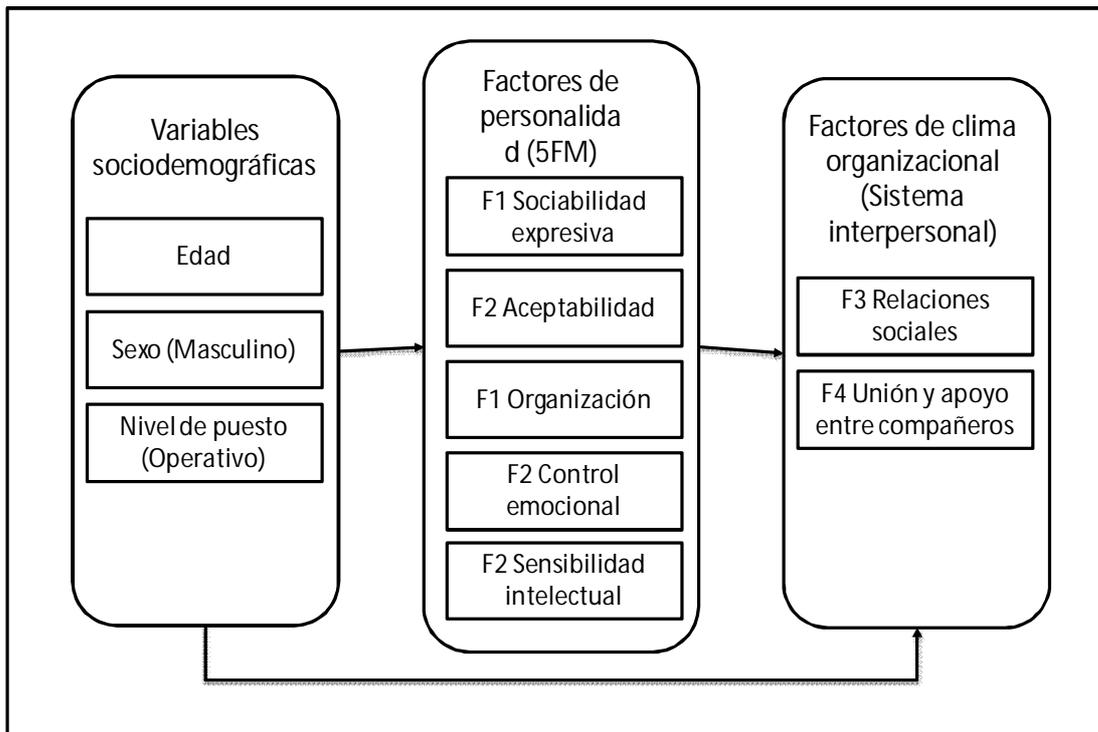


Figura 6.20. Modelo 2. Variables Sociodemográficas, Factores de Personalidad (5FM) y Factores de Clima organizacional (sistema interpersonal).

El Modelo 3 (Figura 6.21) plantea la relación multivariada que tienen las variables sociodemográficas (edad, sexo y nivel de puesto) y los cinco factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización, Factor 4 Control emocional y Factor 5 Sensibilidad intelectual) con los factores de clima organizacional en el nivel organizacional (Factor 5 Consideración de directivos, Factor 6 Beneficios y recompensas, Factor 7 Motivación y esfuerzo y Factor 8 Liderazgo).

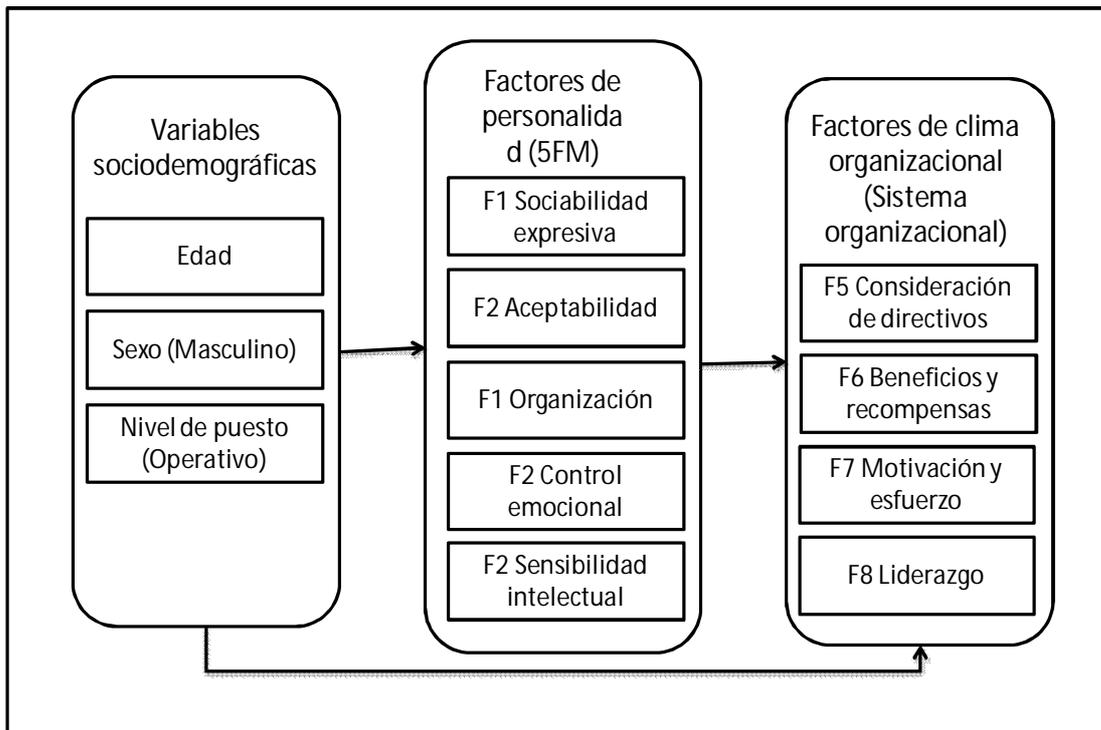


Figura 6.21. Modelo 3. Variables Sociodemográficas, Factores de Personalidad (5FM) y Factores de Clima organizacional (sistema organizacional).

El Modelo 4 (Figura 6.22) plantea la relación multivariada que tienen los cinco factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización, Factor 4 Control emocional y Factor 5 Sensibilidad intelectual) con los factores de clima organizacional en el nivel individual (Factor 1 Satisfacción de los trabajadores y Factor 2 Autonomía).

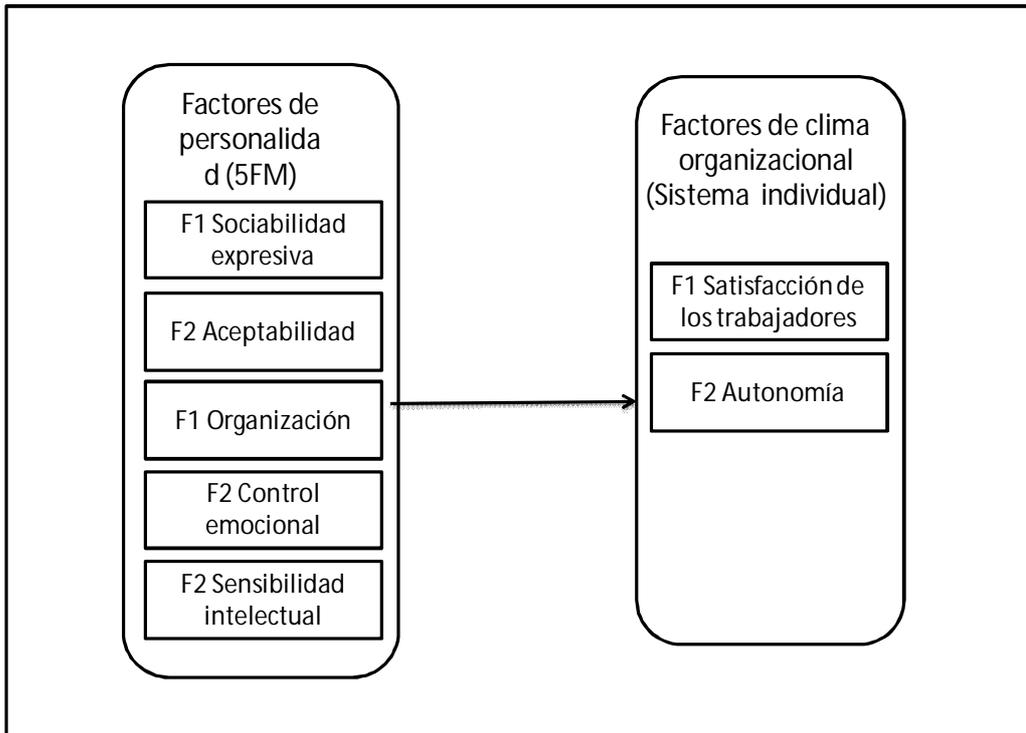


Figura 6.22. Modelo 4. Factores de Personalidad (5FM) y Factores de Clima organizacional (sistema individual).

El Modelo 5 (Figura 6.23) plantea la relación multivariada que tienen los cinco factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización, Factor 4 Control emocional y Factor 5 Sensibilidad intelectual) con los factores de clima organizacional en el nivel interpersonal (Factor 3 Relaciones sociales y Factor 4 Unión y apoyo entre compañeros).

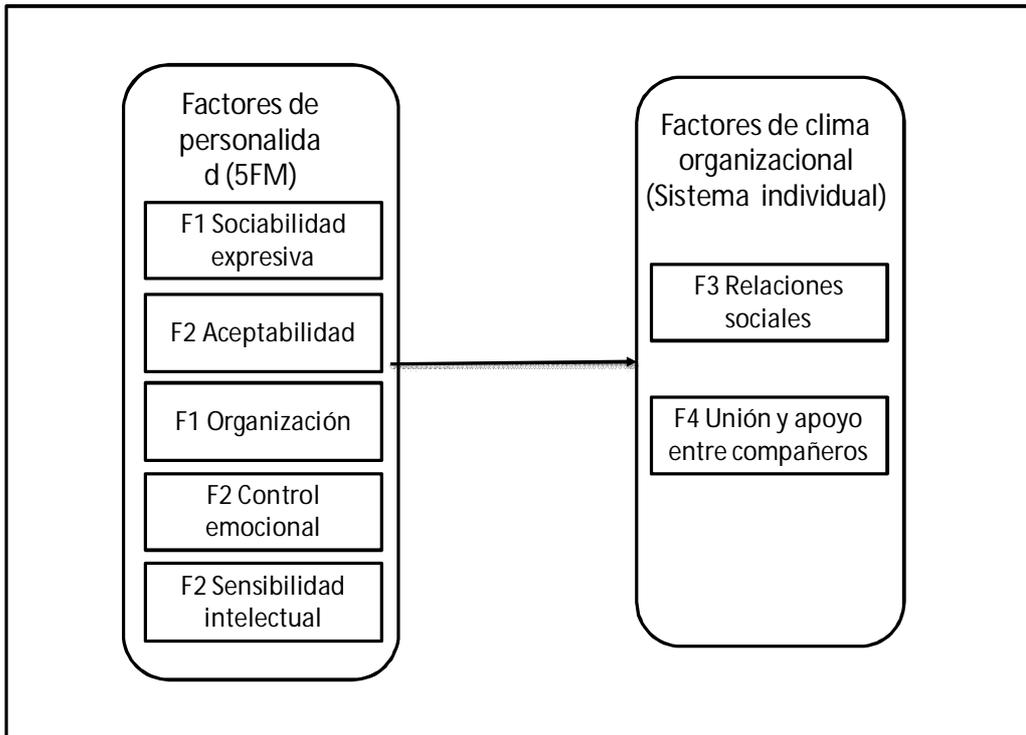


Figura 6.23. Modelo 5. Factores de Personalidad (5FM) y Factores de Clima organizacional (sistema interpersonal).

El Modelo 6 (Figura 6.24) plantea la relación multivariada que tienen los cinco factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización, Factor 4 Control emocional y Factor 5 Sensibilidad intelectual) con los factores de clima organizacional en el nivel organizacional (Factor 5 Consideración de directivos, Factor 6 Beneficios y recompensas, Factor 7 Motivación y esfuerzo y Factor 8 Liderazgo).

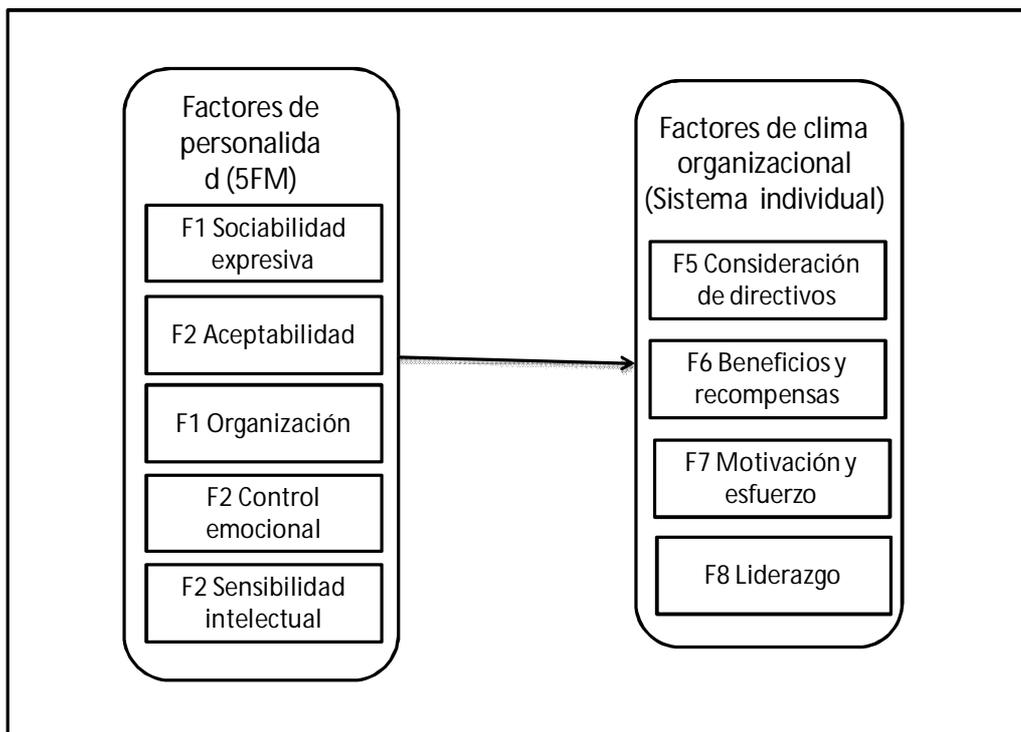


Figura 6.24. Modelo 6. Factores de Personalidad (5FM) y Factores de Clima organizacional (sistema organizacional).

Los resultados que a continuación se presentan, muestran asociaciones estadísticamente significativas bajas (que oscilan entre $\beta = -.100$ y $\beta = .389$) entre las variables sociodemográficas y los factores de Personalidad con los factores de Clima organizacional, sin embargo se reportan los hallazgos y se espera que futuras investigaciones, se enfoquen al análisis de la relación multivariada de las variables de clima organizacional y personalidad.

En la figura 6.25 se observa que los factores 1 y 2 de clima organizacional: Satisfacción de los trabajadores y Autonomía son explicados en un 11.9% y 10.1% de su varianza. El factor 1 Satisfacción de los trabajadores es explicado en un 11.9% de su varianza de manera directa con dos factores de personalidad: F3 Organización ($\beta = .189$; $p \leq .001$) y F5 Sensibilidad intelectual ($\beta = .171$; $p \leq .001$) y con la edad ($\beta = .209$; $p \leq .01$). De manera indirecta, este factor es explicado también por la edad y su relación con el Factor 3 Organización ($\beta = .130$; $p \leq .001$). El Factor 2 Autonomía es explicado en un 10.1% de su varianza de manera directa con dos

Factores de personalidad: F2 Aceptabilidad ($\beta=.186$; $p\leq.001$) y F5 Sensibilidad intelectual ($\beta=.217$; $p\leq.001$) y con la edad ($\beta=.119$; $p\leq.01$). De manera indirecta, este Factor es explicado también por la edad y su relación con el Factor 2 Aceptabilidad ($\beta=.117$; $p\leq.001$).

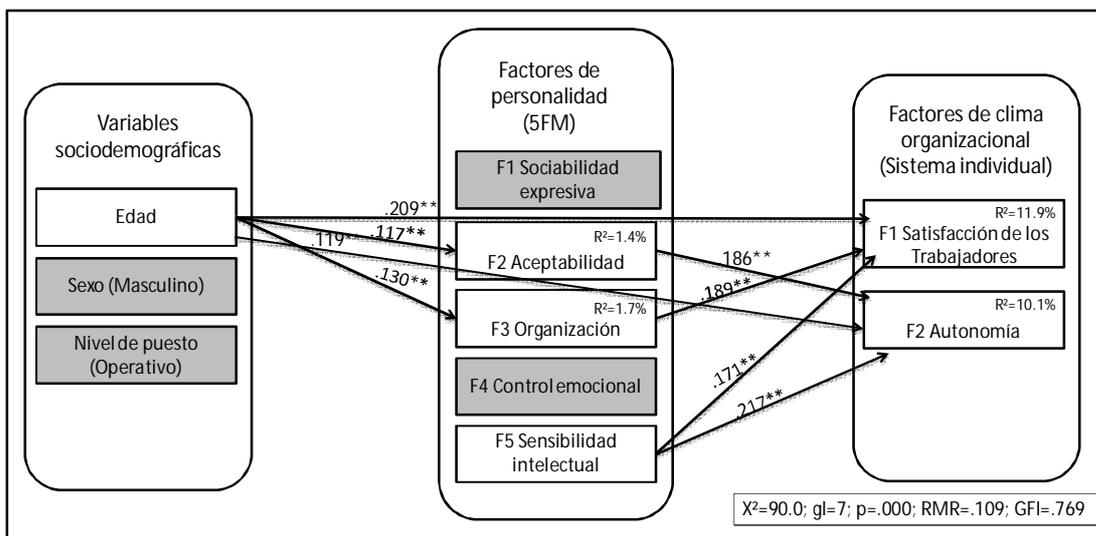


Figura 6.25. Relación de las variables sociodemográficas, los cinco factores mexicanos de la personalidad y los factores del clima organizacional (Sistema Individual). * $p\leq.05$; ** $p\leq.01$; *** $p\leq.001$.

En la figura 6.26 se observa que los factores 3 y 4 de clima organizacional: Relaciones sociales y Unión y apoyo entre compañeros son explicados en un 7.3% y 9.8% de su varianza. El Factor 3 Relaciones sociales es explicado en un 7.3% de su varianza de manera directa con dos factores de personalidad: Factor 2 Aceptabilidad ($\beta=.212$; $p\leq.001$) y Factor 3 Organización ($\beta=.166$; $p\leq.001$). De manera indirecta, este factor es explicado también por la edad y su relación con los Factores de personalidad: Factor 2 Aceptabilidad ($\beta=.117$; $p\leq.001$) y Factor 3 Organización ($\beta=.124$; $p\leq.001$). El Factor 4 Unión y apoyo entre compañeros es explicado en un 9.8% de su varianza de manera directa con el Factor de personalidad F3 Organización ($\beta=.226$; $p\leq.001$) y con la edad ($\beta=.199$; $p\leq.01$). De manera indirecta, este Factor es explicado también por la edad y su relación con el Factor 3 Organización ($\beta=.124$; $p\leq.001$) y por el nivel de puesto operativo y el Factor 3 Organización ($\beta=-.105$; $p\leq.001$).

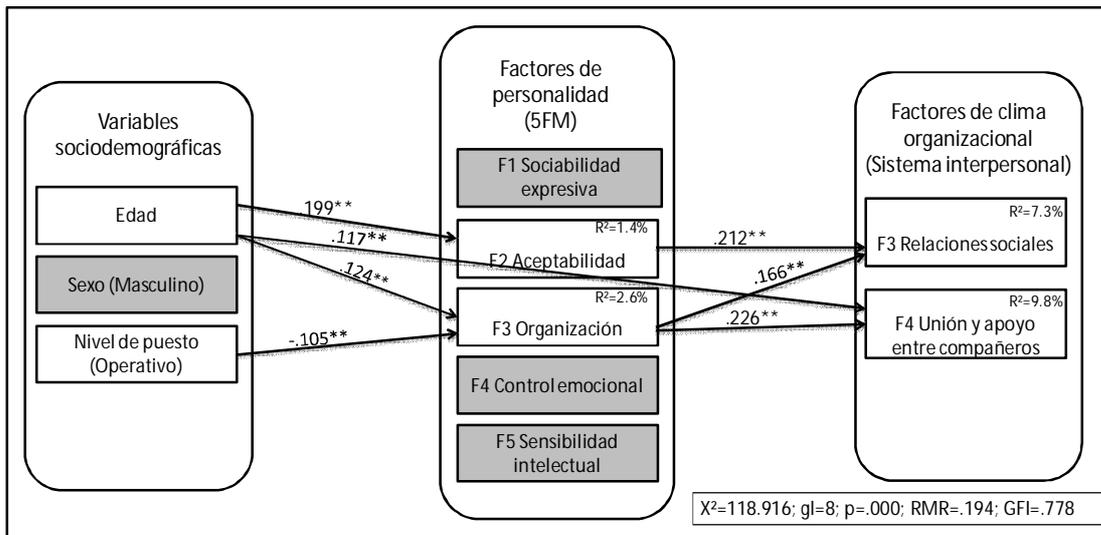


Figura 6.27. Relación de las variables sociodemográficas, los cinco factores mexicanos de la personalidad y los factores del clima organizacional (Sistema Interpersonal). *p≤.05; **p≤.01; ***p≤.001.

En la figura 6.28 se observa que los factores 5, 6, 7 y 8 de clima organizacional: Consideración de directivos, Beneficios y recompensas, Motivación y esfuerzo y Liderazgo son explicados en un 17.9%, 24.6%, 13.3% y 13.2% de su varianza como se muestra a continuación:

Ψ El factor 5 Consideración de directivos es explicado en un 17.9% de su varianza de manera directa con 4 factores de personalidad: Factor 1 Sociabilidad expresiva ($\beta=.182$; $p\leq.001$), Factor 2 Aceptabilidad ($\beta=-.154$; $p\leq.001$), Factor 3 Organización ($\beta=.215$; $p\leq.001$) y Factor 4 Control emocional ($\beta=.113$; $p\leq.001$) y con la edad ($\beta=.209$; $p\leq.01$). De manera indirecta, este factor es explicado también por la edad y su relación con 4 Factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva ($\beta=.106$; $p\leq.001$), Factor 2 Aceptabilidad ($\beta=.117$; $p\leq.001$), Factor 3 Organización ($\beta=.124$; $p\leq.001$) y Factor 4 Control emocional ($\beta=.156$; $p\leq.001$)). El factor 5 Consideración de directivos también es explicado indirectamente por el sexo (masculino) y su relación con el Factor de personalidad 1 Sociabilidad expresiva ($\beta=.157$; $p\leq.001$). También este factor (Consideración de directivos) es explicado de manera indirecta con el nivel de puesto

(operativo) y su relación con los factores de personalidad: Factor 1 Sociabilidad expresiva ($\beta=.137$; $p\leq.001$), Factor 3 Organización ($\beta=-.105$; $p\leq.001$) y Factor 4 Control emocional ($\beta=-.112$; $p\leq.001$).

Ψ El Factor 6 Beneficios y recompensas es explicado en un 24.6% de su varianza de manera directa con tres Factores de personalidad: Factor 3 Organización ($\beta=.376$; $p\leq.001$), Factor 4 Control emocional ($\beta=-.259$; $p\leq.001$) y Factor 5 Sensibilidad intelectual ($\beta=.136$; $p\leq.001$) y con la edad ($\beta=.153$; $p\leq.01$). De manera indirecta, este Factor es explicado también por la edad y su relación con dos factores de personalidad: Factor 3 Organización ($\beta=.124$; $p\leq.001$) y Factor 4 Control emocional ($\beta=.156$; $p\leq.001$). También así, este factor (Beneficios y recompensas) es explicado indirectamente por el nivel de puesto (operativo) y su relación con dos factores de personalidad: Factor 3 Organización ($\beta=-.105$; $p\leq.001$) y Factor 4 Control emocional ($\beta=-.117$; $p\leq.001$).

Ψ El Factor 7 Motivación y esfuerzo es explicado en un 13.3% de su varianza de manera directa con dos Factores de personalidad F2 Aceptabilidad ($\beta=-.219$; $p\leq.001$) y F5 Sensibilidad intelectual ($\beta=.160$; $p\leq.001$) y con la edad ($\beta=.218$; $p\leq.01$). De manera indirecta, este Factor es explicado también por la edad y su relación con el Factor 2 Aceptabilidad ($\beta=.117$; $p\leq.001$).

Ψ El Factor 8 Liderazgo es explicado en un 13.2% de su varianza de manera directa con dos Factores de personalidad F2 Aceptabilidad ($\beta=-.094$; $p\leq.001$) y F3 Organización ($\beta=.259$; $p\leq.001$) y con la edad ($\beta=.225$; $p\leq.01$). De manera indirecta, este Factor (Liderazgo) es explicado también por la edad y su relación con dos Factores de personalidad: Factor 2 Aceptabilidad ($\beta=.117$; $p\leq.001$) y Factor 3 Organización ($\beta=.124$; $p\leq.001$). También así, este Factor es explicado indirectamente por el nivel de puesto (operativo) y su relación con el Factor 3 Organización ($\beta=-.105$; $p\leq.001$).

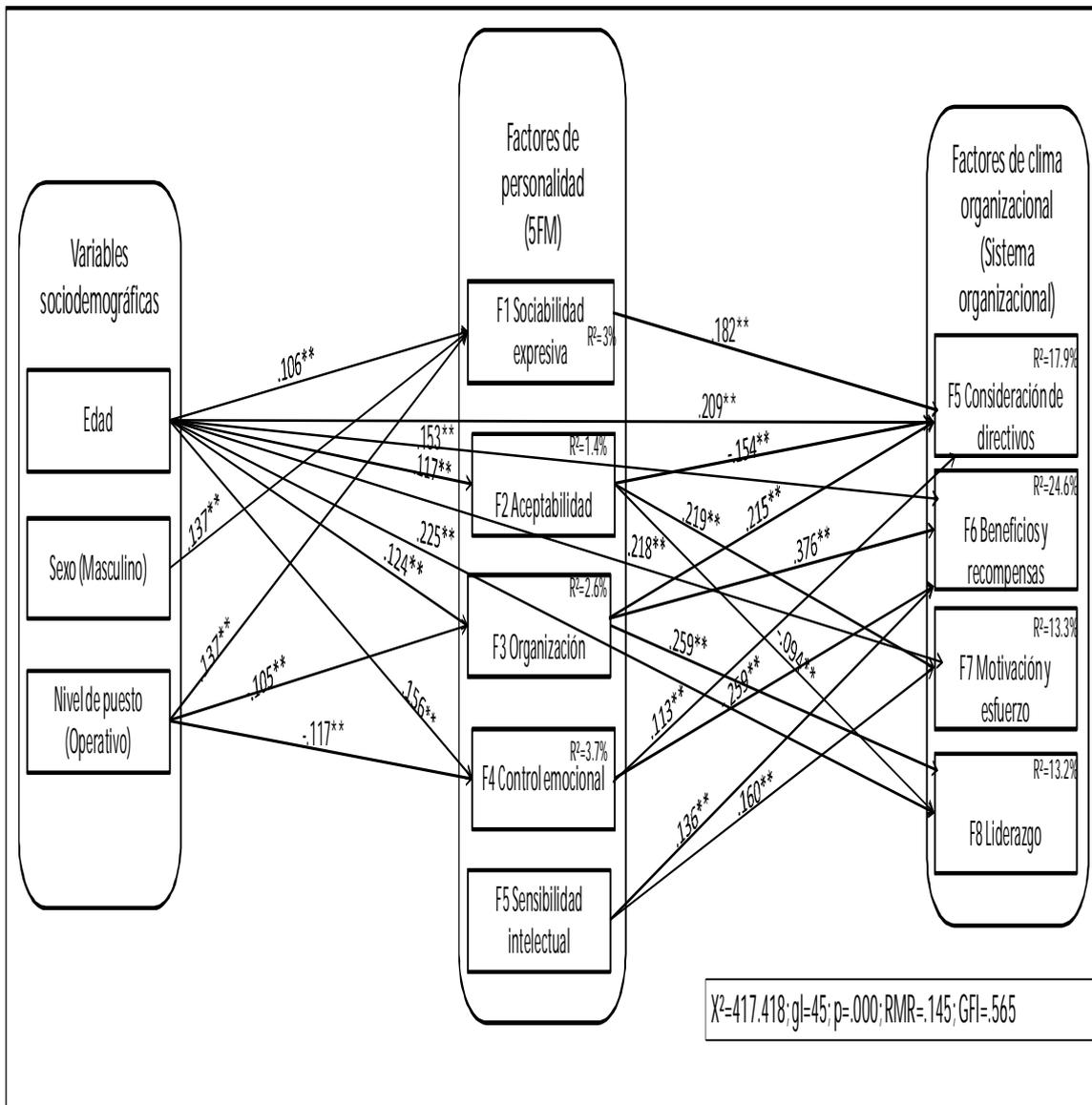


Figura 6.28. Relación de las variables sociodemográficas, los cinco factores mexicanos de la personalidad y los factores del clima organizacional (Sistema organizacional). * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$.

Se puede observar en la tabla 6.27 que el modelo que mas ajusta para explicar la relación entre las variables sociodemográficas, los factores de personalidad y los factores de clima organizacional es el representado con el número 1, ya que, como lo mencionan Hair, Anderson, Tatham y Black (1999) el índice de bondad de ajuste (GFI) tiene que tender a un valor de 1.

Tabla 6.27

Relación entre los factores de personalidad, los factores de clima organizacional y variables sociodemográficas; resultados del análisis multivariado Amos.

Modelo	Nombre del modelo	X ²	gL	P	RMR	GFI
Modelo 1	Sociodemográficas/ 5 FM/ Factores Clima Organizacional (Sistema Individual)	90.010	7	.000	.109	.769
Modelo 2	Sociodemográficas/ 5 FM/ Factores Clima Organizacional (Sistema Interpersonal)	118.916	8	.000	.194	.778
Modelo 3	Sociodemográficas/ 5 FM/ Factores Clima Organizacional (Sistema Organizacional)	417.418	45	.000	.145	.565

Finalmente se realizó un análisis multivariado de los factores de Personalidad y Clima organizacional, y los resultados se muestran a continuación.

En la figura 6.29 se observa que los factores 1 y 2 de clima organizacional: Satisfacción de los trabajadores y Autonomía son explicados en un 8.5% y 7.4% de su varianza. El factor 1 Satisfacción de los trabajadores es explicado en un 8.5% de su varianza de manera directa con dos factores de personalidad: Factor 3 Organización ($\beta=.223$; $p\leq.001$) y Factor 5 Sensibilidad intelectual ($\beta=.155$; $p\leq.001$). El Factor 2 Autonomía es explicado en un 7.4% de su varianza de manera directa con dos Factores de personalidad F2 Aceptabilidad ($\beta=.203$; $p\leq.001$) y F5 Sensibilidad intelectual ($\beta=.210$; $p\leq.001$). Estos resultados confirman los hallazgos identificados en el modelo 1.

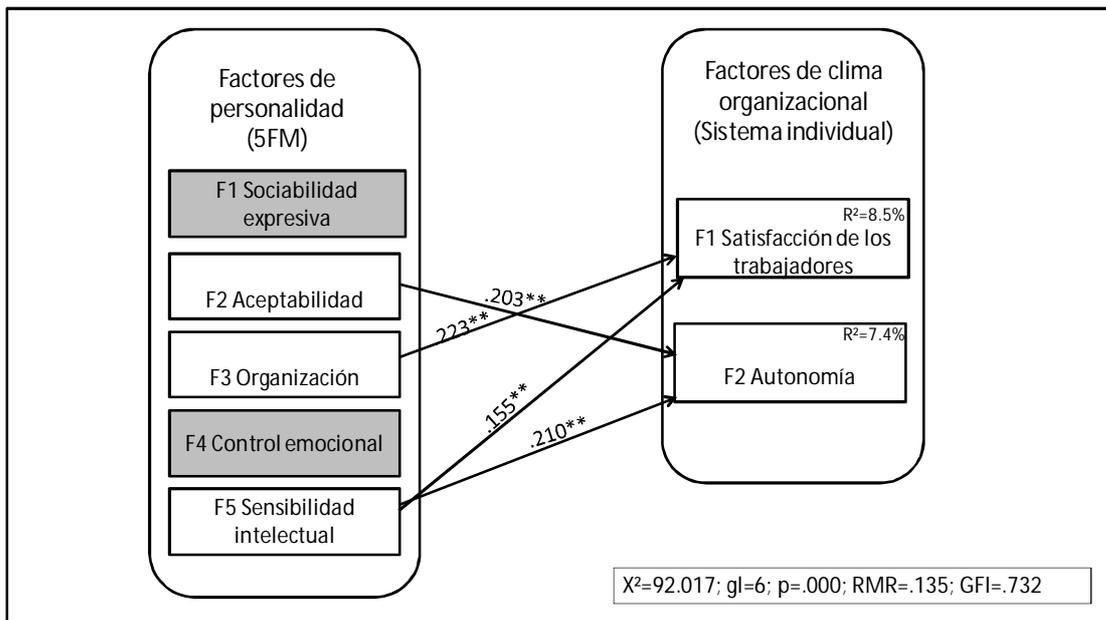
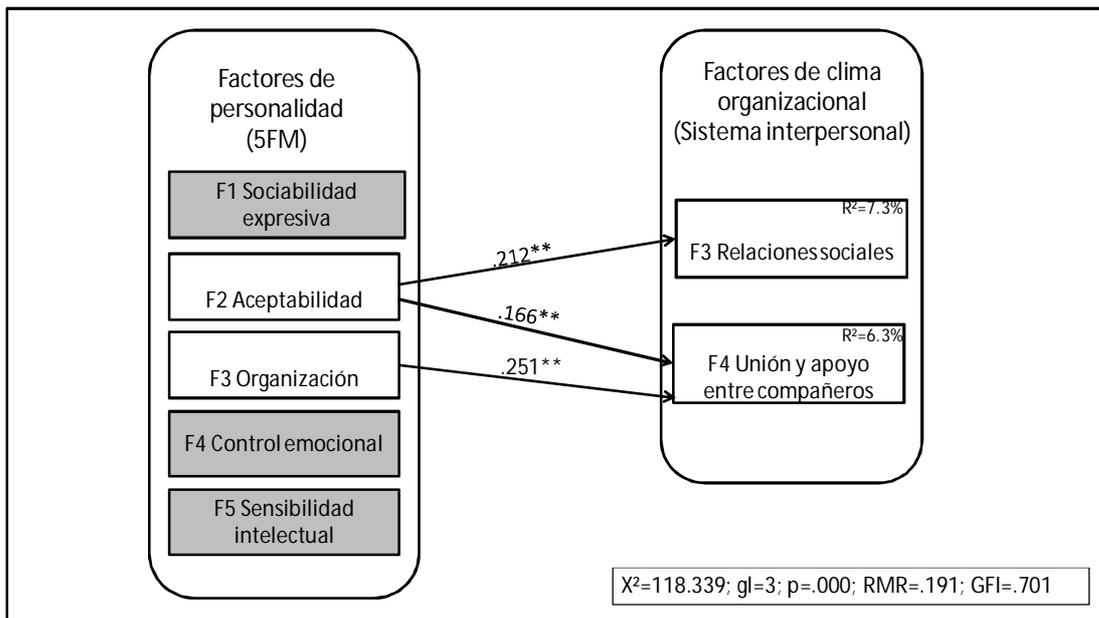


Figura 6.29. Relación de las variables sociodemográficas, los cinco factores mexicanos de la personalidad y los factores del clima organizacional (Sistema organizacional). * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$.

En la figura 6.30 se observa que los factores 3 y 4 de clima organizacional: Relaciones sociales y Unión y apoyo entre compañeros son explicados en un 7.3% y 6.3% de su varianza. El factor 3 Relaciones sociales es explicado en un 7.3% de su varianza de manera directa con el factor 3 de personalidad Organización ($\beta = .212$; $p \leq .001$). El Factor 4 Unión y apoyo entre compañeros es explicado en un 6.3% de su varianza de manera directa con dos Factores de personalidad: Factor 2 Aceptabilidad ($\beta = .166$; $p \leq .001$) y Factor 3 Organización ($\beta = .251$; $p \leq .001$). Estos resultados confirman los hallazgos identificados en el modelo 2.



Fig

ura 6.30. Relación de las variables sociodemográficas, los cinco factores mexicanos de la personalidad y los factores del clima organizacional (Sistema organizacional). * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$.

En la figura 6.31 se observa que los factores 5, 6, 7 y 8 de clima organizacional: Consideración de directivos, Beneficios y recompensas, Motivación y esfuerzo y Liderazgo son explicados en un 12.6%, 22.1%, 8.4% y 8.3% de su varianza como se muestra a continuación:

- Ψ El factor 5 Consideración de directivos es explicado en un 12.6% de su varianza de manera directa con cuatro factores de personalidad: Factor 1 Sociabilidad expresiva ($\beta = .180$; $p \leq .001$), Factor 2 Aceptabilidad ($\beta = -.150$; $p \leq .001$), Factor 3 Organización ($\beta = .226$; $p \leq .001$) y Factor 4 Control emocional ($\beta = .142$; $p \leq .001$).
- Ψ El Factor 6 Beneficios y recompensas es explicado en un 22.1% de su varianza de manera directa con tres Factores de personalidad: Factor 3 Organización ($\beta = .389$; $p \leq .001$), Factor 4 Control emocional ($\beta = -.235$; $p \leq .001$) y Factor 5 Sensibilidad intelectual ($\beta = .120$; $p \leq .001$).
- Ψ El Factor 7 Motivación y esfuerzo es explicado en un 8.4% de su varianza de manera directa con dos Factores de personalidad: Factor 2

Aceptabilidad ($\beta=.251$; $p\leq.001$) y Factor 5 Sensibilidad intelectual ($\beta=.146$; $p\leq.001$).

Ψ El Factor 8 Liderazgo es explicado en un 8.3% de su varianza de manera directa con el Factor 3 de personalidad Organización ($\beta=.288$; $p\leq.001$).

Estos resultados confirman los hallazgos identificados en el modelo 3.

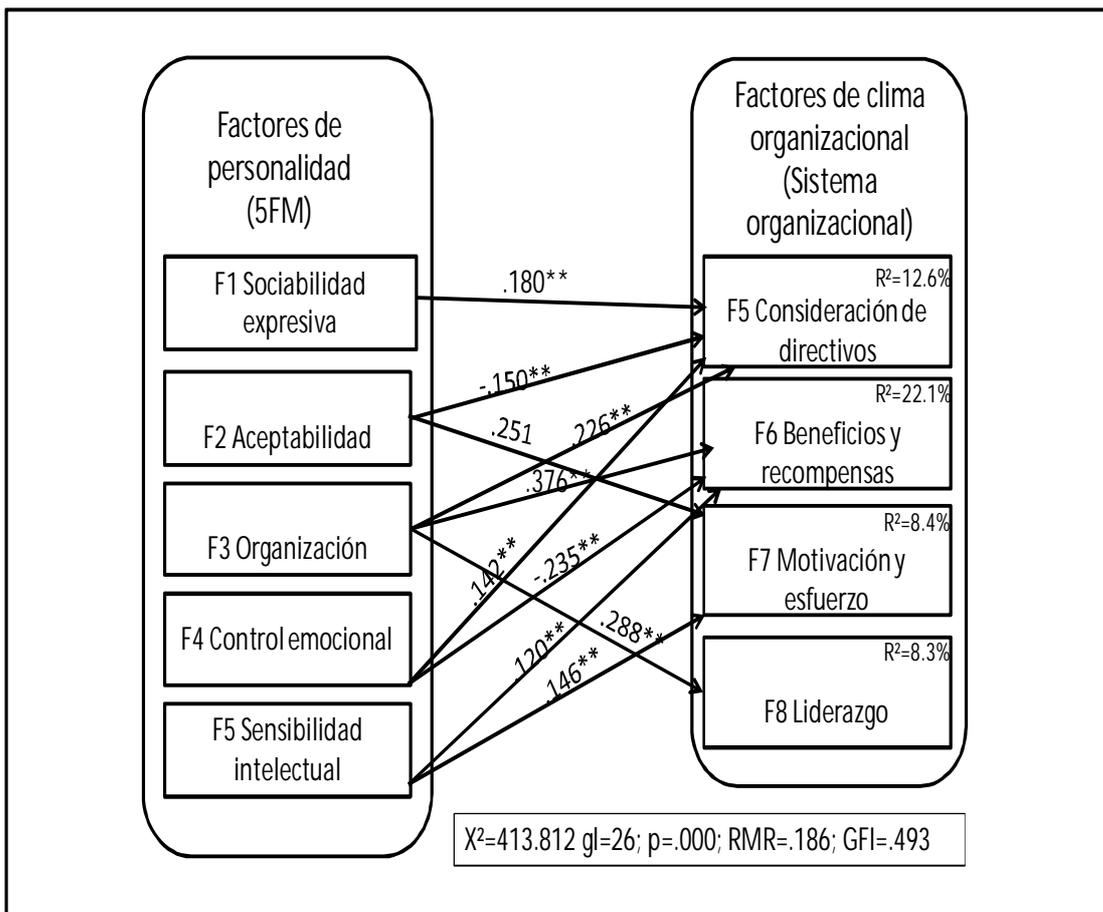


Figura 6.31. Relación de los cinco factores mexicanos de la personalidad y los factores del clima organizacional (Sistema organizacional). * $p\leq.05$; ** $p\leq.01$; *** $p\leq.001$.

Se puede observar en la tabla 6.28 que el modelo que mas ajusta para explicar la relación entre los factores de personalidad y los factores de clima organizacional es el representado con el número 4, ya que, como lo mencionan

Hair, Anderson, Tatham y Black (1999) el índice de bondad de ajuste (GFI) tiene que tender a un valor de 1.

Tabla 6.28

Relación entre los factores de personalidad y los factores de clima organizacional: resultados del análisis multivariado Amos

Modelo	Nombre del modelo				X ²	gL	P	RMR	GFI
Modelo 4	5	FM/ Organizacional	Factores (Sistema Individual)	Clima	92.017	6	.000	.135	.732
Modelo 5	5	FM/ Organizacional	Factores (Sistema Interpersonal)	Clima	118.339	3	.000	.191	.701
Modelo 6	5	FM/ Organizacional	Factores (Sistema Organizacional)	Clima	413.812	26	.000	.186	.493

6.3 Resumen de los resultados.

En las tablas 6.29, 6.30 y 6.31 se observan, los resultados encontrados al realizar los análisis estadísticos pertinentes para la presente investigación:

En la tabla 6.29 se observan las diferencias estadísticamente significativas entre los factores de clima organizacional y los factores de personalidad:

- Ψ Los factores de clima organizacional 1 Satisfacción de los trabajadores, 2 Autonomía, 3 Relaciones sociales, 4 Unión y apoyo entre compañeros, 5 Consideración de directivos y 7 Motivación y esfuerzo se relaciona estadística y significativamente con el Factor de personalidad 1 Sociabilidad expresiva.
- Ψ Los factores de clima organizacional 1 Satisfacción de los trabajadores, 2 Autonomía, 3 Relaciones sociales, 4 Unión y apoyo entre compañeros, 5 Consideración de directivos, 7 Motivación y esfuerzo y 8 Liderazgo se relacionan estadística y significativamente con el factor de personalidad 2 Aceptabilidad.

Ψ Los factores de clima organizacional 1 Satisfacción de los trabajadores, 2 Autonomía, 3 Relaciones sociales, 4 Unión y apoyo entre compañeros, 5 Consideración de directivos, 7 Motivación y esfuerzo y 8 Liderazgo se relacionan de forma estadística y significativamente con el factor de personalidad 3 Organización.

Ψ Los factores de clima organizacional F4 Control emocional se relaciona con F1 Satisfacción de los trabajadores, F2 Autonomía, F3 Relaciones sociales, F4 Unión y apoyo entre compañeros, F5 Consideración de directivos, F7 Motivación y esfuerzo y F8 Liderazgo se relacionan de manera estadística y significativamente con el factor de personalidad 4 Control emocional.

Ψ Los factores de clima organizacional 1 Satisfacción de los trabajadores, 2 Autonomía, 6 Beneficios y recompensas y 7 Motivación y esfuerzo se relacionan estadística y significativamente con el factor 5 Sensibilidad intelectual.

Tabla 6.29

Relaciones estadísticamente significativas entre los factores de Clima Organizacional y los factores de Personalidad.

Personalidad	Clima organizacional							
	F1C	F2C	F3C	F4C	F5C	F6C	F7C	F8C
F1P	Si (r=.221; p≤.05),	Si (r=.234; p≤.05)	Si (r=.249; p≤.05)	Si (r=.214; p≤.05),	Si (r=.284; p≤.01)		Si (r=.271; p≤.01)	
					(β=.106)			
F2P	Si (r=.225; p≤.05)	Si (r=.240; p≤.01)	Si (r=.300; p≤.01)	Si (r=.227; p≤.05)	Si (r=.200; p≤.01)		Si (r=.310; p≤.01)	Si (β =-.094)
		(β=.186)	(β=.199)		(β=.117)		(β=.219)	
F3P	Si (r=.290; p<.01)	Si (r=.264; p≤.01)	Si (r=.280; p≤.01)	Si (r=.251; p≤.05)	Si (r=.325; p≤.01)	Si (r=.314; p≤.01)	Si (r=.256; p≤.01)	Si (r=.288; p≤.01)
	(β=.189),	(β=.124)		(β=.226)	(β=.124)	(β=.376)		(β=.259)
F4P	Si (r=.254; p≤.01)	Si (r=.257; p≤.01)	Si (r=.231; p≤.01).	Si (r=.229; p≤.05).	Si (r=.312; p≤.01)	Si (β =-.259)	Si (r=.232; p≤.05)	Si (r=.234; p≤.05)
					(β=.156)			

Personalidad	Clima organizacional								
	F1C	F2C	F3C	F4C	F5C	F6C	F7C	F8C	
F5P	Si (r=.253; p≤.01)	Si (r=.293; p≤.01)				Si (r=.203; p≤.05)	Si (r=.252; p≤.05)		
	(β=.171)	(β=.217)				(β=.136)	(β=.136)		

Nota: Nota: F1C Satisfacción de los trabajadores, F2C Autonomía, F3C Relaciones sociales, F4C Unión y apoyo entre compañeros, F5C Consideración de directivos, F6C Beneficios y recompensas, F7C Motivación y esfuerzo y F8C Liderazgo.

F1P Sociabilidad expresiva, F2P Aceptabilidad, F3P Organización, F4P Control emocional y F5P Sensibilidad Intelectual.

En la tabla 6.30 se exponen las diferencias encontradas entre los factores de clima organizacional y las variables sociodemográficas se encontró lo siguiente:

- Ψ Los Factores 1 Satisfacción de los trabajadores, 4 Unión y apoyo, 5 Consideración de directivos, 6 Beneficios y recompensas, 7 Motivación y esfuerzo y 8 Liderazgo se relacionan estadística y significativamente con la variable edad.
- Ψ El Factor 7 Motivación y esfuerzo se relaciona estadística y significativamente con la variable escolaridad.
- Ψ Los factores 5 Consideración de directivos y 6 Beneficios y recompensas se relacionan de manera significativa con la variable puesto.
- Ψ Los factores 1 Satisfacción de los trabajadores, 2 Autonomía, 5 Consideración de directivos, 7 Motivación y esfuerzo y 8 Liderazgo, se relaciona estadística y significativamente con la variable experiencia laboral.
- Ψ Los factores 5 Consideración de directivos y 6 Beneficios y recompensas se relaciona estadística y significativamente con la variable personal a cargo.
- Ψ El Factor 6 Beneficios y recompensas se relaciona estadística y significativamente con la variable número de personas a cargo.
- Ψ El Factor 8 Liderazgo se relaciona estadística y significativamente con la variable sueldo mensual.

Ψ Los factores 1 Satisfacción de los trabajadores, 2 Autonomía, 3 Relaciones sociales, 5 Consideración de directivos, 6 Beneficios y recompensas, 7 Motivación y esfuerzo y 8 Liderazgo se relacionan estadística y significativamente con la variable área de trabajo.

Tabla 6.30

Relaciones estadísticamente significativas entre las variables sociodemográficas y los factores de Clima Organizacional.

Variables sociodemográficas	Clima organizacional							
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
Sexo								
Edad	Si			Si	Si	Si	Si	Si
	(r=.230; p≤.05)			(r=.221; p≤.05)	(r=.258; p≤.01)		(r=.240; p≤.05)	(r=.259; p≤.01)
Estado civil				(β=.199)	(β=.209),	(β=.153),	(β=.218)	
Escolaridad							Si	
							(F=4.484; p=.037)	
Área de escolaridad								
Puesto					Si	Si		
					(F=2.802; p=.044)	(F=2.957; p=0.36):		
Antigüedad en el puesto								
Nivel de puesto								
Antigüedad en la organización								
Años de experiencia laboral	Si	Si			Si		Si	Si
	(r=.220; p≤.05)	(r=.221; p≤.05)			(r=.227; p≤.05)		(r=.257; p≤.01)	(r=.204; p≤.05)
Horas de trabajo								

Variables sociodemográficas	Clima organizacional							
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
Personal a cargo					Si	Si		
No. De personas a cargo					(t=2.285; p=.024)	(t=1.990; p=.049)	Si	
Sueldo mensual						(r=.212; p≤.05)		Si (F=3.064; p=.009)
Tipo de contrato								
Ascensos en la organización								
Área de trabajo	Si	Si	Si		Si	Si	Si	Si
	(F=4.328; p=.003)	(F=4.328; p=.003)	(F=2.397; p=.055)		(F=2.711; p=.034)	(F=2.951; p=.024)	(F=2.989; p=.022)	(F=2.513; p=.046)

Nota: F1 Satisfacción de los trabajadores, F2 Autonomía, F3 Relaciones sociales, F4 Unión y apoyo entre compañeros, F5 Consideración de directivos, F6 Beneficios y recompensas, F7 Motivación y esfuerzo y F8 Liderazgo.

Por último en la tabla 6.31 se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las variables sociodemográficas y los factores de personalidad:

- Ψ El Factor 3 Organización se relaciona estadística y significativamente con el área de escolaridad.
- Ψ Los factores 1 Sociabilidad expresiva y 3 Organización se relacionan significativa y estadísticamente con la variable puesto.
- Ψ El Factor 3 Organización se relaciona estadística y significativamente con la variable sueldo mensual.
- Ψ El Factor 3 Organización y Factor 4 Control emocional se relaciona estadística y significativamente con la variable área de trabajo.

Tabla 6.31

Relaciones estadísticamente significativas entre las variables sociodemográficas y los factores de Personalidad.

Variables sociodemográficas	Personalidad				
	F1	F2	F3	F4	F5
Sexo					
Edad					
Estado civil					
Escolaridad					
Área de estudio			Si (F= 4.458; p=.002)		
Puestos	Si (F= 3.061; p=.032)		Si (F= 3.619; p=.016)		
Antigüedad en el puesto					
Nivel de puesto					
Antigüedad en la organización					
Años de experiencia laboral					
Horas de trabajo Personal a cargo					
No. De personas a cargo					
Sueldo mensual			Si (F= 2.416; p=.032):		
Tipo de contrato					
Ascensos en la organización					
No. De ascensos en la organización					
Área de trabajo			Si (F= 4.647; p=.002):	Si (F= 2.660; p=.037)	

Nota: F1 Sociabilidad expresiva, F2 Aceptabilidad, F3 Organización, F4 Control emocional y F5 Sensibilidad Intelectual.

CAPÍTULO 7

DISCUSIÓN

Tal como se mencionó en el marco teórico el clima organizacional es considerado como el conjunto de percepciones globales compartidas por los individuos acerca de su ambiente de trabajo el cual refleja diferentes aspectos tales como las normas, actitudes, conductas y sentimientos de los miembros que la conforman y que la distinguen de otras organizaciones (Dessler, 1979; Forehand y Guilmer, 1964 y Reichers y Schneider, 1990 En Vega 2006) y la personalidad como una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente (Eysenck, 1970 En Eysenck H y Eysenck M., 1987).

Existen pocas investigaciones que relacionan ambas variables (Keeney, *et al.*, 2004 y Levine y Jackson, 2002), se puede destacar la realizada por Van Vianen y Kmieciak, (1998) donde encontraron que las personas que tienen personalidades similares se sentirán atraídos por un tipo particular de organización. Esto da una pauta para poder realizar un reclutamiento con las personalidades ideales para el clima organizacional que se quiere en la organización.

Los resultados obtenidos en la presente investigación cumplieron con los objetivos planteados al inicio del mismo. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los Factores 1, 2, 7 de clima organizacional: Satisfacción de los trabajadores, Autonomía y Motivación y esfuerzo con los 5 Factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización, Factor 4 Control emocional y Factor 5 Sensibilidad Intelectual); así también se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los factores de clima organizacional: Factor 3 Relaciones Sociales, Factor 4 Unión y apoyo entre compañeros y Factor 5 Consideración de directivos con los primeros tres Factores de personalidad (Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2

Aceptabilidad y Factor 3 Organización) y finalmente el Factor 6 de clima organizacional Beneficios y recompensas con los Factores 3 y 5 de personalidad Organización y Sensibilidad intelectual y el Factor 8 de clima organizacional Liderazgo con los Factores 3 y 4 de personalidad Organización y Control emocional.

Tal y como lo marca la literatura, en esta investigación se encontró que el Factor 1 Satisfacción en el trabajo de clima organizacional está relacionado con el Factores 3 de personalidad Organización (Barrick y Mount, 1991; Salgado, 1997; Tett, Jackson, y Rothstein, 1991 En Levy, 2011) y con el factor 5 de personalidad Sensibilidad intelectual (Cohrs, Abele, Dette, 2006; Jong, Velde y Jansen, 2001). Esta relación quiere decir que, los trabajadores que perciben un clima más favorable en la satisfacción con el logro de las metas y objetivos propuestos tienden a adoptar formas y estilos de dirección al desarrollar una actividad o tarea, resaltando conceptos de actitud, eficiencia y calidad, así como el hecho de percibir y expresar mejor sus experiencias y/o problemas.

Los trabajadores que miran retrospectivamente su comportamiento y sus actitudes; dan sentido a sus acciones, por lo que se puede decir que los trabajadores que puntúan alto en el factor de personalidad Organización ejercen una gran cantidad de tiempo y esfuerzo en el trabajo y evalúan a este último como satisfactorio (Bruk lee, Khoury, Nixon, Goh y Spector, 2009).

También así, los trabajadores con calificaciones altas en el factor de personalidad Sensibilidad intelectual se sentirán menos satisfechas en empleos que carecen de variedad de habilidades (Jong, Velde y Jansen, 2001).

En la presente investigación el Factor 7 Motivación y esfuerzo se relaciona significativamente con los Factores 2 y 5 de personalidad Aceptabilidad y Sensibilidad intelectual, tal como lo mencionan en su investigación Judge y Ilies (2002, En Bipp, 2010), donde encontraron que los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable en motivación y esfuerzo se sienten más

aceptados y son capaces de resolver los problemas de una manera más fácil, son más creativos.

Otros estudios realizados anteriormente reportan también la relación del Factor 5 de personalidad Sensibilidad intelectual y los factores intrínsecos de la motivación, la autonomía y el uso de habilidades. Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas, y Garrod (2005 En Bipp, 2010) afirman que las personas que puntúan alto en Factor 5 Sensibilidad intelectual son descritas como creativos o curiosos, personas que se pueden ajustar fácilmente a la novedad, prefieren entornos de trabajo que ofrezcan estímulos (como por ejemplo, intelectuales o por la diversidad de tareas), el potencial de crecimiento y la autonomía. Por lo cual se puede recomendar a la organización que a los trabajadores con mayor sensibilidad intelectual se les refuerce mas con cosas que los hagan sentir más autónomos y creativos en su lugar de trabajo (motivadores intrínsecos), que con motivadores extrínsecos tales como, vacaciones, incrementos de salario y bonos.

Por otro lado, los resultados de esta investigación muestran también una relación significativa entre el Factor 8 Liderazgo de clima organizacional y los Factores 2 y 3 de personalidad Aceptabilidad y Organización. Existe información empírica de esta relación según lo investigado por Judge, Bono, Ilies y Gerhardt (2002, En Ilies, Gerhardt y Le 2004 y en Hirschfeld, Jordan, Thomas, y Feild, 2008) y también reportado por Bono y Judge (2004, En Ilies, Gerhardt y Le 2004), estos autores concluyeron que los trabajadores que perciben un mejor manejo de manera inteligente, responsable y alentadora de la empresa por parte de sus superiores y la manera en cómo la capacidad de tomar decisiones y el don de mando de estos influye en el desarrollo de las actividades de los empleados, estos últimos adoptan formas y estilos de dirección que les permitan desarrollar con actitud, eficacia y calidad una actividad o tarea y cuentan con características por medio de las cuales se describe a una persona que es aceptada por otros. Dichas características generan actitudes positivas. De esta manera es importante capacitar a los superiores para que puedan tener estilos de liderazgo más favorables y así los trabajadores que no sean organizados y no se sientan

aceptados por otros, puedan percibir un clima organizacional que los lleve a desarrollarse mejor en su trabajo.

Un estudio realizado por Hirschfeld, Jordan, Thomas y Feild (2008) a 472 trabajadores de una empresa de soporte muestra la relación significativa entre el factor 8 de clima organizacional Liderazgo y 3 factores de personalidad: Sociabilidad expresiva, Organización y Estabilidad emocional; en cuanto a la relación con el factor Sociabilidad expresiva, en la presente investigación, esta no es significativa. Esto puede ser porque los trabajadores no creen contar con la facilidad de relacionarse con los demás, y ya que Hirschfeld, Jordan, Thomas y Feild demostraron que contar con una mayor Sociabilidad expresiva es importante para percibir un clima más favorable en liderazgo en la organización, es recomendable trabajar en esta dimensión de la personalidad de los trabajadores.

Otro resultado obtenido de esta investigación es la relación significativa del factor de clima organizacional F4 Unión y apoyo entre compañeros y el factor de personalidad F3 Organización. Keeney, *et al.* (2004) encontraron relaciones estadísticamente significativas entre el factor conciencia (que en el 5FM es nombrado Organización) (Costa y McCrae, 1989 En Keeney, *et al.*, 2004) del Inventario NEO (Neuroticismo, Extraversión y Apertura a la experiencia) y dos factores del Cuestionario de Clima Organizacional (Litwin y Stringer, 1968; Muchinsky, 1976 En Keeney, *et al.*, 2004) que son apoyo e identidad; es decir los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable al sentirse más apoyados por sus compañeros al momento de realizar sus actividades laborales, son mas organizados al realizar su trabajo. Se le recomienda a la organización fomentar la unión entre compañeros para los trabajadores que no tienen desarrolladas formas y estilos de dirección al desarrollar una actividad o tarea, que se les dificulta resaltar conceptos de actitud, eficiencia y calidad, puedan desarrollar estas habilidades y así realizar de manera óptima el trabajo en equipo que se les encomiende.

En los estudios de Keeney, *et al.* (2004) también, al igual que en esta investigación, se observa una relación estadísticamente significativa entre la personalidad de los trabajadores y las estructuras de retribución de la organización. Así que, si los trabajadores de la organización perciben sus estructuras de recompensa como menos justas, Keeney, *et al.* (2004) reportan que eran más neuróticos y menos capaces de expresar sus problemas y experiencias.

Como lo expuso Brunet (2009) existen diferentes tipos de clima en toda la organización, en esta investigación se puede observar diferencias entre la muestra perteneciente a las cinco áreas de la STPS que se sometieron a estudio, es importante resaltar que existe una percepción más favorable del clima organizacional en la Dirección de Relaciones Laborales y Servicios Sociales, especialmente en los Factores 5 y 7 de clima organizacional: Consideración de directivos y Motivación y esfuerzo, por lo que se aprecia que en general cuando los superiores tratan a los trabajadores de manera respetuosa y amable y les refuerzan sus actividades laborales por medio de incentivos y reforzadores, los trabajadores perciben un clima organizacional mas favorable de consideración de directivos y motivación y esfuerzo.

Las variables sociodemográficas que se incluyeron en este estudio fueron: sexo, edad, estado civil, escolaridad, área de escolaridad, puesto, antigüedad en el puesto, nivel de puesto, antigüedad en la organización, años de experiencia laboral, horas de trabajo al día, personal a cargo, número de personas a cargo, sueldo mensual, tipo de contrato, ascensos en la organización, número de ascensos en la organización y área de trabajo. Los resultados de esta investigación mostraron relaciones estadísticamente significativas entre las variables edad, escolaridad, puesto, años de experiencia laboral, personal a cargo, número de personas a cargo, sueldo mensual, y área de trabajo y los factores de clima organizacional; mientras que no se encontraron relaciones estadísticamente significativas con el resto de las variables.

En cuanto a la relación de las variables sociodemográficas y los factores de personalidad, los resultados arrojan relaciones estadísticamente significativas entre las variables área de estudio, puesto, sueldo mensual y área de trabajo; mientras que no se encontraron relaciones con el resto de las variables.

Esta investigación es consistente con lo encontrado en estudios previos por Iqbal (2011) en relación a los factores de clima organizacional y la variable edad. Este autor afirma que los trabajadores mayores expresan sus opiniones de forma más moderada sobre las acciones en la organización comparada con los jóvenes trabajadores. Como consecuencia de esto los trabajadores de mayor edad llegan a percibir el clima organizacional más favorable de satisfacción de los trabajadores, de unión y apoyo entre compañeros, consideración de los directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo.

La variable escolaridad tuvo una relación estadísticamente significativa con el clima organizacional tal como lo expresó Lauer (1994 En Iqbal, 2011), Casales y Sánchez (2004), Zhang y Liu (2010) y Iqbal (2011). En esta investigación se ve expresada esta relación con el factor de motivación y esfuerzo, es decir que se percibe un clima más favorable de motivación y esfuerzo en trabajadores que tienen un mayor grado escolar.

No se encontraron relaciones significativas entre la variable sexo y los factores de clima organizacional, contrario a lo encontrado por Casales y Sánchez (2004), se puede decir que todos los miembros de la organización perciben el clima organizacional sin importar si son hombres o mujeres, esto puede ser ya que, el trato que les brinda la organización lo pueden percibir homogéneo sin importar el sexo.

Un estudio realizado por Uribe (2008), señala la relación significativa encontrada entre los factores de personalidad y la variable sueldo mensual, no obstante aunque en la presente investigación la relación se identificó en los factores F1 Sociabilidad expresiva F3 Organización y F4 Control emocional.

Tampoco se observa concordancia con los resultados obtenidos por Zheng y Zheng (2011) de la relación estadística y significativa de la variable edad y los factores de personalidad, ya que en esta investigación dicha relación no es significativa.

En esta investigación se encontró relación estadísticamente significativa entre el área de trabajo y los Factores 1, 2, 5, 6, 7 y 8 de clima organizacional: Satisfacción de los trabajadores, Autonomía, Consideración de directivos, Beneficios y recompensas, Motivación y esfuerzo y Liderazgo y los Factores 3 y 4 de personalidad: Organización y Control emocional. Lo que evidencia una percepción del clima organizacional diferente en el área de trabajo.

El factor de personalidad 3 Organización, es el que mas se relaciona con los factores de clima organizacional, tal como lo encontraran Van Vianen y Kmieciak (1998), Keeney, *et al.* (2004) y Miller y Griffin (1999).

Los resultados de esta investigación hacen referencia a lo importante que es el estudio del clima organizacional y la personalidad así como la relación que se da entre estas variables. Poder intervenir en la relación de estas variables puede ayudar a que los trabajadores perciban más favorable el clima organizacional. Tómese como ejemplo una persona que percibe el clima organizacional como satisfactorio y puntúa alto en el factor de personalidad organización; esto da una pauta para saber que, si se prevé de herramientas adecuadas de cómo realizar el trabajo con calidad, actitud y eficacia, los trabajadores podrán percibir el clima organizacional como más satisfactorio.

Es importante seguir realizando investigaciones para aportar más conocimientos de la relación de la personalidad y la percepción del clima organizacional, como se ha visto a lo largo de esta investigación ya que, el clima organizacional puede intervenir en el desarrollo de otras variables tales como el desempeño laboral, satisfacción laboral, entre otras.

CAPÍTULO 8

CONCLUSIONES

En la presente investigación se ha expuesto la importancia del estudio de la relación del clima organizacional y de la personalidad de los trabajadores.

Se rechaza las hipótesis nulas puestas a prueba en esta investigación, ya que se comprobó que existen relaciones estadísticamente significativas entre: los factores de clima organizacional y los factores de personalidad, los factores de clima organizacional y variables sociodemográficas y los factores de personalidad y variables sociodemográficas.

Toro (1992, En Casales y Sánchez, 2004), afirma que las personas actúan y reaccionan a sus condiciones laborales, no por lo que estas condiciones son, sino a partir del concepto e imagen que de ellas se forman; y por lo tanto afecta en el trabajo que ellas realizan. Así pues, se puede determinar que los rasgos de personalidad moderan la percepción del clima organizacional (Payne y Pugh, 1976).

Existen pocas investigaciones que abordan la relación entre el Clima Organizacional y la Personalidad (Keeney, *et al.*, 2004 y Levine y Jackson, 2002); y las pocas investigaciones que relacionan estos constructos, no son realizadas en México. Para contar con datos estadísticamente relevantes, en la presente investigación se utilizaron instrumentos de medición construidos para población mexicana: para medir el clima organizacional la Propuesta corta de la Escala de Clima Organizacional (Gómez y Vicario, 2008) y para medir la personalidad la Escala de los Cinco Factores Mexicanos de la Personalidad (5FM) (Uribe, 2002).

A lo largo del marco teórico, se establecieron fundamentos teóricos sólidos para ambas variables y para la relación existente entre ambas; asentar la importancia de su estudio, definir los constructos de la manera más precisa, partiendo de que el clima organizacional es un conjunto de percepciones de los

trabajadores de su entorno laboral y la personalidad en función de bases biológicas y sociales.

El presente trabajo tuvo como objetivo conocer la relación existente entre la personalidad del trabajador y su percepción del clima organizacional. Las hipótesis planteadas para realizar este trabajo fueron la existencia de una relación entre la percepción del clima organizacional y la personalidad de los trabajadores y de estas variables con variables sociodemográficas.

Los resultados obtenidos, en algunos casos, coinciden con lo encontrado en la literatura revisada para la realización de esta investigación.

Para poner a prueba las hipótesis de la presente investigación se realizó un análisis estadístico que comprendió las siguientes pruebas: Prueba t de Student, Anova de una vía, correlaciones y análisis de ecuaciones múltiples; a una muestra no probabilística intencional de 103 trabajadores; donde 22 de ellos pertenecen a la Subdirección de Capacitación y Certificación; 56 a la Dirección General de Nomina; 10 a la Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; 8 a la Subdirección de Reclutamiento y Selección y finalmente 7 a la Dirección de Capacitación y Productividad todas ellas pertenecientes a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. La investigación fue realizada bajo un diseño no experimental ex post-facto, fue transversal de tipo correlacional.

Los resultados obtenidos del Análisis de Correlaciones Producto-Momento de Pearson arrojan las siguientes conclusiones: existen diferencias estadísticamente significativas entre la percepción del clima organizacional y la personalidad de los trabajadores, tal como se muestra a continuación.

Ψ Los factores 1, 2, 3, 4, 5 y 7 de clima organizacional: Satisfacción de los trabajadores, Autonomía, Relaciones sociales, Unión y apoyo entre compañeros, Consideración de directivos y Motivación y esfuerzo están asociados con el Factor 1 de personalidad Sociabilidad expresiva, estos resultados indican los trabajadores que perciben un clima organizacional

más favorable de satisfacción en el logro de metas y objetivos propuestos, independencia al realizar su trabajo, la realización de este último bajo una atmosfera de amistad y compañerismo, apoyo de sus supervisores, los cuales se dirigen y comunican a ellos (los trabajadores) con respeto, amabilidad y un trato humano, la organización les provee de condiciones que hacen que trabajen intensamente y así los trabajadores se sienten responsables al realizar sus actividades laborales son mas socialmente expresivos.

- Ψ Los Factores 2, 3, 4, 5, 7 Y 8 de clima organizacional: Autonomía, Relaciones sociales, Unión y apoyo entre compañeros, Consideración de directivos, Motivación y esfuerzo y Liderazgo están asociados estadística y significativamente con el Factor 2 de personalidad Aceptabilidad, estos resultados indican que los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable de independencia al realizar su trabajo, la realización de este último bajo una atmosfera de amistad y compañerismo, apoyo de sus supervisores, los cuales se dirigen y comunican a ellos (los trabajadores) con respeto, amabilidad y un trato humano, la organización les provee de condiciones que hacen que trabajen intensamente y un manejo inteligente, responsable y alentador de la organización por parte de los superiores, se sienten más aceptables ante los demás.
- Ψ Los Factores 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Y 8 de clima organizacional: Satisfacción de los trabajadores, Autonomía, Relaciones sociales, Unión y apoyo entre compañeros, Consideración de directivos, Beneficios y recompensas, Motivación y esfuerzo y Liderazgo están relacionados estadística y significativamente con el Factor 3 de personalidad Organización, por lo que estos resultados exponen que los trabajadores que perciben el clima organizacional más favorable en la satisfacción en el logro de metas y objetivos propuestos, independencia al realizar su trabajo, la realización de este último bajo una atmosfera de amistad y compañerismo, apoyo de sus supervisores, los cuales se dirigen y comunican a ellos (los trabajadores)

con respeto, amabilidad y un trato humano, se les retribuye su trabajo con estímulos y recompensas, la organización les provee de condiciones que hacen que trabajen intensamente y un manejo inteligente, responsable y alentador de la organización por parte de los superiores, los trabajadores adoptan formas y estilos al realizar su trabajo donde resaltan la actitud, eficiencia y calidad en la realización de su trabajo.

Ψ Los Factores 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Y 8 de clima organizacional: Satisfacción de los trabajadores, Autonomía, Relaciones sociales, Unión y apoyo entre compañeros, Consideración de directivos, Beneficios y recompensas, Motivación y esfuerzo y Liderazgo están relacionados estadística y significativamente con el Factor 4 de personalidad Control emocional, estos resultados exponen que los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable a la satisfacción en el logro de metas y objetivos propuestos, independencia al realizar su trabajo, la realización de este último bajo una atmósfera de amistad y compañerismo, apoyo de sus supervisores, los cuales se dirigen y comunican a ellos (los trabajadores) con respeto, amabilidad y un trato humano, se les retribuye su trabajo con estímulos y recompensas, la organización les provee de condiciones que hacen que trabajen intensamente y un manejo inteligente, responsable y alentador de la organización por parte de los superiores, los trabajadores tienen un control al expresar sus actos, ideas y pensamientos.

Ψ Los Factores 1, 2, 6 Y 7 de clima organizacional: Satisfacción de los trabajadores, Autonomía, Beneficios y recompensas y Motivación y esfuerzo están relacionados estadística y significativamente con el Factor 5 de personalidad Sensibilidad intelectual, estos resultados indican que los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable a la satisfacción en el logro de metas y objetivos propuestos, independencia al realizar su trabajo, se les retribuye su trabajo con estímulos y recompensa y se les provee de condiciones que hacen que trabajen intensamente y un

manejo inteligente, responsable y alentador de la organización por parte de los superiores, son trabajadores que tienen la capacidad de expresar sus problemas y experiencias.

Lo anterior nos muestra que existen pocas relaciones significativas entre el Factor 6 Beneficios y recompensas y Factor 8 Liderazgo. De acuerdo con lo encontrado en este trabajo no se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre percibir el Factor 6 Beneficios y recompensas y los Factores 1, 2 y 4 de personalidad Sociabilidad expresiva, Aceptabilidad y Control emocional; lo cual quiere decir que el percibir un clima organizacional de Beneficios y recompensas no está en función de ser mas sociable con los demás y tener un control sobre las emociones, esto puede ser porque la organización les provee de sus incentivos de manera justa. En cuanto a Factor 8 Liderazgo no se encuentra relación entre la percepción de la forma de liderar la organización y los Factores 1, 2 Y 5 Sociabilidad expresiva, Aceptabilidad y Sensibilidad intelectual, así que el ser sociable, sentirse aceptado por otros y lograr resolver adecuadamente problemas, no está relacionado con percibir un clima organizacional con un mejor liderazgo; sino en cómo se realiza el trabajo de manera efectiva, con calidad, y de saber controlar las emociones.

Existen también diferencias estadísticamente significativas entre las siguientes variables sociodemográficas y los factores de clima organizacional, tal como lo muestran los resultados de los análisis de la prueba t de Student, del Anova de una vía y del análisis de Correlaciones Producto-Momento de Pearson:

Ψ Los Factores 1, 4, 5, 7 Y 8 de clima organizacional: Satisfacción de los trabajadores, Unión y Apoyo entre compañeros, Consideración de directivos, Motivación y esfuerzo y Liderazgo se relacionan de manera estadísticamente significativa con la variable edad, por lo cual los trabajadores que perciben un clima organizacional donde se sienten más

satisfechos con el logro de metas y objetivos propuestos, perciben que la organización favorece el sentimiento de compañerismo, cohesión y trabajo en equipo, que reciben apoyo de sus superiores de una manera respetuosa y amable, perciben así mismo que la organización les provee de las condiciones para que realicen intensamente su trabajo y por último perciben un manejo inteligente, responsable y alentador de sus superiores y que estos últimos cuentan con la capacidad de tomar decisiones y tienen el don de mando que influye en un mejor desarrollo de las actividades de los trabajadores; son los trabajadores de mayor edad. Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Casales, Ortega y Romillo (2000).

- Ψ El Factor 7 de clima organizacional Motivación y esfuerzo se relaciona estadística y significativamente con la variable escolaridad, por lo que los trabajadores que perciben un clima organizacional es más favorable en las condiciones que se les provee para que realicen su trabajo intensamente; esto los hace sentirse responsables y comprometidos con su trabajo; en trabajadores con mayor escolaridad. Esto quizá porque la organización busca la manera de alentar a sus trabajadores que tienen mayor escolaridad para que puedan desempeñar mejor sus actividades laborales.
- Ψ Los Factores 5 y 6 de clima organizacional: Consideración de directivos y Beneficios y recompensas se relacionan estadística y significativamente con la variable puesto, es decir que los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable en el apoyo que se les otorga, en cómo se dirigen y comunican con ellos bajo el respeto y la amabilidad y como se les retribuye su trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incrementos de salario, vacaciones, incentivos y bonos, tienen un puesto de mandos medios. Esto quizá tenga relación a que los trabajadores en este tipo de puestos tienen mayores responsabilidades y por lo tanto se perciben acreedores a las consideraciones y beneficios y recompensas.
- Ψ Los Factores 1, 2, 5, 7 y 8 de clima organizacional: Satisfacción de los trabajadores, Autonomía, Consideración de directivos, Motivación y

esfuerzo y Liderazgo se relacionan estadística y significativamente con la variable años de experiencia laboral, por lo tanto, los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable en cómo son reconocidos y se sienten satisfechos al lograr las metas y objetivos propuestos, se sienten más independientes al realizar su trabajo, teniendo libertad al elegir la forma para realizarlo, perciben también que el jefe les otorga apoyo y finalmente perciben un manejo inteligente, responsable y alentador de la organización por parte de los superiores con la capacidad de tomar decisiones, perciben que sus superiores se dirigen a ellos bajo el respeto y la cordialidad, perciben donde son alentados por la organización y se les provee de condiciones para que realicen su trabajo intensamente; esto los hace sentirse responsables y comprometidos con su trabajo y el don de mando pertinentes para propiciar el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores, tienen de 21 a más años de experiencia laboral. El que los trabajadores perciban el clima organizacional de esta manera puede ser dado todas las experiencias que han conseguido a lo largo del todo el tiempo que han laborado y de esta manera pueden desempeñar sus actividades de una mejor manera y por lo tanto, perciben un clima más agradable.

- Ψ El Factor 6 de clima organizacional Beneficios y recompensas se relaciona de manera estadística y significativa con la variable personal a cargo, por lo tanto que los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable en la forma que busca retribuirles su trabajo por medio de estímulos y recompensas como salario, vacaciones, incentivos y bonos, tienen personal a cargo. Dado que tienen esta responsabilidad, se pueden sentir acreedores a estas acciones por parte de la organización.
- Ψ El Factor 6 de clima organizacional Beneficios y recompensas se relaciona de manera estadística y significativamente con la variable número de personas a cargo, así que los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable donde se les retribuye su trabajo por medio

de estímulos y recompensas tales como incrementos de salario, vacaciones, incentivos y bonos, tienen de 11 a más personas a su cargo. Esto como parte de que los trabajadores pueden llegar a percibirse acreedores de estos beneficios.

- Ψ Los Factores 5 Y 8 de clima organizacional: Consideración de directivos y Liderazgo se relacionan de manera estadísticamente significativa con la variable sueldo mensual, por lo que estos resultados muestran que los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable en cuanto a que se les otorga apoyo, se dirige y comunica con ellos con respeto y amabilidad y finalmente perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores y la manera en que estas toman decisiones y su don de mando para influir en el desarrollo de las actividades laborales, reciben un sueldo mensual que va de los \$15, 501 a más de \$20,500 . Estos resultados pueden reflejar que los trabajadores con un mayor sueldo perciben más apoyo de su organización en los aspectos descritos.
- Ψ Los Factores 1, 2, 5, 6, 7 y 8 de clima organización: Satisfacción de los trabajadores, Autonomía, Consideración de directivos, Beneficios y recompensas, Motivación y esfuerzo y Liderazgo se relacionan de manera estadísticamente significativa con la variable área de trabajo; por lo que los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable en cuanto a que se sienten reconocidos y satisfechos con el logro de metas y objetivos propuestos, se sienten más independientes en su trabajo, perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmosfera de amistad y compañerismo, perciben que el jefe les otorga apoyo y se dirige y comunican con ellos bajo el respeto y amabilidad, perciben que la organización busca retribuirles su trabajo por medio de estímulos y recompensas, perciben que la organización les provee de condiciones para que realicen su trabajo de manera intensa y finalmente perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, en los

trabajadores que laboran en la Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales. Esto nos da una pauta para pensar que en la Dirección de Relaciones Laborales y Servicios Sociales perciben un clima organizacional más agradable.

- Ψ Los factores de clima organizacional no están relacionados con las variables sexo, estado civil, área de escolaridad, nivel de puesto, antigüedad en el puesto, antigüedad en la organización, a tipo de contrato y ascensos en la organización. Estos resultados son congruentes con lo encontrado por Casales, Ortega y Romillo (2000) donde concluyen que la percepción del clima organizacional no depende de estas variables.

Existen también diferencias estadísticamente significativas entre las siguientes variables sociodemográficas y los factores de personalidad:

- Ψ El Factor 3 de personalidad Organización se relaciona estadística y significativamente con la variable área de escolaridad, específicamente se encontró que los trabajadores que adoptan formas y estilos de dirección al desarrollar una actividad o tarea, resaltando conceptos de actitud, eficiencia y calidad, realizaron sus estudios en el área de humanidades y artes. Esto puede ser como resultado de que en esta área de escolaridad les enseñan a adoptar estilos de organización en sus actividades.
- Ψ Los Factores 1 y 3 de personalidad: Sociabilidad de expresiva y Organización se relacionan de manera estadística y significativa con la variable puesto, por lo que los resultados muestran que los trabajadores que son más expresivos con los demás y adoptan formas y estilos de dirección al desarrollar una actividad o tarea, resaltando conceptos de actitud, eficiencia y calidad, tienen un puesto de mandos medios. Esto como resultado de que tienen un grado de responsabilidad mayor en la organización y es importante que tengan estos estilos de personalidad.

- Ψ El Factor 3 de personalidad Organización se relaciona de manera estadística y significativa con la variable sueldo mensual, por lo que los trabajadores que tienen estilos de dirección en sus actividades laborales que resaltan su actitud, eficacia y calidad, tienen un sueldo de entre \$15,501 a más de \$20,500. Esto ya que seguramente tienen un puesto donde deben tener mayores responsabilidades e incluso personal a su cargo y ser así les ayuda a desempeñar sus actividades de la mejor manera.
- Ψ Los Factores 3 y 4 de personalidad: Organización y Control emocional se relacionan estadística y significativamente con la variable área laboral, así que las personas que tienen formas y estilos de dirección en sus actividades laborales que resaltan su actitud, eficacia y calidad y controlan mejor sus emociones, laboran en la Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales.
- Ψ Los factores de personalidad no se relacionan de manera estadística y significativamente con las variables sexo, edad, estado civil, escolaridad, antigüedad en el puesto, nivel de puesto, antigüedad en la organización, años de experiencia laboral, horas de trabajo al día, personal a cargo, número de personas a cargo, tipo de contrato y ascensos dentro de la organización.

Para el análisis multivariado de ecuaciones estructurales se realizaron 6 modelos con base en los tres niveles de análisis sistemas de clima organizacional (sistema individual, sistema interpersonal y sistema organizacional) propuestos por Gómez y Vicario (2010); las conclusiones de los primeros 3 modelos de este análisis de tipo exploratorio son las siguientes:

Ψ Conclusiones del Sistema Individual:

El factor 1 Satisfacción de los trabajadores es explicado de manera directa por el factor 3 de personalidad Organización, el factor de personalidad 5

Sensibilidad intelectual. Lo cual puede indicar que los trabajadores que perciben un clima organizacional que favorece la satisfacción de los trabajadores son más organizados al realizar su trabajo y tienen un mejor manejo de los problemas. También este factor es explicado de manera directa por la edad, es decir a mayor edad existe una percepción más favorable de la satisfacción de los trabajadores en la organización. De manera indirecta es explicado por la edad y su relación con el factor 3 de personalidad Organización.

El factor 2 Autonomía es explicado de manera directa por el factor 2 de personalidad Aceptabilidad y el factor 5 de personalidad Sensibilidad intelectual. Lo cual puede indicar que los trabajadores que perciben un clima organizacional más autónomo se sienten más aceptados por otros y con mejores herramientas para solucionar problemas. De manera indirecta es explicado por la edad y su relación con el factor 2 de personalidad Aceptabilidad.

Ψ Conclusiones del sistema interpersonal:

El factor 3 Relaciones sociales es explicado de manera directa por el factor 2 de personalidad Aceptabilidad y el factor 3 de personalidad Organización. Lo que indica que los trabajadores que perciben un clima más favorable de relaciones sociales se sienten más aceptados por los demás y son más organizados al realizar su trabajo. De manera indirecta, este factor es explicado también por la edad y su relación con los Factores de personalidad: Factor 2 Aceptabilidad y Factor 3 Organización; también así es explicado de manera indirecta por la relación de la variable nivel de puesto y el factor 3 de personalidad Organización.

El factor 4 Unión y apoyo entre compañeros es explicado de manera directa por el factor 3 de personalidad Organización. Lo cual indica que los trabajadores que perciben el clima organizacional más favorable en la unión y apoyo entre compañeros son más organizados al realizar su trabajo. También este factor es explicado por la edad, es decir a mayor edad existe una percepción más favorable

de la unión y apoyo entre compañeros de la organización. De manera indirecta el factor 4 Unión y apoyo entre compañeros es explicado también por la edad y su relación con el factor 3 de personalidad Organización y la relación con el nivel de puesto y el factor 3 de personalidad Organización.

Ψ Conclusiones del sistema organizacional:

El factor 5 Consideración de directivos es explicado de manera directa por 4 factores de la personalidad: Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 2 Aceptabilidad, Factor 3 Organización y Factor 4 Control emocional. Lo que indica que los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable en consideración de directivos son sociables, se sienten menos aceptados, son organizados en su trabajo y tienen un mejor control de sus emociones. También este factor es explicado por la edad, es decir a mayor edad existe una percepción más favorable de la consideración de directivos de la organización. De manera indirecta, este factor, es explicado por el sexo y su relación con el Factor de personalidad 1 Sociabilidad expresiva. También este factor (Consideración de directivos) es explicado de manera indirecta con el nivel de puesto y su relación con los factores de personalidad: Factor 1 Sociabilidad expresiva, Factor 3 Organización y Factor 4 Control emocional.

El factor 6 Beneficios y recompensas es explicado de manera directa por 3 factores de la personalidad: Factor 3 Organización, Factor 4 Control emocional y Factor 5 Sensibilidad intelectual. Lo que indica que los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable en benéficos y recompensas son mas organizados al realizar su trabajo, tienen un menor control de sus emociones y son más hábiles al momento de solucionar problemas. También este factor es explicado por la edad, es decir a mayor edad existe una percepción más favorable de Beneficios y recompensas de la organización. De manera indirecta, este factor (Beneficios y recompensas), es explicado por la edad y el nivel de puesto y la

relación de estas variables con los factores de personalidad 3 y 4: Organización y Control emocional.

El factor 7 Motivación y esfuerzo es explicado de manera directa por 2 factores de personalidad: Factor 2 Aceptabilidad y Factor 5 Sensibilidad intelectual. Lo cual indica que los trabajadores que perciben un clima organizacional más favorable en la motivación y esfuerzo se sienten más aceptados por otros y con una mejor habilidad para solucionar problemas. También este factor es explicado por la edad, es decir a mayor edad existe una percepción más favorable de motivación y esfuerzo de la organización. De manera indirecta, este Factor es explicado también por la edad y su relación con el Factor 2 Aceptabilidad.

El factor 8 Liderazgo es explicado de manera directa por 2 factores de personalidad: Factor 2 Aceptabilidad y Factor 3 Organización. Por lo cual se puede decir que los trabajadores que perciben un clima más favorable en liderazgo se sienten menos aceptados y son más organizadas al realizar su trabajo. También este factor es explicado por la edad, es decir a mayor edad existe una percepción más favorable del liderazgo de la organización. De manera indirecta, este Factor (Liderazgo) es explicado también por la edad y su relación con dos Factores de personalidad: Factor 2 Aceptabilidad y Factor 3 Organización. También así, este Factor es explicado indirectamente por el nivel de puesto y su relación con el Factor 3 Organización.

Las conclusiones obtenidas del análisis multivariado de ecuaciones estructurales de los modelos 4, 5 y 6 son congruentes con lo encontrado en los modelos 1,2 y 3 (véase figuras 6.29 – 6.31).

Los análisis estadísticos efectuados muestran la relación significativa entre el clima organizacional y la personalidad y de estas variables con variables sociodemográficas.

Con base en los resultados obtenidos podemos hacer notar la importancia del estudio de la relación del clima organizacional y personalidad para tener un indicador y poder determinar el funcionamiento de la organización, ya que al medir estas variables nos puede dar indicios de cómo se encuentra la organización.

Podemos reafirmar lo encontrado en investigaciones anteriores acerca de la relación existente entre el Factor 3 de personalidad Organización (formas y estilos de dirección que una persona adopta al desarrollar una actividad o tarea, resaltando conceptos de actitud, eficiencia y calidad) y la mayoría de los factores de clima organizacional que se estudiaron en los estudios consultados para esta investigación (véase tabla 4.4).

8.1 Limitantes y Recomendaciones.

Entre las limitantes de este estudio se encuentra el tamaño de la muestra; en futuras investigaciones se recomienda contar con una muestra de mayor tamaño.

Otra limitante es que la muestra que se sometió a escrutinio solo pertenece a una organización y no se pueden generalizar los datos, por lo tanto se recomienda realizar futuras investigaciones en otras organizaciones ya sean públicas o privadas.

Se recomienda realizar investigaciones con muestras de puestos pertenecientes a un nivel ejecutivo, ya que la muestra analizada en este trabajo solo comprende un nivel de puesto operativo y mandos medios.

Aunque se les hizo de su conocimiento a los trabajadores que los instrumentos de medición los responderían de manera anónima, no se descarta que algunos trabajadores no se sintieran en la total libertad de responder a los reactivos de manera certera.

Se muestran a continuación recomendaciones para la organización y futuras investigaciones:

Ψ Para la Secretaria del Trabajo y Previsión Social: Se recomienda que se tome en consideración la personalidad de los aspirantes a un puesto en el momento de la selección de personal, ya que de esta manera se puede seguir creando el clima que la organización pretenda, tal como lo indica el modelo ASA. Este modelo nos menciona que las personas se sienten atraídas por organizaciones en función de sus propios intereses y su personalidad, las organizaciones seleccionan a personas que piensan son más compatibles con diferentes tipos de puestos para los que son seleccionados, así las organizaciones terminan eligiendo a personas que comparten muchos atributos personales y el lado opuesto de la atracción se da cuando las personas no se sienten identificadas con la organización y prefieren renunciar (Schneider, 1987). Por ejemplo, como se concluyó en esta investigación, una persona que tiene Sensibilidad intelectual puede estar en búsqueda de organizaciones donde perciba un clima organizacional de beneficios y recompensas más favorable, que le permita poner a prueba su capacidad de resolver problemas. Con esto no se pretende decir que se descarte a algún aspirante que pueda crear un tener atributos de personalidad que vayan en contra del clima organizacional, pero si se puede trabajar para que, de acuerdo a su personalidad, pueda ser productivo en su Organización. Como por ejemplo, las personas que son extrovertidas trabajan mejor en ambientes donde puedan escuchar un poco de música, hablar con otros mientras realizan su trabajo, de esta manera se podría permitirles a estos trabajadores escuchar un poco de música, sin afectar a los demás compañeros y que puedan tener un receso para que puedan tener una breve conversación con ellos.

Ya que en la organización existen diferentes personalidades y diferentes percepciones del clima organizacional, se puede buscar la manera de crear las condiciones necesarias para obtener un clima organizacional favorable; buscar que los trabajadores estén satisfechos con las condiciones de trabajo que tienen. Esto se da mediante la evaluación constante del clima

laboral, para detectar las necesidades de los miembros de la organización para poder percibir un clima organizacional más agradable.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se recomienda prestar atención a los Factores 3 Y 4 de clima organizacional Relaciones sociales y Unión y apoyo entre compañeros, ya que podemos ver que los trabajadores puedan percibir mejores formas de relacionarse con los miembros de la organización y así poder realizar mejor el trabajo en equipo.

Ψ Para futuras investigaciones: Se recomienda continuar investigando la relación entre la personalidad y el clima organizacional, ya que como vimos a lo largo de este trabajo, es importante que los trabajadores perciban un clima organizacional favorable.

REFERENCIAS

Aguilar, M., Arévalo, A., Sandoval, J., Vega, D. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Revista diversitas- Perspectivas en Psicología*. 2 (2). 329-343.

Araneda, B., Reinoso, H. (2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial*. 6 (1). 39-54.

Baba V., Tourigny L., Wang X. y Liu W. (2009) "Proactive personality and Work performance in china: the moderating effects of emotional exhaustion and perceived safety climate". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26: 23-37.

Barriguete G. F. (1982) *Hombre, trabajo y relaciones industriales*: México: Alhambra Mexicana.

Bipp T. (2010) "What do people want from their Jobs? the big five, core self-evaluations and work motivation". *International Journal of Selection and Assessment*, 18 (1): 28-39.

Bondrias, J., Brunet, L., Cacciatore, G., Morion, A., Plunier P. y Savoie, A. (2010). "Empowering employees: the moderating role of perceived organisational climate and justice". *Canadian Journal of Behavioural Science*, 42 (2): 201-211.

Brutus, S., Gill, H. y Duniewicz, K. (2010) "State of science in Industrial and Organizational psychology: a review of self-reported limitations". *Personnel Psychology*. 63: 907-936.

Brunet L. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

Brunet L. (2009). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

Bryan, D. D. (2007) "The relationship between organizational climate, personality factors and organizational citizenship behaviors in a university extension". Tesis de Dr. en Filosofía. University of Illinois at Urban-Champaign.

Blum I. M, y Naylor C. J. (1981) *Psicología industrial sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas. 2ª reimpresión.

Casales, J., Ortega, Y, y Romillo, M. (2000) "Clima organizacional y fluctuación laboral en una institución financiera". *Revistas de Psicología*, 17 (3): 288-296.

Casales, J., Sánchez, I. (2004) "Variables organizacionales que afectan el funcionamiento de una empresa de proyectos". *Revista Cubana de Psicología*. 21 (3): 189-205.

Castro, M., y Martins, N. (2010) "The relationship between organizational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organization". *SA Journal of Industrial Psychology*. 36(1): 1-9.

Carver C., Scheier M (1997) *Teorías de la personalidad*. Tercera edición. México: Prentice Hall.

Chaparro, L. (2006). "Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas)". *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. 16 (28): 7-32.

Chiang, M., Nuñez, A. y Salazar, C (2007) "Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1". *Theoría*, 16 (2): 61-76.

Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGrawHill

Chiavenato, I (2004) *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: International Thomson Editores.

Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill. 2ª edición.

Coon, D. (1998) *Psicología. Exploración y aplicaciones*. México: Thomson. 8ª edición.

Cloninger, S. C. (2003) *Teorías de la personalidad*. Tercera edición. México: PrenticeHall.

Cohrs, J., Abele, A. y Dette, D. (2006) "Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: findings from three samples of professionals" *The Journal of Psychology*, 140(4): 363–395.

Contreras, F., García, A., Uribe, J., Sánchez, O. (2006) "Los cinco grandes y maquiavelismo en trabajadores mexicanos: un estudio de personalidad y manipulación". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 1(24): 61-79.

Cortés, L. (2012) "*Estudio exploratorio sobre clima organizacional en una muestra mexicana mediante redes semánticas naturales*". Tesis de Licenciatura en Psicología. México: UNAM.

Cueli, J y Reidl, L (1979) *Teorías de la personalidad*. México: Editorial Trillas.

Davis, K. y Newstrom, J. (2003) *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGrawHill. 11ª edición.

Díaz, J. (2008) *Rasgos de personalidad determinantes de los niveles de estrés y su impacto en el clima organizacional*” México: UNAM. Tesis de Licenciatura en Psicología. Facultad de Psicología.

DiCaprio N. (1989) *Teorías de la personalidad*. 2da edición. México: McGraw-Hill.

Dubrin A. (2003) *Fundamentos del comportamiento organizacional*. México: Thomson.

Dunnette M. y Kirchner W. (1978) *Psicología Industrial*. México: Trillas.

Edel, N. y García, J. (2007) *Clima y compromiso organizacional*, Edición electrónica, Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/340/.

Eysenck, H. J. (1959) *Estudio científico de la personalidad*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Eysenck, H. J. y Eysenck, M. W. (1987) *Personalidad y diferencias individuales*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Furnham A. (2001) *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Alfa omega Oxford

García, B. L (2006) *Compromiso y apoyo organizacional percibido en la relación contractual de outsourcing*. México: UNAM. Tesis de Licenciatura en Psicología. Facultad de Psicología.

George J. y Bishop L. (1971) "Relationships of organizational structure and teacher personality characteristics to organizational climate". *Administrative Science Quarterly*, 16 (4): 467-475.

Gibson J, Ivancevich J, Donnelly J y Konopaske C. (2006). *Organizaciones comportamiento, estructura, procesos*. México: McGraw-Hill. 12ª edición.

Gil R. F y Alcover de la Hera L. (2003) *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza.

Gómez, A., Lisbona, A. y Palací, T (2008) "Escala de clima para la iniciativa y para la seguridad psicológica: adaptación al castellano y su relación con el desempeño organizacional". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (2): 153-167.

Gómez, A. y Vicario, M. (2008) *Clima Organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala*. México: UNAM. Tesis de Licenciatura en Psicología. Facultad de Psicología.

Guillen, C y Guil R. (2000) *Psicología del Trabajo para relaciones laborales*. España: Mc-GrawHill.

Gutiérrez E. (2010) *El clima laboral y su relación con el compromiso organizacional en una dependencia gubernamental*. México: UNAM. Tesis de Licenciatura en Psicología. Facultad de Psicología.

Hair J, Anderson, Tatham y Black (1999) *Análisis multivariantes*. Mexico: Prentice Hall.

Heliriegel D (1999) *Comportamiento organizacional*. México: Thomson. 8ª edición.

Hirschfeld, R., Jordan, M., Thomas, C. y Feild, H. (2008) "Observed leadership potential of personnel in a team setting: big five traits and proximal factors as predictors". *International Journal of Selection and Assessment*, 16 (4): 385-402.

Iftikhar a. (2010) "The big five personality inventory: performance of students and community in Pakistan". *Journal of Behavioural Sciences*, 20 (2): 63-79.

Iqbal, A. (2011) "The influence of personal factor son the perceived organizational climate: evidence from the pakistani industrial organizations". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2 (9): 511-527.

Ivanchevich J, Konopaske R y Hateson H. (2005) *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill. 7ª edición.

Jeanneret, R. y Silzer, R. (2011) Individual psychological assessment: a core competency for industrial-organizational. *Psychology*, 4: 342-351.

Kasen S., Cohen P., Chen H., Johnson J., Crawford T. (2009) "School climate and continuity of adolescent personality disorder symptoms". *The Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 50 (12): 1504-1512

Keeney M., Snell A., Robinson S., Svyantek D. y Bott J. (2004) "Personality and situational pattern differences across three work groups: a comparative examination of worker personality and organizational climate using three pattern-extraction analyses". *Organizational Analysis*, 12 (2): 183-203.

Kinicki A. y Kreitner R. (2003) *Comportamiento organizacional. Conceptos, problemas y prácticas*. México : McGrawHill.

Kinicki, A., Ostroff, C., Schulte, M. (2006) "Organizational climate systems and psychological climate perceptions: a cross-level study of climate-satisfaction

relationships". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79: 645-671.

Korman, K. (1978) *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Ediciones Marova.

Kosen S. (1995) *Recursos humanos en las organizaciones*. México: Harla. 5ª edición.

Kumar, A. (2006) "Organizational climate as a dependent variable. relationship with role stress, coping strategy and personal variables". *Journal of Management Research*, 6 (3): 125-136.

Landy F y Conte J (2005) *Introducción a la Psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.

Levin S. y Jackson S. (2002) "Aggregated personality, climate and demographic factors as predictors of departmental shrinkage". *Journal of Business and Psychology*. 17 (2) 287-297.

Ledesma R., Sánchez R. y Díaz-Lazaro C. (2011) "Adjective checklist to assess the big five personality factors in the argentine population". *Journal of Personality Assessment*, 93(1): 46–55.

León A., Ramos-Villagrasa P. y García-Izquierdo M. (2009) "Los big five y el efecto moderador de la resistencia en el agotamiento emocional". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25 (2): 135-147.

Lluís-Font, J. (2004) *Mente y personalidad. Un nuevo modelo integrador*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Lozano, N. y Valadez, N. (2011) *Personalidad y compromiso organizacional en una empresa especializada en la gestión integral de siniestros de automóviles*. Tesis de Licenciatura en Psicología UNAM. Facultad de Psicología.

Marín, M. (1997). "Influencia en las actitudes del personal sobre el clima organizacional". Tesis de maestría en Administración: Facultad de Contaduría y Administración. México: UNAM.

Major, D. y Morganson, V. (2011) "Applying Industrial-organizational psychology to help organizations and individuals balance work and family". *Industrial and Organizational Psychology*, 4: 398-401.

Martínez A. (2007) *Personalidad y tácticas de influencia lateral en organizaciones privadas*. Tesis de Licenciatura en Psicología UNAM. Facultad de Psicología.

Mathisen G., Martinsen Q y Einarsen S (2008) "The relationship between creative personality composition, innovative team climate, and team innovativeness: an input-process-output perspective". *Journal Creative Behavior*, 4 (1): 13-31.

Matsuo M. (2008) "The influence of service climate and personality on nurse customer orientation". *American Marketing Association*, 18-25.

McAdamas, D. (1992) "The five factor model in personality: a critical appraisal. *Journal of Personality*, 60 (2): 329-361.

Muchinsky M. P. (2007) *Psicología Aplicada al trabajo*. México: Thomson 8ª edición.

Muñoz H., Guerra J., Barón M y Munduate L. (2006) "El acoso psicológico desde una perspectiva organizacional. papel del clima organizacional y los procesos de

cambio". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3): 347-361

Nona, M. (2009) "The relation between managers' emotional intelligence and the organizational climate they create". *Public Personnel Management*, 38 (2): 35-48.

Orozco, F. (1984) *Historia de México de la época Prehispánica a nuestros días*. México: Panorama Editorial, 3a ed.

Palací F. J. D (2005) *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice-Hall.

Payne, R. (1978) "Correlates of individual perceptions of organizational climate". *Jornal occupational Psychol*, 51: 209-218.

Peiró, J. M. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo Vol. II. Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.

Peiró, Prieto y Roe (2007) *Condiciones de trabajo y clima laboral* en Peiró, J. M. y Prieto, F. (1996) *Tratado de Psicología del Trabajo Vol. II. Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.

Pradeep, T (1982) "Perceived organizational climate and the process of salesperson motivation". *Jornal of Marketing Research*, 19 (2): 240-254.

Pueyo, A. (1997) *Manual de Psicología Diferencial*. Madrid: McGraw-Hill.

Ramírez, E. (2004). "¿Cómo influye la personalidad sobre la imagen de una empresa?". *Pensamiento y Gestión*, 17: 65-94.

Riegel, F. K. (1981) *Psicología mon amour*. México: Interamericana.

Salanova, M., García, F.J. y Peiró, J.M. (1996). *Significado del trabajo y valores laborales* en Peiró, J. M. y Prieto, F. Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. II, Síntesis Psicológica, Madrid.

Salgado, J., Remeseiro, C., e Iglesias, M. (1996) "Clima organizacional y satisfacción laboral en una pyme". *Psicothema*. 8 (2): 329-335.

Schermerhorn J, Hunt J y Osborn R (1987) *Comportamiento en las organizaciones*. México: Interamericana. 2ª edición.

Schulte M., Ostroff C. y Kinicki A. (2006) "Organizational climate systems and psychological climate perceptions: a cross-level study of climate-satisfaction relationships". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79: 645-671.

Schultz D. P (1991) *Psicología Industrial*. México: McGraw-Hill. Tercera edición

Schneider (1987) citado en Attraction-selection-attrition framework recuperado en [http://www.utwente.nl/cw/theorieenoverzicht/Theory%20clusters/Public%20Relations,%20Advertising,%20Marketing%20and%20Consumer%20Behavior/Attraction-Selection-Attrition_Framework\(ASA\).doc/](http://www.utwente.nl/cw/theorieenoverzicht/Theory%20clusters/Public%20Relations,%20Advertising,%20Marketing%20and%20Consumer%20Behavior/Attraction-Selection-Attrition_Framework(ASA).doc/).

Schneider (1995) citado en Attraction-selection-attrition framework recuperado en [http://www.utwente.nl/cw/theorieenoverzicht/Theory%20clusters/Public%20Relations,%20Advertising,%20Marketing%20and%20Consumer%20Behavior/Attraction-Selection-Attrition_Framework\(ASA\).doc/](http://www.utwente.nl/cw/theorieenoverzicht/Theory%20clusters/Public%20Relations,%20Advertising,%20Marketing%20and%20Consumer%20Behavior/Attraction-Selection-Attrition_Framework(ASA).doc/).

Silzer, R. y Cober, R. (2011) "Shaping the future of industrial/organizational psychology practice. the industrial-organizational psychologist", 49 (1): 81-88.

Smith H. C., Wakeley J. H (1977). *Psicología de la conducta industrial*. México: McGraw-Hill.

Sociedad Mexicana de Psicología A.C. (2007) Código Ético del psicólogo. México: Trillas.

Soto E. (2001) *Comportamiento organizacional. Impacto de las emociones*. México: Thomson.

Spector P. (2002) *Psicología Industrial y organizacional. Investigación y práctica*. México Manual Moderno.

Tannenbaum, A. (1966) *Psicología de la organización laboral*. México: Cia editorial continental.

Toro, F. (1993). "Diferencias en el perfil motivacional de gerentes de empresas públicas y privadas". *Revista Latinoamericana de Psicología*. 25 (3): 403-423

Uribe, J. (2002). "Desarrollo y validación de la escala de los cinco factores mexicanos de personalidad (5fm): selección de personal y éxito profesional". *Revista de la Universidad Cristóbal Colón*, 15: 105-128.

Uribe, J. (2002). *Manual de aplicación e interpretación de la Escala de los Cinco Factores Mexicanos de Personalidad (5FM)*. México: Psicología, Investigación, Medición y Editorial.

Uribe J., Contreras F., Sánchez O. y García A. (2008) "Los cinco grandes y maquiavelismo en trabajadores mexicanos: un estudio de personalidad y

manipulación”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (1): 61-68.

Van Vianen, A y Kmieciak, Y. (1998) “The match between recruiters’ perceptions of organizational climate and personality of the ideal applicant for a management position”. *International Journal of Selection*, 6 (3): 153-163.

Vega M., Botello C. y Nuñez A. (2007) “Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1”. *Theoria* 16 (2) 61-76

Zhang J. y Liu Y. (2010) “Organizational climate and its effects on organizational variables: an empirical study”. *International Journal of Psychology Studies*, 2 (2): 189-201.

Zheng L y Zheng Y. (2011) “The relationship of masculinity and femininity to the big five personality dimensions among a Chinese sample”. *Social Behavior and Personality*, 39 (4): 445-450.

Zepeda H. F. (1999). *Psicología organizacional*. México: Pearson

ANEXOS

**CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
GOMEZ – VICARIO (2008)**

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer algunos aspectos de lo que usted piensa acerca del lugar donde trabaja.

Es posible que alguno de los enunciados no se ajusten al lugar donde usted trabaja sin embargo trate de contestarlas como si se encontrara en la situación presentada.

A continuación encontrará una serie de frases a las que responderá en la **HOJA DE RESPUESTAS**, de acuerdo a la frecuencia en que se da cada caso en el lugar donde trabaja:

Ejemplo: En este cuestionario encontrará una frase como la siguiente:

1. Platico con mis compañeros en mi tiempo libre.

Suponiendo que usted siempre platica con sus compañeros en sus tiempos libres, deberá **MARCAR** el óvalo en la hoja de respuestas de esta manera:

1. Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Es importante que todas sus anotaciones las haga **ÚNICAMENTE** en la hoja de respuestas.

Le recordamos que sus respuestas son totalmente anónimas.

No hay respuestas buenas ni malas, simplemente nos interesa conocer su opinión.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

1. Cuando se incorpora un nuevo trabajador, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.
2. Los directores dan apoyo a sus trabajadores en la realización de sus actividades.
3. A los trabajadores les son indiferentes las actividades que realizan.
4. Los trabajadores reciben la orientación necesaria del jefe.
5. Cuando a algún trabajador se le dificultan las tareas, entre compañeros se apoyan.

6. Los favoritismos impiden que los trabajadores con mayor antigüedad crezcan dentro de la organización.
7. El tipo de actividades de trabajo dificultan la relación entre los compañeros de trabajo.
8. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.
9. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.
10. Cuando surge algún problema laboral entre compañeros se unen para solucionarlo.

11. En mi organización hacen sentir a cada trabajador útil en todos los aspectos.
12. Cuando hay mucha carga de trabajo, entre compañeros solemos apoyarnos.
13. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.
14. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.
15. El jefe supervisa que cada actividad se realice de acuerdo con la forma establecida de trabajo.

16. En la organización la unión entre los compañeros propicia un ambiente agradable.
17. Dentro de la organización los trabajadores se sienten identificados con sus actividades.
18. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.
19. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.
20. La organización realiza actividades que permiten fortalecer vínculos entre los compañeros de trabajo.

21. Los trabajadores se sienten involucrados en sus actividades.
22. Existe una buena integración de los compañeros en las actividades de trabajo.
23. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.

24. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.
25. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.

26. Los trabajadores hacen con desagrado sus actividades.
27. Dentro de la organización el jefe trata a los trabajadores de manera deshumanizada.
28. Los trabajadores se sienten ajenos a la organización.
29. Cada trabajador realiza sus actividades sin tener que consultar a su superior.
30. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.

31. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.
32. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.
33. Al jefe se le dificulta guiar a los trabajadores para que estos cumplan con los objetivos de la organización.
34. El director trata a su personal de la manera más humana posible.
35. Los trabajadores se sienten comprometidos con su trabajo.

36. En la organización donde trabajo se acostumbra felicitar a los trabajadores cuando realizan bien sus actividades.
37. Los trabajadores están satisfechos con lo que han logrado en su puesto de trabajo.
38. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.
39. Cada trabajador realiza sus actividades e ignora la de los demás.
40. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.

41. El jefe influye de manera negativa en la manera de realizar las actividades.
42. Los compañeros de trabajo son indiferentes ante los problemas que pueden surgir.
43. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.
44. En la organización no se estimula a los trabajadores para que realicen mejor sus actividades.
45. Los trabajadores se llevan bien entre ellos.

46. En la organización todos los trabajadores reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.
47. Todos los trabajadores dentro de la empresa tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.

48. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.
49. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.
50. El jefe trata con indiferencia a los trabajadores.

51. Sexo.
52. Edad.
53. Estado civil.
54. Escolaridad.
55. Área académica de su profesión o carrera

56. Nombre del puesto de trabajo.
57. Antigüedad en el puesto.
58. Nivel de puesto de trabajo.
59. Antigüedad en la organización.
60. Años de experiencia laboral.

61. Número de horas de trabajo al día
62. ¿Tiene personal a su cargo?
63. ¿Cuántas personas tiene a su cargo?
64. Sueldo mensual.
65. Tipo de contrato
66. ¿Ha tenido algún ascenso dentro de la organización donde trabaja actualmente?
67. ¿Cuántos ascensos ha tenido?

Verifique que todos los espacios de la hoja de respuestas hayan sido llenados de acuerdo a las instrucciones.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

HOJA DE RESPUESTAS
CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL
(GOMEZ-VICARIO, 2008)

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.	<input type="radio"/>				
2.	<input type="radio"/>				
3.	<input type="radio"/>				
4.	<input type="radio"/>				
5.	<input type="radio"/>				
6.	<input type="radio"/>				
7.	<input type="radio"/>				
8.	<input type="radio"/>				
9.	<input type="radio"/>				
10.	<input type="radio"/>				
11.	<input type="radio"/>				
12.	<input type="radio"/>				
13.	<input type="radio"/>				
14.	<input type="radio"/>				
15.	<input type="radio"/>				
16.	<input type="radio"/>				
17.	<input type="radio"/>				
18.	<input type="radio"/>				
19.	<input type="radio"/>				
20.	<input type="radio"/>				
21.	<input type="radio"/>				
22.	<input type="radio"/>				
23.	<input type="radio"/>				
24.	<input type="radio"/>				
25.	<input type="radio"/>				
26.	<input type="radio"/>				
27.	<input type="radio"/>				
28.	<input type="radio"/>				
29.	<input type="radio"/>				
30.	<input type="radio"/>				

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
31.	<input type="radio"/>				
32.	<input type="radio"/>				
33.	<input type="radio"/>				
34.	<input type="radio"/>				
35.	<input type="radio"/>				
36.	<input type="radio"/>				
37.	<input type="radio"/>				
38.	<input type="radio"/>				
39.	<input type="radio"/>				
40.	<input type="radio"/>				
41.	<input type="radio"/>				
42.	<input type="radio"/>				
43.	<input type="radio"/>				
44.	<input type="radio"/>				
45.	<input type="radio"/>				
46.	<input type="radio"/>				
47.	<input type="radio"/>				
48.	<input type="radio"/>				
49.	<input type="radio"/>				
50.	<input type="radio"/>				

DATOS GENERALES

51. Masculino Femenino

52. _____ años.

53. Soltero Casado

 Unión libre Divorciado

 Viudo

Continua siguiente página....

HOJA DE RESPUESTAS
CUESTIONARIO CLIMA
ORGANIZACIONAL
(GOMEZ-VICARIO, 2008)

54. Primaria Licenciatura
 Secundaria Maestría
 Carrera técnica Doctorado
 Bachillerato

55. Humanidades y artes
 Ciencias sociales
 Ciencias biológicas y salud
 Ciencias físico matemáticas
 Sin área o bachillerato

56. Puesto _____

57. _____ años de antigüedad en el puesto

58. Operativo
 Medio
 Ejecutivo

59. _____ años de antigüedad en la organización.

60. _____ años de experiencia laboral.

61. _____ horas de trabajo al día.

62. Si No si respondió "no"
 Pase a la pregunta 64

63. _____ personas

64. \$ 0.000 a \$ 2,500
 \$ 2,501 a \$ 5,000
 \$ 5,001 a \$ 7,500
 \$ 7,501 a \$ 10,500
 \$ 10,501 a \$ 15,500
 \$15,501 a \$ 20,500
 Más de \$ 20,500

65. Contrato de base
 Contrato eventual
 Otro: _____

66. Si No si respondió "no"
 ha finalizado.

67. _____ número de ascensos.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Número de control _____

5FM

DR. JESÚS FELIPE URIBE PRADO (2002)

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de frases para describir su forma de pensar, sentir y actuar en diferentes contextos.

Para contestar utilice la **HOJA DE RESPUESTAS**, debiendo señalar con pluma o lápiz en los cuadros correspondientes aquel que describa mejor su forma de pensar, sentir o actuar. Debe contestar **COMO ES SIEMPRE, NO COMO LE GUSTARÍA SER en diferentes contextos (social, educativo, laboral y familiar)**, mismos que se le sugieren con mayúsculas antes de las frases.

La hoja de respuestas tiene cuadros que contienen 6 posibilidades, donde el extremo izquierdo equivale a **NUNCA** y el extremo derecho a **SIEMPRE**, implicando que los cuadros intermedios significan los diferentes grados en que piensa, siente o actúa respecto a lo que le sugiere la frase.

Ejemplo: Observe como se ha contestado aquí a la primera frase:

CUANDO VOY AL CINE

1. Compro los boletos con anticipación

<i>Nunca</i>							<i>Siempre</i>		
1.-				X					

Conteste todas las frases tratando de ser sincero consigo mismo, tan rápido como sea posible, siendo cuidadoso y utilizando la primera impresión que venga a su mente.

No existen respuestas correctas o incorrectas. Sus respuestas son totalmente confidenciales y sólo se utilizarán por personal autorizado y capacitado.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

A	CUANDO ESTOY EN REUNIONES SOCIALES, FIESTAS O ENTRE AMIGOS.....
1	Me agrada permanecer callada(o)
2	Sigo un método para resolver problemas
3	Me comporto frío y calculador
4	Gozo hablando de la cultura de otros países
5	Soy sociable con la gente
6	Me aburro fácilmente
7	Disfruto espontáneamente de cualquier situación
8	Me da flojera participar en actividades que requieren esfuerzo
9	Me gusta demostrar afecto a las personas
10	Acostumbro planear filosóficamente los problemas
11	Me pongo de mal humor
12	La gente me reconoce fácilmente
13	Me gusta dar ideas desde diferentes puntos de vista
14	Soy amigable con los demás
15	Destaco gracias a mis habilidades artísticas

B	CUANDO ESTOY EN LA ESCUELA, EN UN CURSO O EN UN SEMINARIO.....
16	Tengo inseguridad para expresar mis ideas
17	Me disgusta copiar en los exámenes porque mis principios éticos me lo impiden
18	En las discusiones me catalogan como el más difícil de convencer por mi forma de pensar
19	Prefiero reservarme lo que pienso a discutir con mis compañeros y maestros

20	Me da flojera hacer ejercicios o tareas
21	Mis conocimientos sobre otras culturas me permiten ver las cosas de manera diferente
22	Mi timidez me impide participar en clase
23	Controlo mis impulsos cuando me encuentro en debates escolares
24	Estoy pensando en otras cosas
25	Soy de la(o)s que más hablan
26	Mi curiosidad me lleva a encontrar mayor información que la proporcionada por los maestros
27	Me avergüenza participar en clase
28	Soy un(a) estudiante nervioso(a)
29	Cuando se pregunta algo en clase sudo de nervios
30	Soy de la(o)s alumna(o)s que siempre entregan a tiempo sus trabajos

C	CUANDO ESTOY EN UN AMBIENTE LABORAL.....
31	Temo que mi trabajo esté mal hecho
32	El trabajar me pone de mal humor
33	Me distingo por ser amistosa(o) con toda la gente en la organización
34	Prefiero que otros revisen mi trabajo antes de entregarlo
35	Es de poco interés para mi hacer un trabajo perfecto
36	Me distingo por la brillantez de mis ideas
37	Si alguien me hace algo malo acostumbro vengarme
38	Por más que revise mi trabajo encuentro errores
39	Me apasionan los avances científicos relacionados con mi trabajo
40	Para trabajar me gusta estar sola(o)

41	Me considero "buena onda"
42	Soy simpática(o) con la gente, incluso con quienes no me caen bien
43	Soy "grosera(o)" con las personas que me caen mal
44	Realizo mi trabajo con tranquilidad
45	Prefiero un trabajo de escritorio, en lugar de uno donde tenga que tratar con gente
46	Los nervios me traicionan
47	Considero tener la razón, aunque mis jefes opinen lo contrario
48	Disfruto de guiar correctamente a mis compañeros y subordinados
49	Mis pertenencias y escritorios son los más ordenados
50	Me centro en mi trabajo para no distraerme

D	CUANDO ESTOY EN FAMILIA.....
51	Olvido fácilmente los domicilios y teléfonos de mis parientes
52	Permanezco callada(o)
53	Me agrada ver el lado complejo de los problemas antes de tomar decisiones
54	Me gusta tener ordenada mi casa
55	Me tiene sin cuidado estar aseado para los demás
56	Entablo plática con facilidad
57	Soy la(el)más imaginativa(o) para solucionar problemas
58	Tengo facilidad para mantenerme alegre
59	Me gusta ser abierta(o) con los demás
60	Soy la(el) que más conoce de arte, ciencia y literatura
61	Los demás me impiden participar
62	Prefiero hacer mis propias cosas y no depender de otros

63	Establezco relaciones sinceras
64	Soy muy ordenada(o) con mis pertenencias
D	CUANDO ESTOY EN FAMILIA.....
65	Me gusta tomar decisiones en forma rápida y sin pensarlas demasiado
66	Me gusta hacerme la(el) chistosa(o)
67	Aburro a los demás con mis platicas
68	Si existe una discusión espero pacientemente a que todos se pongan de acuerdo
69	Investigo todo lo que hacen y piensan mis familiares

Verifique que todos los espacios de la hoja de respuestas hayan sido llenados de acuerdo a las instrucciones.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

HOJA DE RESPUESTAS
5FM
DR. JESÚS FELIPE URIBE PRADO (2002)

Nunca Siempre Nunca Siempre Nunca Siempre

1						24						47					
2						25						48					
3						26						49					
4						27						50					
5						28						51					
6						29						52					
7						30						53					
8						31						54					
9						32						55					
10						33						56					
11						34						57					
12						35						58					
13						36						59					
14						37						60					
15						38						61					
16						39						62					
17						40						63					
18						41						64					
19						42						65					
20						43						66					
21						44						67					
22						45						68					
23						46						69					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!
Número de control:
