

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Ingeniera de Empresas

TEMA: “Relación entre la personalidad y rendimiento laboral de los empleados en la empresa Holviplas S.A”

AUTORA: Zonia Elizabeth Constante Carrasco

TUTOR: Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, MBA.

AMBATO – ECUADOR

Agosto 2020



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, MBA.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**Relación entre la personalidad y rendimiento laboral de los empleados en la Empresa Holviplas S.A**” presentada por la señorita **Zonnia Elizabeth Constante Carrasco** para optar por el título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 01 de Agosto del 2020



Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, MBA.

C.I. 1802890036

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Zonia Elizabeth Constante Carrasco**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

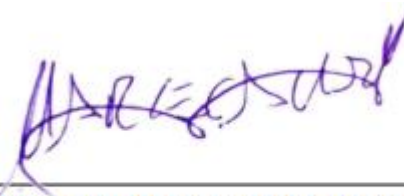


Zonia Elizabeth Constante Carrasco

C.I.1804395562

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Washington Marcelo Gallardo Medina, MBA
C.I. 1803415015

HECTOR EMILIO
HURTADO PUGA

Firmado digitalmente por HECTOR
EMILIO HURTADO PUGA
Fecha: 2020.08.01 17:13:08 -05'00'

Dr. Héctor Emilio Hurtado Puga, MSc
C.I. 1802323699

Ambato, 01 de Agosto del 2020

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Zonia Elizabeth Constante Carrasco
C.I. 1804395562

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo dedico como prioridad en mi vida a Dios por darme la sabiduría e inteligencia, por ser mi guía en todos los pasos que he dado para seguir adelante en busca de mis sueños de ser profesional, a mis padres por brindarme su cariño, amor y por ser mi mayor apoyo incondicional, por dedicar su trabajo y sacrificio durante todos estos años, gracias a ellos he logrado llegar a mi meta anhelada, para mí es un orgullo y un privilegio de ser su hija son los mejores padres les amo mucho. A mi querida abuelita Carmen que a pesar que ya no esté físicamente conmigo ahora es mi angelito y sé que desde cielo me bendice y me protege siempre le llevare en mi corazón y finalmente a mi familia que me han dado consejos, ánimos y aliento que de una u otra manera han estado conmigo en las buenas y en las malas apoyándome, ahora he cumplido mi meta que tanto anhelado desde que inicie mi carrera, quiero dedicar este trabajo a todos ustedes por ser parte de mi vida les quiero mucho.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por iluminar mi vida por ser mi luz y esperanza y permitirme llegar a esta etapa muy importante de mi vida de ser profesional.

A mis queridos padres por su apoyo y comprensión que con todo cariño me han brindado a lo largo de mi vida académica, en la realización de uno de los más anhelados sueños, hoy por fin puedo decirles he cumplido padres míos mil gracias a ustedes los amo mucho.

Al Ing. Santiago Verdesoto que además de ser mi profesor ha sido un gran amigo que ha sabido guiarme mediante sus enseñanzas y sus consejos, mis más sinceros sentimientos de gratitud y mis infinitas gracias.

Y por último a todas aquellas personas que de una u otra manera han estado conmigo apoyándome y dándome fuerzas les agradezco de corazón a todos por formar parte de mi vida.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|-----------|
| PORTADA..... | i |
| APROBACIÓN DEL TUTOR..... | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD..... | iii |
| APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO | iv |
| DERECHOS DE AUTOR..... | v |
| DEDICATORIA | vi |
| AGRADECIMIENTO..... | vii |
| ÍNDICE GENERAL..... | viii |
| ÍNDICE DE FIGURAS | x |
| RESUMEN EJECUTIVO | xi |
| ABSTRACT | xii |
| CAPÍTULO I..... | 1 |
| MARCO TEÓRICO | 1 |
| 1.1 Antecedentes Investigativos..... | 1 |
| 1.2 Objetivos | 3 |
| Objetivo General | 3 |
| 1.3 Formato de Ecuación Estructural | 4 |
| CAPÍTULO II..... | 5 |
| METODOLOGÍA | 5 |
| 2.1 Diseño de Investigación | 5 |
| 2.2 La Población..... | 5 |
| 2.3 Pregunta de Investigación | 6 |
| 2.4 Instrumento | 7 |
| 2.5 Recolección de datos..... | 8 |
| 2.6 Estadígrafo Estadístico..... | 9 |
| CAPÍTULO III..... | 12 |
| RESULTADOS..... | 12 |
| 3.1 Constructos de Escrupulosidad | 12 |
| 3.2 Constructos de Extraversión | 15 |
| 3.3 Constructos de Amabilidad..... | 18 |
| 3.4 Constructos de Apertura..... | 21 |
| 3.5 Constructos de Neuroticismo | 24 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6 Correlaciones No Paramétricas | 27 |
| 3.7 Modelo Propuesto | 31 |
| CAPÍTULO IV | 32 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 32 |
| 4.1 Conclusiones | 32 |
| 4.2 Recomendaciones..... | 34 |
| 4.3 Futuras Investigaciones..... | 35 |
| Bibliografía | 36 |
| ANEXOS..... | 46 |
| Instrumento encuesta final | 46 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|------------|---|----|
| Gráfico 1 | ¿Usted es una persona que persevera hasta terminar bien su trabajo?..... | 13 |
| Gráfico 2 | ¿Es un trabajador cumplidor digno de confianza?..... | 13 |
| Gráfico 3 | ¿Usted es una de las personas que alcanza sus objetivos de manera eficiente?..... | 13 |
| Gráfico 4 | ¿Para cumplir con su trabajo se requiere emplear las capacidades de los miembros con irradiación y entusiasmo?..... | 16 |
| Gráfico 4 | ¿Es usted una persona que hace planes y los sigue cuidadosamente?..... | 16 |
| Gráfico 6 | ¿Es usted una persona extrovertido y sociable?..... | 16 |
| Gráfico 7 | ¿Le gusta cooperar con los demás compañeros de trabajo?..... | 19 |
| Gráfico 8 | ¿Es considerado amable con todas las personas que está a su alrededor?..... | 19 |
| Gráfico 9 | ¿Es generoso y ayuda a los demás con lo que necesitan?..... | 19 |
| Gráfico 10 | ¿Es usted una persona reservado en el trabajo?..... | 22 |
| Gráfico 11 | ¿Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan con imaginación activa?..... | 22 |
| Gráfico 12 | ¿Es una persona original, que le ocurren ideas nuevas, para el bien de la empresa?..... | 22 |
| Gráfico 14 | ¿Se preocupa sino puede manejar todas las tareas apropiadamente en su debido tiempo?..... | 25 |
| Gráfico 13 | ¿Es usted una de las personas que se preocupa mucho por las cosas que le puedan llegar a pasar?..... | 25 |
| Gráfico 15 | ¿Se ha sentido frecuentemente tenso en su trabajo?..... | 25 |

RESUMEN EJECUTIVO

La relación entre la personalidad y el rendimiento laboral juega un papel muy importante como la psicología que se ocupa del análisis y las teorías rodeadas por la personalidad que están relacionadas con los cinco constructos.

Uno de los objetivos de estudio fue analizar los factores determinantes de la personalidad que influye en el rendimiento laboral. El estudio se llevó a cabo con un instrumento validado, con una población de estudio de 47 empleados que trabajan en la empresa Holviplas S.A, se realizó en un programa estadístico para tabular los datos y analizar los mismos, por medio de la prueba estadística Rho de Spearman.

Como aporte a esta investigación los resultados indican que, de los cinco constructos, quien tiene mayor relevancia es la extraversión y la amabilidad en el rendimiento laboral por lo cual nos indican que los empleados de la empresa Holviplas S.A contribuyen a ser comprometidos y se sientan realizados y felices con las funciones que desempeñan en su área de trabajo.

Como la escrupulosidad que se caracteriza por una actitud cautelosa y vigilante, la extraversión nos indica que son personas extrovertidas y sociables, en la amabilidad, tienden hacer los trabajadores compasivos y colaborativos con los demás, la apertura en las personas son más creativos, más flexibles y autónomos e interesados en aprender cosas nuevas., y por último el neuroticismo, son aquellas personas que tienen inseguridad emocional, estado continuo de preocupación y tensión esto genera pensamientos negativos .

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, PERSONALIDAD, RENDIMIENTO LABORAL, EMPRESA HOLVIPLAS S.A

ABSTRACT

The relationship between personality and work performance plays a very important role as the psychology that deals with the analysis and theories surrounded by personality that are related to the five constructs.

One of the objectives of the study was to analyse the determinants of personality that influence work performance. The study was carried out with a validated instrument, with a study population of 47 employees working in the company Holviplas SA, it was carried out in a statistical program to tabulate the data and analyse them, by means of the Rho statistical test of Spearman.

As a contribution to this research, the results indicate that of the five constructs, the one that has the greatest relevance is extraversion and kindness in work performance, which indicates that the employees of the company Holviplas SA contribute to be committed and feel performed and happy with the functions they perform in their work area.

As scrupulousness that is characterized by a cautious and vigilant attitude, extraversion indicates that they are outgoing and sociable people, in kindness, tend to make compassionate and collaborative workers with others, openness in people are more creative, more flexible and autonomous and interested in learning new things., and finally neuroticism, are those people who have emotional insecurity, continuous state of worry and tension this generates negative thoughts.

KEYWORDS: INVESTIGATION, PERSONALITY, WORK PERFORMANCE, HOLVIPLAS S.A. COMPANY

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

Los psicólogos han teorizado durante mucho tiempo que las personas crean o seleccionan experiencias o situaciones para satisfacer sus necesidades individuales, y así, las experiencias o situaciones en las que se encuentran a menudo están relacionadas a sus personalidades (Allport, 1961) (Buss, 1987) (Ickes, Snyder, & Garcia, 1997) (Scarr & McCartney, 1983). Múltiples líneas de investigación han apoyado esta premisa teórica. Por ejemplo, de acuerdo con Teoría de la extraversión de (Eysenck, 1967) los extravertidos a menudo eligen lo social actividades para aumentar la estimulación. (por ejemplo, social actividades) en comparación con los introvertidos (McCabe & Fleeson, 2012), eligieron mayores niveles de ruido de fondo al completar tareas de aprendizaje (Geen, 1984), y prefieren estudiar en entornos ruidosos en lugar de tranquilos (Campbell & Hawley, 1982). Estos hallazgos son consistentes con la idea de que los rasgos de personalidad estables influyen en la selección de situaciones y entornos con vistas a maximizar compatibilidad, en este caso un mayor nivel de estimulación externa se realizó, estudios recientes sobre selección de situaciones basadas en la personalidad ha demostrado que la conciencia se asocia con una mejora involucrando en situaciones obedientes, mientras que el neuroticismo es negativo asociado con la exposición a situaciones positivas (Rauthmann, Sherman, Nave, & Funder, 2015).

Murray (1938) utilizó el concepto de prensa para describir la propiedad de un entorno que provoca ciertas reacciones psicológicas, y sugirió que las personas deben conocer la prensa de situaciones específicas o entornos para que puedan elegir los que se ajusten a sus necesidades. Dado que la extraversión está relacionada con la necesidad de afiliación y exposición (Costa & McCrae, 1988); (Piedmont, McCrae, & Costa, 1992), es probable que los extrovertidos prefieran y seleccionen entornos que brindan oportunidades para socializar, mientras que los introvertidos se sienten atraídos por entornos que no requieren interacción social.

Finalmente, la teoría de ajuste persona-ambiente postula que las personas están más satisfechos cuando se encuentran en situaciones o entornos que se ajustan a sus

valores, necesidades o habilidades por ejemplo, (Pervin, 1968); (Snyder, 1983), Apoyando esta teoría, Diener, Larsen, & Emmons (1984) descubrieron que, en comparación con los introvertidos, los extrvertidos eligieron más entornos recreativos en su vida cotidiana y experiencia con afecto más positivo cuando se dedica actividades sociales y recreativas en un estudio de muestreo de experiencia. Emmons (1991) demostró que las personas con mayor necesidad de afiliación se sintieron mejor en los días en que se habían involucrado en actividades sociales positivas, mientras que las personas más altas en la necesidad de logro se sintió mejor en los días en que tenían Experimentò un rendimiento académico positivo. Jokela, Rentfrow, Bleidorn, Lamb, & Gosling (2015) descubrieron que las personas con una gran apertura experimentar eran más felices si vivieran en una cultura diversa áreas, mientras que las personas con un alto grado de amabilidad estaban más satisfechas viviendo en zonas con poca diversidad. Dibujo del entorno de la persona Teoría del ajuste, es razonable especular que las personas están motivados para elegir o crear situaciones que se ajusten a su personalidad para mejorar el afecto positivo, el bienestar y otros aspectos del funcionamiento psicológico positivo.

Las teorías anteriores y los estudios asociados sugieren en conjunto que las personas eligen y crean experiencias o situaciones para que coincidan sus rasgos de personalidad y cumplir con su psicología individual de necesidades.

Como actitud, las organizaciones necesitan investigar las formas de fomentar el compromiso. Schaufeli & Bakker (2004) definido compromiso como "un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y dimensiones de absorción ". Kahn,(1990) y Schaufeli, Salanova, Gonzàlez Roma, & Bakker (2002) todos estuvieron de acuerdo en que el compromiso es un trabajo y empleado relacionado concepto positivo. La personalidad de los empleados puede considerarse como una variable importante para afectar sus niveles de compromiso Por ejemplo, dos empleados que trabajan en el mismo entorno pueden tener diferentes niveles de compromiso. Esta diferencia puede existir debido a sus diferentes rasgos de personalidad. El propósito del estudio es determinar qué rasgos de personalidad afectan los niveles de compromiso de los empleados. Los resultados pueden ser funcionales para ambas facetas de las relaciones laborales.

1.2 Objetivos

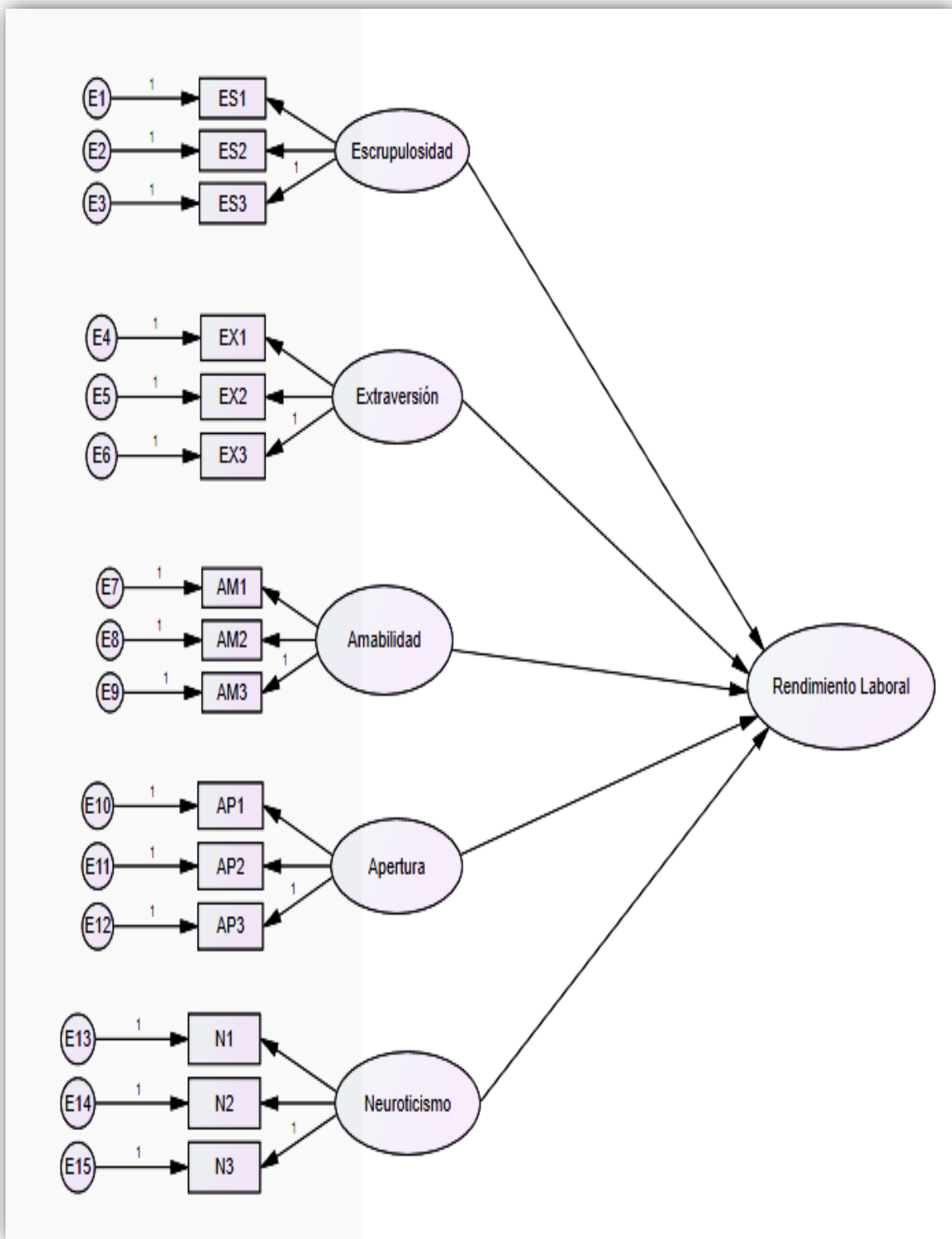
Objetivo General

Examinar cómo la personalidad influye en el rendimiento laboral en la empresa Holviplas S.A

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el tipo de personalidad de los empleados en el área de producción en la empresa Holviplas S.A
- Analizar los factores determinantes de la personalidad que influye en el rendimiento laboral.
- Plantear un modelo de rendimiento laboral basado a la personalidad.

1.3 Formato de Ecuación Estructural



CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2.1 Diseño de Investigación

El estudio es de tipo transversal, es decir, que analiza los datos de las variables recopiladas en un punto dado de tiempo en una muestra de población (Bhat, 2019).

El instrumento que se utilizara esta validado en la literatura de la investigación y se mide la variable personalidad a través de cinco constructos como son:

Las cuales son escrupulosidad con 3 ítems, extraversión con 3 ítems, amabilidad con 3 ítems, apertura con 3 ítems, y por último neuroticismo con 3 ítems

La Investigación utilizara la Encuesta como Instrumento

2.2 La Población

La población será de 47 empleados del área de producción de la empresa Holviplas S.A

| NÚMERO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA HOLVIPLAS S.A | |
|---|----------------------------|
| ÁREA | NÚMERO DEL PERSONAL |
| Inyección | 6 |
| Extrusión | 16 |
| Flexible | 4 |
| Corrugador | 6 |
| Pesaje | 1 |
| Mezclado | 2 |
| Mantenimiento | 6 |
| Rotomoldeo | 6 |

| | |
|--------------|-----------|
| TOTAL | 47 |
|--------------|-----------|

2.3 Pregunta de Investigación

Como la personalidad influye en el rendimiento laboral

Hipótesis

El desarrollo del problema solicita de cinco hipótesis de trabajo

Hipótesis 1:

La escrupulosidad tiene influencia en el rendimiento laboral

Hipótesis 2:

La extraversión tiene influencia en el rendimiento laboral

Hipótesis 3:

La amabilidad tiene influencia en el rendimiento laboral

Hipótesis 4:

La apertura tiene influencia en el rendimiento laboral

Hipótesis 5:

El neuroticismo tiene influencia en el rendimiento laboral

2.4 Instrumento

| Variables | Ítems |
|----------------|---|
| Escrupulosidad | <ul style="list-style-type: none">• Usted es una persona que persevera hasta terminar su trabajo.• Es un trabajador cumplidor digno de confianza.• Usted es una persona que alcanza sus objetivos de manera eficiente |
| Extraversión | <ul style="list-style-type: none">• Es usted una persona que hace planes y los sigue cuidadosamente.• Para cumplir con su trabajo se requiere emplear las capacidades de los miembros con irradia y entusiasmo.• Es usted una persona extrovertido y sociable |
| Amabilidad | <ul style="list-style-type: none">• Le gusta cooperar con los demás compañeros de trabajo.• Es considerado amable con todas las personas que está a su alrededor.• Es generoso y ayuda a los demás con lo que necesitan. |
| Apertura | <ul style="list-style-type: none">• Es usted una persona reservado en el trabajo.• Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan con imaginación activa. |

| | |
|--------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Es una persona original, que le ocurren ideas nuevas, para el bien de la empresa. |
| Neuroticismo | <ul style="list-style-type: none"> • Es usted una de las personas que se preocupa mucho por las cosas que le puedan llegar a pasar. • Se preocupa sino puede manejar todas las tareas apropiadamente en su debido tiempo. • Se ha sentido frecuentemente tenso en su trabajo. |

(Torres Acosta, Rodríguez Gómez, & Acosta Vargas, 2013)

2.5 Recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo en la empresa Holviplas S.A de la provincia de Tungurahua Cantón Ambato – Ecuador, Km. 11 ½ vía a Baños en el área de producción con un total de 47 empleados a quienes se realizó la encuesta.

Para la recolección de datos se realizó lo siguiente.

- Autorización del gerente general de la empresa Holviplas S.A para realizar la tesis de la empresa.
- Carta de compromiso del jefe de producción, para realizar encuestas a los trabajadores del área de producción

Para realizar las encuestas el jefe de producción me facilito el número de lista de los trabajadores que trabajan en el área de producción, de acuerdo al número de trabajadores se procedió hacer las respectivas encuestas.

El jefe de producción me supo manifestar que los trabajadores de producción tienen dos turnos en la mañana y en la noche, la mitad de trabajadores trabajan en el horario de la mañana y la otra mitad trabajan en el horario de la noche.

Para ello se realizó las encuestas en el horario de la mañana, al momento de realizar las encuestas, para que los trabajadores no descuiden su trabajo se tuvo que llamar a

cada uno de los trabajadores a la oficina del jefe de producción para que me puedan ayudar con las encuestas por lo cual se demoró por persona en hacer las encuestas de 10 a 15 minutos por persona.

Las encuestas se finalizaron en dos semanas ya que por motivo de los horarios que tienen los trabajadores se terminó de hacer en ese tiempo.

Para el registro de datos se procedió con la información recolectada en los instrumentos de medición, y se realizó una base de datos en el programa estadístico, para someter a prueba los constructos establecidos, así como analizar y determinar si existe la relación entre la personalidad y rendimiento laboral de los empleados.

Por lo tanto, se indago los datos para estudiar los elementos más principales de la personalidad y el rendimiento laboral, se utilizó la prueba estadística de Wilcoxon, los datos fueron analizados en el programa estadístico para desarrollar la investigación.

2.6 Estadígrafo Estadístico

H1: La escrupulosidad influye en el rendimiento laboral.

Pregunta 1 y 3, se comprueba.

Estadísticos de prueba

| | |
|-----------------------------|--|
| | ¿Usted es una de las personas que alcanza sus objetivos de manera eficiente? - ¿Usted es una persona que persevera hasta terminar bien su trabajo? |
| Z | -2,185 ^b |
| Sig. asintótica (bilateral) | .029 |

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

H2: La extraversión influye en el rendimiento laboral.

No se comprueba la hipótesis. La P1 esta con la p4, p5 y p6

Estadísticos de prueba

| | | | |
|-----------------------------|--|--|---|
| | ¿Es usted una persona que hace planes y los sigue cuidadosamente? - ¿Usted es una persona que persevera hasta terminar bien su trabajo? | ¿Para cumplir con su trabajo se requiere emplear las capacidades de los miembros con irradiación y entusiasmo? - ¿Usted es una persona que persevera hasta termina bien su trabajo? | ¿Es usted una persona extrovertido y sociable? - ¿Usted es una persona que persevera hasta termina bien su trabajo? |
| Z | -,831 ^b | -1,394 ^b | -,392 ^b |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,406 | ,163 | ,695 |

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

H3: La amabilidad influye en el rendimiento laboral.

Se comprueba la p1 y p9

Estadísticos de prueba

| | | | |
|-----------------------------|--|--|---|
| | ¿Le gusta cooperar con los demás compañeros de trabajo? - ¿Usted es una persona que persevera hasta termina bien su trabajo? | ¿Es considerado amable con todas las personas que está a su alrededor? - ¿Usted es una persona que persevera hasta termina bien su trabajo? | ¿Es generoso y ayuda a los demás con lo que necesitan? - ¿Usted es una persona que persevera hasta termina bien su trabajo? |
| Z | -1,238 ^b | -1,095 ^b | -2,130 ^b |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,216 | ,273 | ,033 |

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

H4: La apertura influye en el rendimiento Laboral.

Se comprueba la P1 con la p11

Estadísticos de prueba^a

| | | | |
|-----------------------------|---|---|--|
| | ¿Es usted una persona reservado en el trabajo? - ¿Usted es una persona que persevera hasta termina bien su trabajo? | ¿Cuándo hay un reto para la organización, todas las áreas participan con imaginación activa? - ¿Usted es una persona que persevera hasta termina bien su trabajo? | ¿Es una persona original, que le ocurren ideas nuevas para el bien de la empresa? - ¿Usted es una persona que persevera hasta termina bien su trabajo? |
| Z | -1,468 ^b | -2,406 ^b | -1,607 ^b |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,142 | ,016 | ,108 |

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

H5: El neuroticismo influye en el rendimiento laboral.

SE comprueba la p1 con la p14 y p15

Estadísticos de prueba

| | | | |
|-----------------------------|--|---|---|
| | ¿Es usted una de las personas que se preocupa mucho por las cosas que le puedan llegar a pasar? - ¿Usted es una persona que persevera hasta termina bien su trabajo? | ¿Se preocupa sino puede manejar todas las tareas apropiadamente en su debido tiempo? - ¿Usted es una persona que persevera hasta termina bien su trabajo? | ¿Se ha sentido frecuentemente tenso en su trabajo? - ¿Usted es una persona que persevera hasta termina bien su trabajo? |
| Z | -2,357 ^b | -2,509 ^b | -1,935 ^b |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,018 | ,012 | ,053 |

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

CAPÍTULO III RESULTADOS

La elaboración del instrumento fue dirigida al total de la población de estudio que son los empleados del área de producción de la empresa Holviplas S.A, con la finalidad de conocer si la personalidad influye en el rendimiento laboral, los resultados se organizan en base a las variables estudiadas.

3.1 Constructos de Escrupulosidad

| | | RECOLECCIÓN | |
|------|----------------|-------------|-----------------|
| | | RECuento | % DE LA COLUMNA |
| ES.1 | Siempre | 23 | 48,9% |
| | Frecuentemente | 20 | 42,6% |
| | Algunas Veces | 4 | 8,5% |
| | Raramente | 0 | 0,0% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |
| ES.2 | Siempre | 14 | 29,8% |
| | Frecuentemente | 30 | 63,8% |
| | Algunas Veces | 3 | 6,4% |
| | Raramente | 0 | 0,0% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |
| ES.3 | Siempre | 13 | 27,7% |
| | Frecuentemente | 27 | 57,4% |
| | Algunas Veces | 7 | 14,9% |
| | Raramente | 0 | 0,0% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |

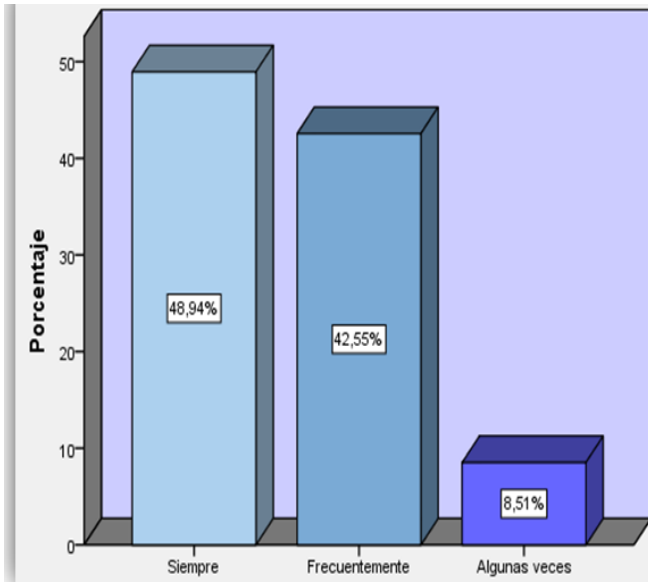


Gráfico 1 ¿USTED ES UNA PERSONA QUE PERSEVERA HASTA TERMINAR BIEN SU TRABAJO?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

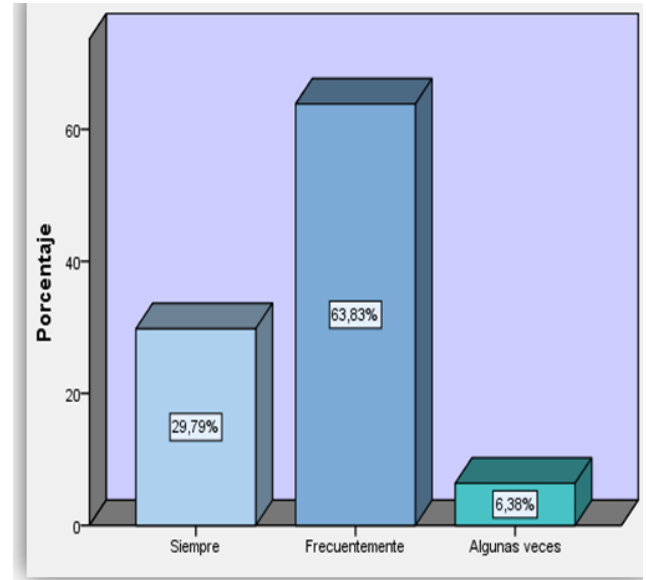


Gráfico 2 ¿ES UN TRABAJADOR CUMPLIDOR DIGNO DE CONFIANZA?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

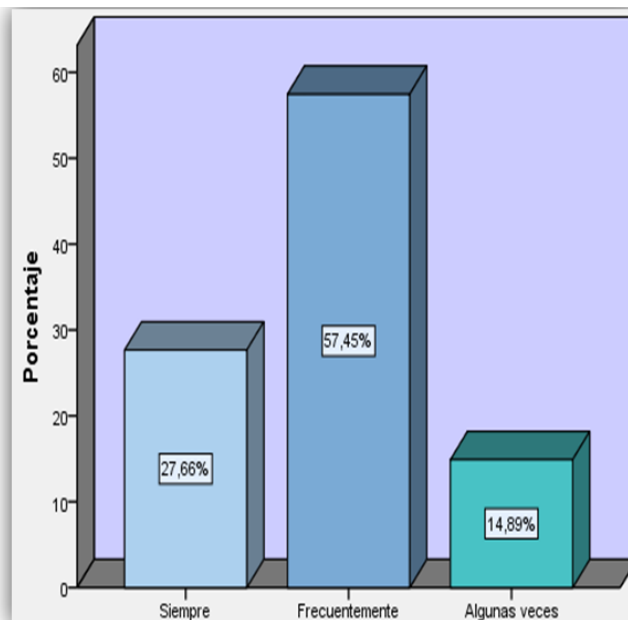


Gráfico 3 ¿USTED ES UNA DE LAS PERSONAS QUE ALCANZA SUS OBJETIVOS DE MANERA EFICIENTE?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

La escrupulosidad de la personalidad en los empleados de la empresa Holviplas S.A son personas que perseveran hasta terminar bien su trabajo están siempre con un 48,9%, frecuentemente 42,6%, algunas veces 8,5%, raramente 0,0%, y nunca con un 0,0%, mientras las personas que son dignas de confianza siempre 29,8%, frecuentemente 63,8%, algunas veces 6,4%, raramente 0,0% y nunca 0,0%, por ultimo las personas que alcanzan sus objetivos de manera eficiente siempre 27,66%, frecuentemente 57,4%, algunas veces 14,9% , raramente 0,0% y nunca 0,0%.

Los empleados de la empresa Holviplas S.A respondieron la mayoría de personas que siempre perseveran hasta terminar bien su trabajo ya que el área que ellos desempeñan es de producción y por ello deben obtener productos de calidad para la satisfacción de los clientes.

3.2 Constructos de Extraversión

| | | RECOLECCIÓN | |
|------|----------------|-------------|-----------------|
| | | RECuento | % DE LA COLUMNA |
| EX.1 | Siempre | 21 | 44,7% |
| | Frecuentemente | 19 | 40,4% |
| | Algunas Veces | 7 | 14,9% |
| | Raramente | 0 | 0,0% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |
| EX.2 | Siempre | 18 | 38,3% |
| | Frecuentemente | 21 | 44,7% |
| | Algunas Veces | 8 | 17,0% |
| | Raramente | 0 | 0,0% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |
| EX.3 | Siempre | 22 | 46,8% |
| | Frecuentemente | 20 | 42,6% |
| | Algunas Veces | 4 | 8,5% |
| | Raramente | 1 | 2,1% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |

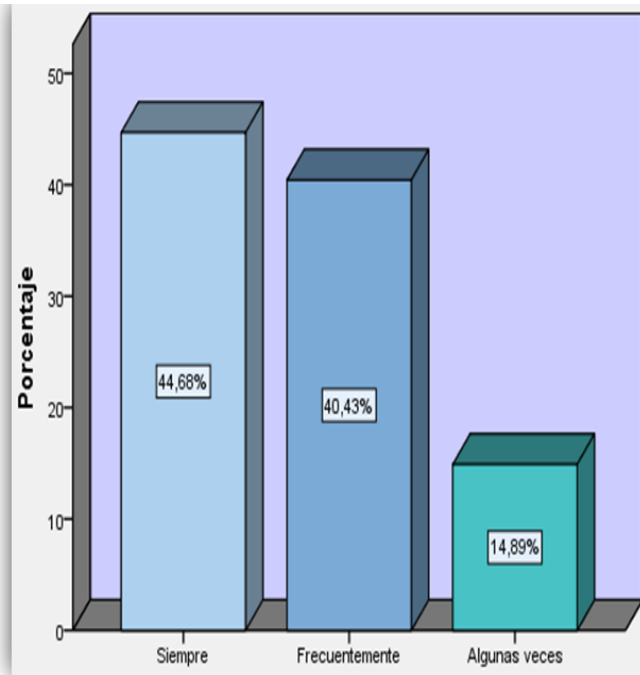


Gráfico 5 ¿ES USTED UNA PERSONA QUE HACE PLANES Y LOS SIGUE CUIDADOSAMENTE?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

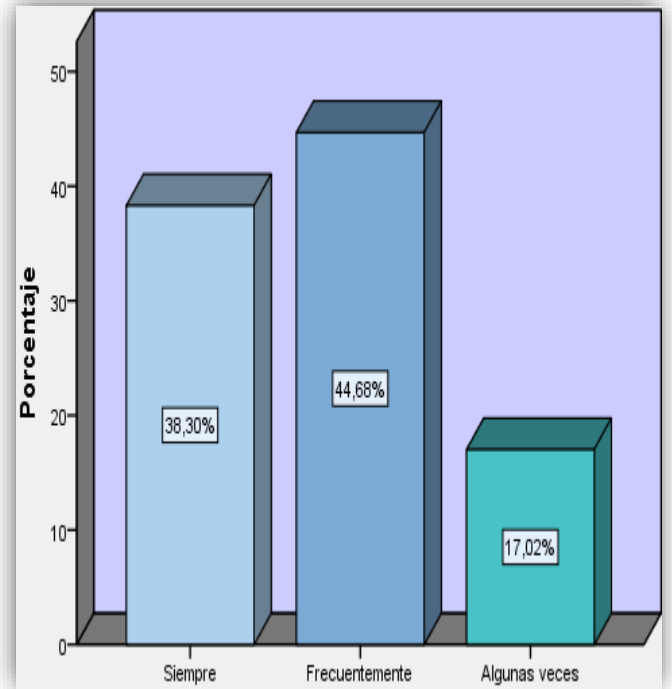


Gráfico 4 ¿PARA CUMPLIR CON SU TRABAJO SE REQUIERE EMPLEAR LAS CAPACIDADES DE LOS MIEMBROS CON IRRAZIA Y ENTUSIASMO?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

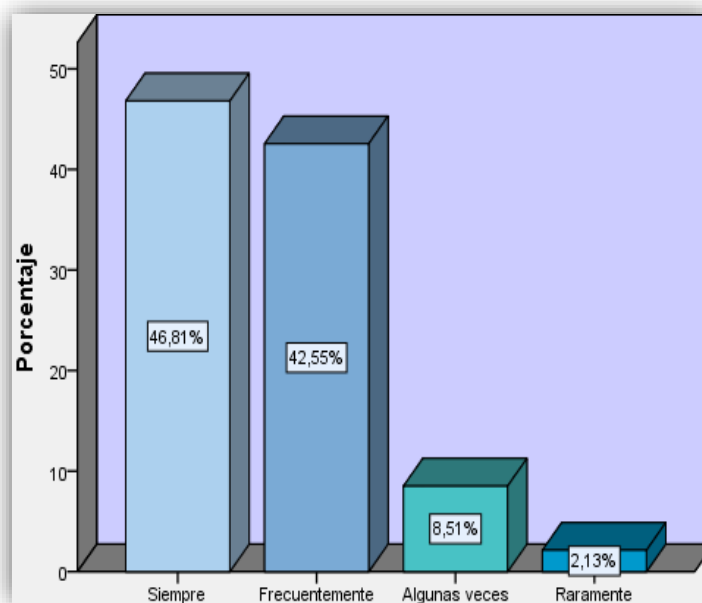


Gráfico 6 ¿ES USTED UNA PERSONA EXTROVERTIDO Y SOCIABLE?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

La extraversiòn en los empleados de la empresa Holviplas S.A, son personas que hacen planes y los sigue cuidadosamente siempre 44,7%, frecuentemente 40,4%, algunas veces 14,9% , raramente 0,0% y nunca 0,0%, mientras que para cumplir con su trabajo se requiere emplear las capacidades de los miembros con irradiar y entusiasmo siempre 38,3%, frecuentemente 44,7%, algunas veces 17,0%, raramente 0,0%, nunca 0,0%, y finalmente son personas extrovertidos y sociables siempre 46,8%, frecuentemente 42,6%, algunas veces 8,5%, raramente 2,1% y nunca 0,0%.

Con un mayor porcentaje los empleados han respondido que siempre hacen planes y siguen cuidadosamente su trabajo, son extrovertidos y sociables por lo que nos quiere dar a entender que en el trabajo hay una buena comunicaciòn y tienen una buena relaciòn entre compa˜eros de trabajo.

3.3 Constructos de Amabilidad

| | | RECOLECCIÓN | |
|------|----------------|-------------|-----------------|
| | | RECuento | % DE LA COLUMNA |
| AM.1 | Siempre | 19 | 40,4 |
| | Frecuentemente | 21 | 44,7% |
| | Algunas Veces | 7 | 14,9% |
| | Raramente | 0 | 0,0% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |
| AM.2 | Siempre | 17 | 36,2% |
| | Frecuentemente | 25 | 53,2% |
| | Algunas Veces | 5 | 10,6% |
| | Raramente | 0 | 0,0% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |
| AM.3 | Siempre | 16 | 34,0% |
| | Frecuentemente | 21 | 44,7% |
| | Algunas Veces | 8 | 17,0% |
| | Raramente | 2 | 4,3% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |

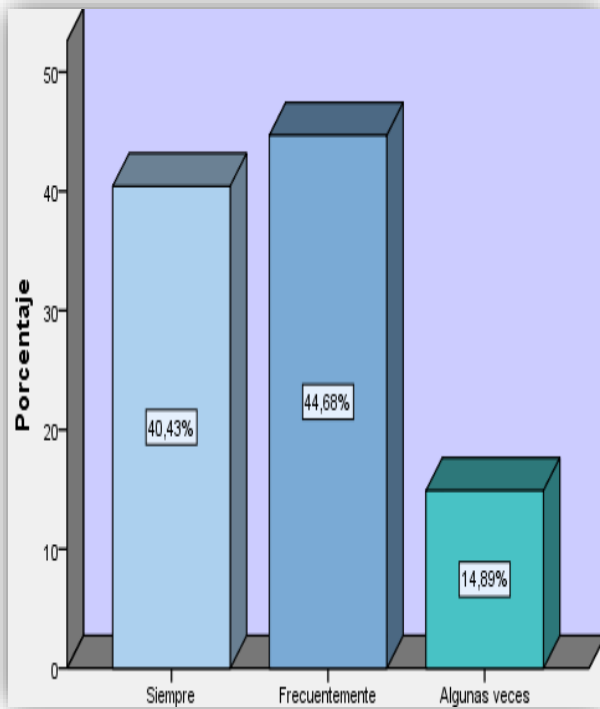


Gráfico 8 ¿LE GUSTA COOPERAR CON LOS DEMÁS COMPAÑEROS DE TRABAJO?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

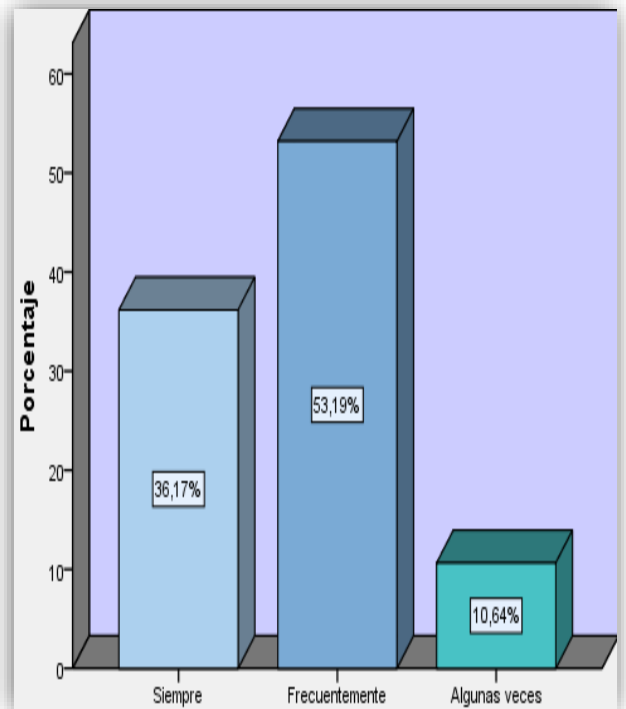


Gráfico 7 ¿ES CONSIDERADO AMABLE CON TODAS LAS PERSONAS QUE ESTÁ A SU ALREDEDOR?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

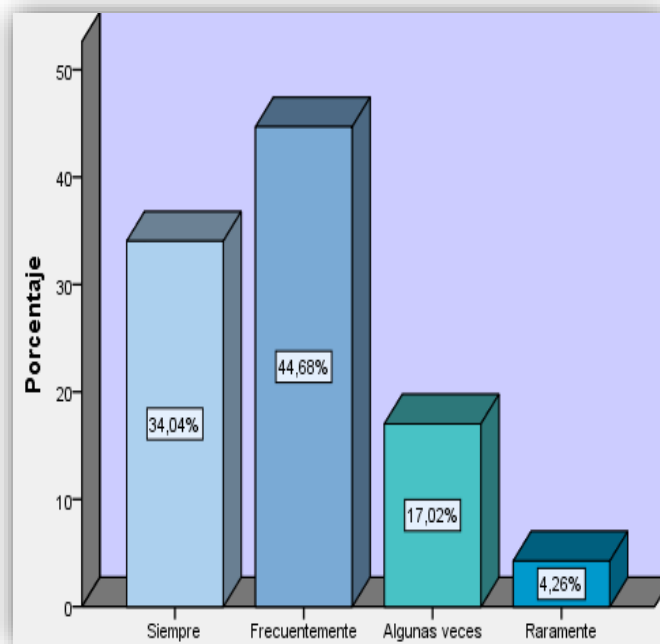


Gráfico 9 ¿ES GENEROSO Y AYUDA A LOS DEMÁS CON LO QUE NECESITAN?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

La amabilidad en los empleados de la empresa Holviplas S.A, les gusta cooperar con los demás compañeros de trabajo siempre 40,4%, frecuentemente 44,7%, algunas veces 14,9% raramente 0,0%, nunca 0,0%, mientras es considerado amable con todas las personas que está a su alrededor siempre 36,2%, frecuentemente 53,2%, algunas veces 10,6%, raramente 0,0% nunca 0,0%, y por último es generoso y ayuda a los demás con lo que necesitan siempre 34,0%, frecuentemente 44,7%, algunas veces 17,0% raramente 4,3%, y nunca 0,0%.

La mayoría de empleados nos indican que les gusta cooperar son generosos con las personas que les necesitan, eso es muy importante en el trabajo ya que mediante el apoyo que tengan mutuamente entre compañeros ayuda a tener una mayor productividad en el trabajo.

3.4 Constructos de Apertura

| | | RECOLECCIÓN | |
|------|----------------|-------------|-----------------|
| | | RECuento | % DE LA COLUMNA |
| AP.1 | Siempre | 21 | 44,7% |
| | Frecuentemente | 15 | 31,9% |
| | Algunas Veces | 9 | 19,1% |
| | Raramente | 2 | 4,3% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |
| AP.2 | Siempre | 15 | 32,6% |
| | Frecuentemente | 18 | 39,1% |
| | Algunas Veces | 12 | 26,1% |
| | Raramente | 1 | 2,2% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |
| AP.3 | Siempre | 18 | 38,3% |
| | Frecuentemente | 20 | 42,6% |
| | Algunas Veces | 8 | 17,0% |
| | Raramente | 0 | 0,0% |
| | Nunca | 1 | 2,1% |

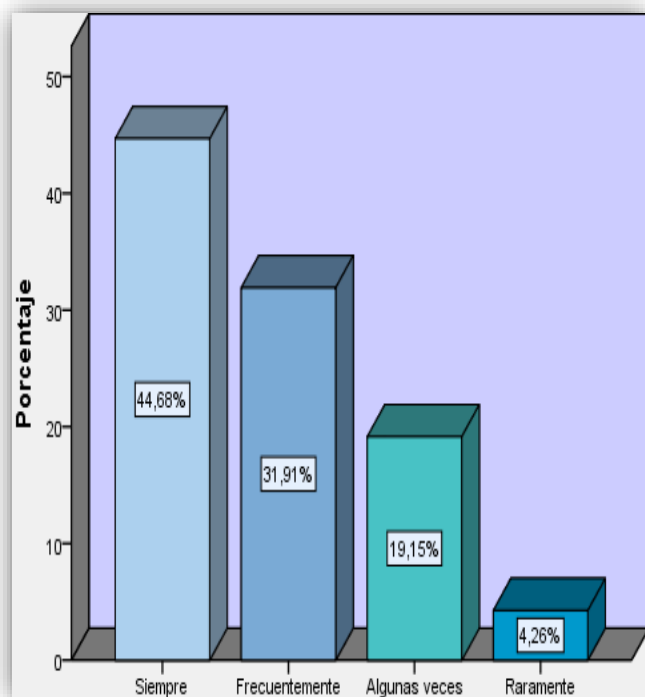


Gráfico 10 ¿ES USTED UNA PERSONA RESERVADO EN EL TRABAJO?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

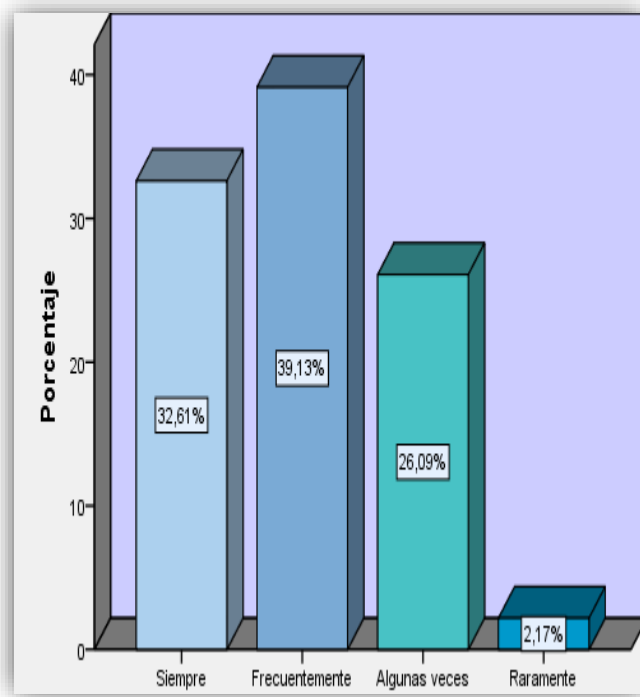


Gráfico 11 ¿CUANDO HAY UN RETO PARA LA ORGANIZACIÓN TODAS LAS ÁREAS PARTICIPAN CON IMAGINACIÓN ACTIVA?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

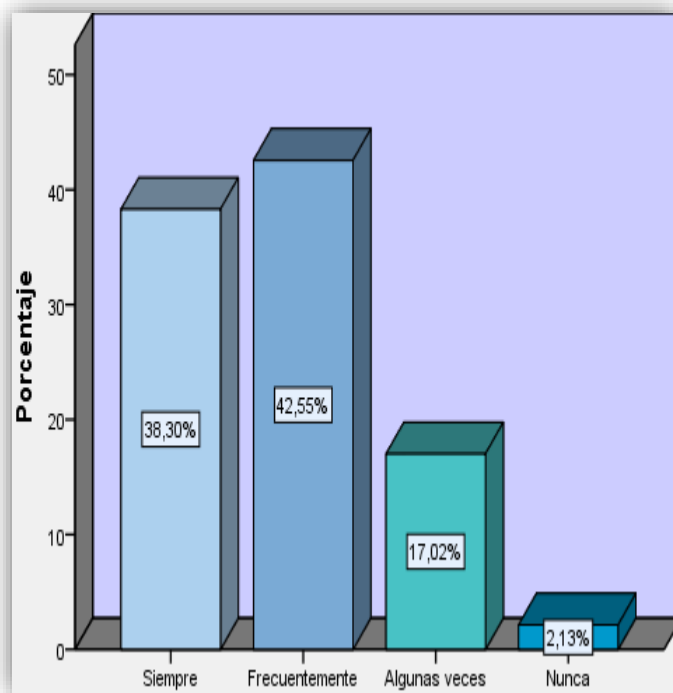


Gráfico 12 ¿ES UNA PERSONA ORIGINAL, QUE LE OCURREN IDEAS NUEVAS, PARA EL BIEN DE LA EMPRESA?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

La apertura en los empleados en la empresa Holviplas S.A, nos indican si son personas reservados en el trabajo siempre 44,7%, frecuentemente 31,9%, algunas veces 19,1% raramente 4,3%, y nunca 0,0%, mientras que cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan con imaginación activa siempre 32,6%, frecuentemente 39,1%, algunas veces 26,1%, raramente 2,2% y nunca 0,0% finalmente es una persona original que le ocurren ideas nuevas, para el bien de la empresa siempre 38,3%, frecuentemente 42,6%, algunas veces 17,0% raramente 0,0% y nunca 2,1%.

La personalidad en la apertura nos demuestra que la mayoría de empleados son reservados en su trabajo, pero también les gusta participar con imaginación activa y dar ideas nuevas para el bien de la empresa, por lo tanto son personas que les gusta asumir sus funciones de manera eficiente para lograr lo que se propongan para el bienestar de la empresa.

3.5 Constructos de Neuroticismo

| | | RECOLECCIÓN | |
|-----|----------------|-------------|-----------------|
| | | RECuento | % DE LA COLUMNA |
| N.1 | Siempre | 14 | 30,4% |
| | Frecuentemente | 22 | 47,8% |
| | Algunas Veces | 9 | 19,6% |
| | Raramente | 1 | 2,2% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |
| N.2 | Siempre | 13 | 28,3% |
| | Frecuentemente | 23 | 50,0% |
| | Algunas Veces | 9 | 19,6% |
| | Raramente | 1 | 2,2% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |
| N.3 | Siempre | 16 | 34,8% |
| | Frecuentemente | 22 | 47,8% |
| | Algunas Veces | 8 | 17,4% |
| | Raramente | 0 | 0,0% |
| | Nunca | 0 | 0,0% |

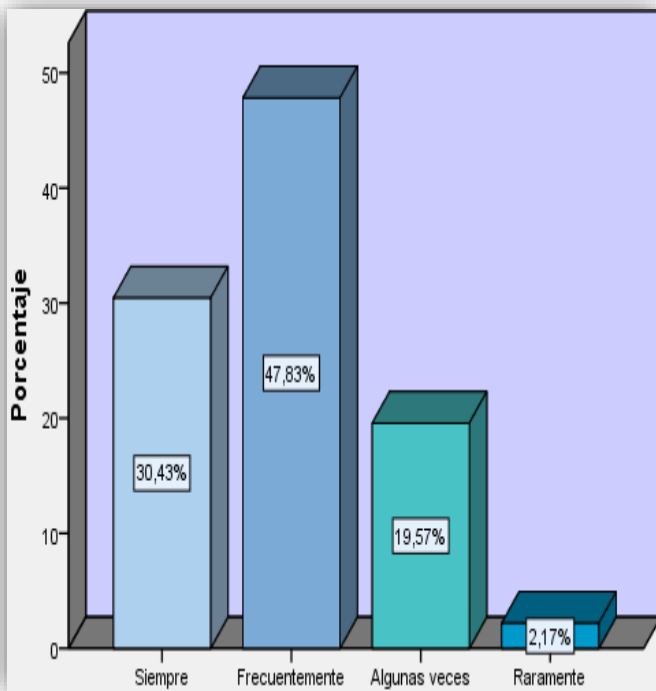


Gráfico 14 ¿ES USTED UNA DE LAS PERSONAS QUE SE PREOCUPA MUCHO POR LAS COSAS QUE LE PUEDAN LLEGAR A PASAR?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

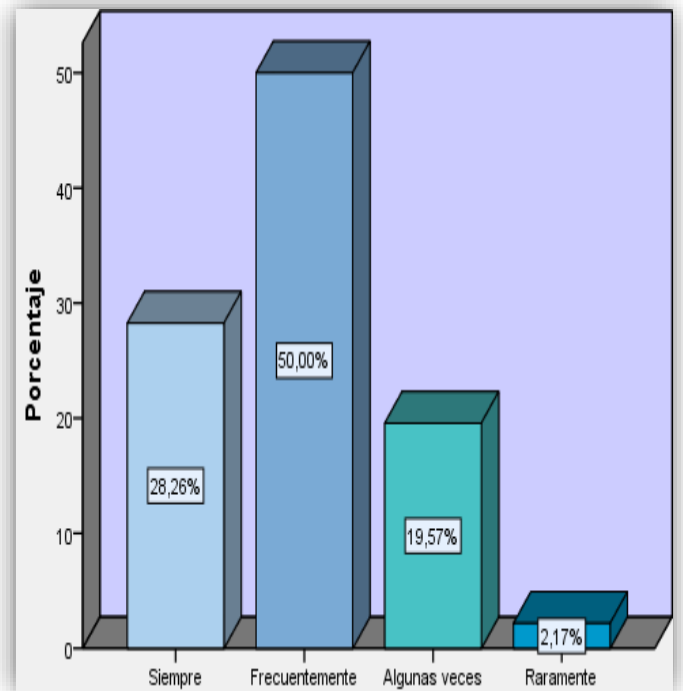


Gráfico 13 ¿SE PREOCUPA SI NO PUEDE MANEJAR TODAS LAS TAREAS APROPIADAMENTE EN SU DEBIDO TIEMPO?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

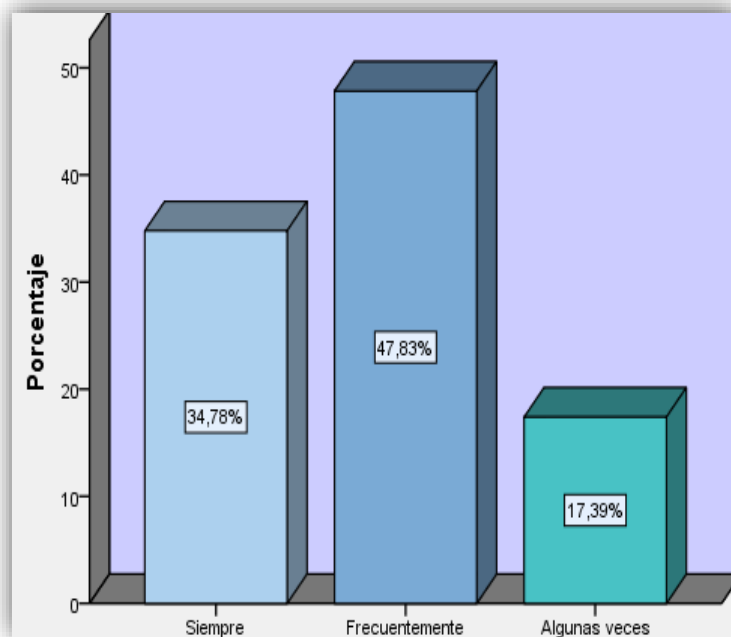


Gráfico 15 ¿SE HA SENTIDO FRECUENTEMENTE TENSO EN SU TRABAJO?

Elaborado por: (Constante, 2019)

Fuente: Empresa Holviplas S. A

El Neuroticismo en los empleados de la empresa Holviplas S.A son personas que se preocupan mucho por las cosas que le puedan llegar a pasar siempre 30,4%, frecuentemente 47,8%, algunas veces 19,6%, raramente 2,2% nunca 0,0%, mientras se preocupa sino puede manejar todas las tareas apropiadamente en su debido tiempo siempre 28,3%, frecuentemente 50,0%, algunas veces 19,6%, raramente 2,2%, nunca 0,0%, finalmente se ha sentido frecuentemente tenso en su trabajo, siempre 34,8%, frecuentemente 47,8% algunas veces 17,4%, raramente 0,0% y nunca 0,0%.

El neuroticismo en los empleados de la empresa Holviplas S.A la mayor parte de personas responden que frecuentemente se preocupan de las cosas que les puede llegar a pasar, como tambien no poder manejar todas las tareas apropiadamente en su tiempo y estò causa tensiòn en su trabajo, por lo cual se pueda dar por varias razones como, no tener todo el tiempo disponible para completar su trabajo, falta de materia prima, estos podrìan ser los motivos por los cuales se presentan tensiòn en los empleados.

3.6 Correlaciones No Paramétricas

Extraversión

Correlaciones

| | | | ¿Es usted una persona que hace planes y los sigue cuidadosamente? | ¿Para cumplir con su trabajo se requiere emplear las capacidades de los miembros con irradia y entusiasmo? | ¿Es usted una persona extrovertido y sociable? |
|--|--|----------------------------|---|--|--|
| Rho de Spearman | ¿Es usted una persona que hace planes y los sigue cuidadosamente? | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,692** | ,187 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 | ,209 |
| | | N | 47 | 47 | 47 |
| | ¿Para cumplir con su trabajo se requiere emplear las capacidades de los miembros con irradia y entusiasmo? | Coeficiente de correlación | ,692** | 1,000 | ,487** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . | ,001 |
| | | N | 47 | 47 | 47 |
| ¿Es usted una persona extrovertido y sociable? | Coeficiente de correlación | ,187 | ,487** | 1,000 | |
| | Sig. (bilateral) | ,209 | ,001 | . | |
| | N | 47 | 47 | 47 | |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Amabilidad

Correlaciones

| | | | ¿Le gusta cooperar con los demás compañeros de trabajo? | ¿Es considerado amable con todas las personas que está a su alrededor? | ¿Es generoso y ayuda a los demás con lo que necesitan? |
|-----------------|--|---|---|--|--|
| Rho de Spearman | ¿Le gusta cooperar con los demás compañeros de trabajo? | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 .47 | ,376** 47 | ,582** 47 |
| | ¿Es considerado amable con todas las personas que está a su alrededor? | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,376** 47 | 1,000 47 | ,618** 47 |
| | ¿Es generoso y ayuda a los demás con lo que necesitan? | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,582** 47 | ,618** 47 | 1,000 47 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Apertura

Correlaciones

| | | ¿Es usted una persona reservado en el trabajo ? | ¿Cuándo hay un reto para la organización, todas las áreas participan con imaginación activa? | ¿Es una persona original, que le ocurren ideas nuevas para el bien de la empresa? | |
|-----------------|--|---|--|---|--------|
| Rho de Spearman | | 1,000 | ,466** | ,254 | |
| | ¿Es usted una persona reservado en el trabajo? | | ,001 | ,086 | |
| | | Sig. (bilateral) | . | . | |
| | | N | 47 | 46 | 47 |
| | | Coefficiente de correlación | ,466** | 1,000 | ,402** |
| | ¿Cuándo hay un reto para la organización, todas las áreas participan con imaginación activa? | | ,001 | . | ,006 |
| | | Sig. (bilateral) | . | . | . |
| | | N | 46 | 46 | 46 |
| | Coefficiente de correlación | ,254 | ,402** | 1,000 | |
| | ¿Es una persona original, que le ocurren ideas nuevas para el bien de la empresa? | | ,006 | . | |
| | Sig. (bilateral) | ,086 | ,006 | . | |
| | N | 47 | 46 | 47 | |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

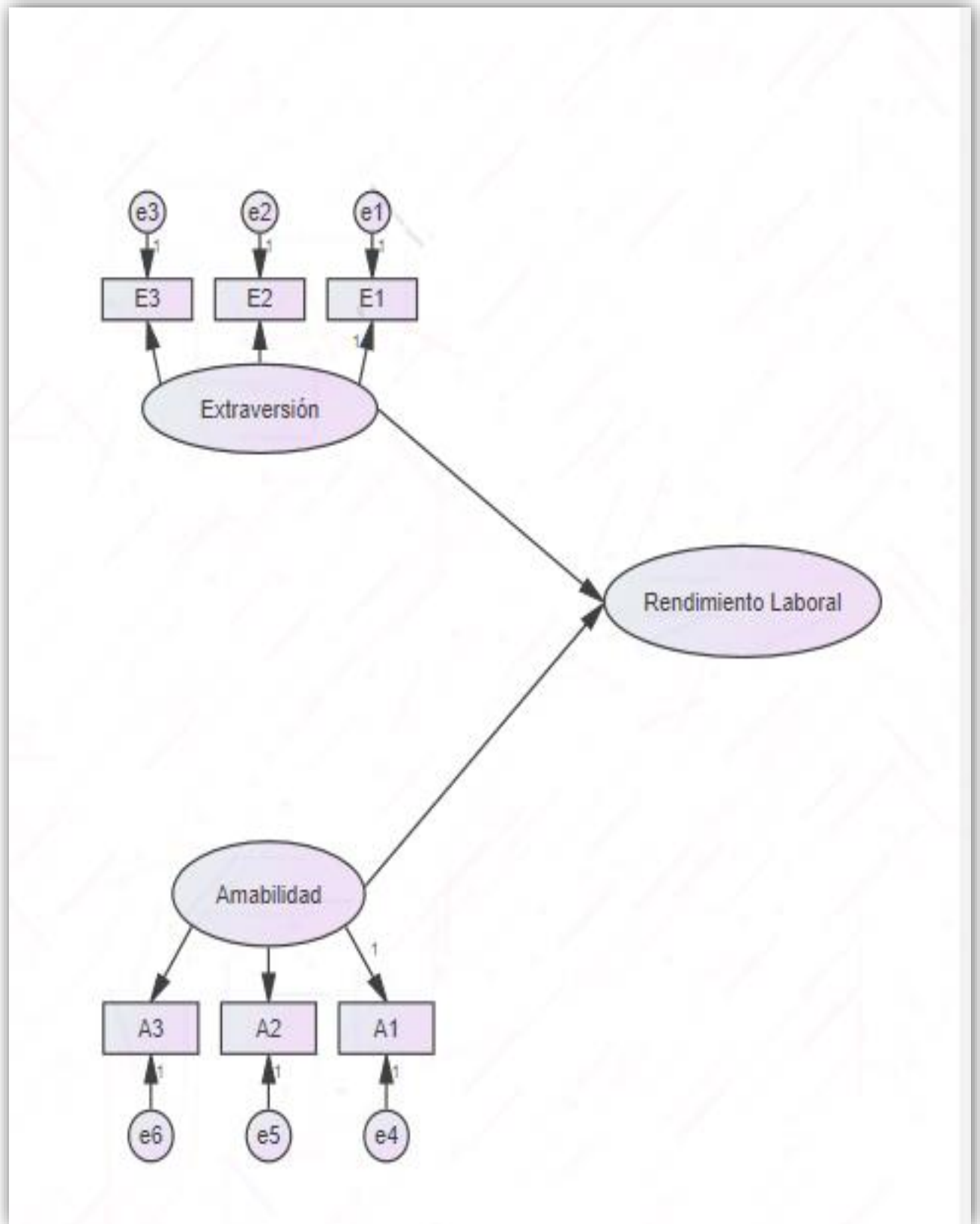
Neuroticismo

Correlaciones

| | | | ¿Es usted una de las personas que se preocupa mucho por las cosas que le puedan llegar a pasar? | ¿Se preocupa sino puede manejar todas las tareas apropiadamente en su debido tiempo? | ¿Se ha sentido o frecuentemente tenso en su trabajo? |
|-----------------|---|----------------------------|---|--|--|
| Rho de Spearman | | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,284 | ,274 |
| | ¿Es usted una de las personas que se preocupa mucho por las cosas que le puedan llegar a pasar? | Sig. (bilateral) | . | ,056 | ,065 |
| | | N | 46 | 46 | 46 |
| | | Coeficiente de correlación | ,284 | 1,000 | ,370* |
| | ¿Se preocupa sino puede manejar todas las tareas apropiadamente en su debido tiempo? | Sig. (bilateral) | ,056 | . | ,011 |
| | | N | 46 | 46 | 46 |
| | | Coeficiente de correlación | ,274 | ,370* | 1,000 |
| | ¿Se ha sentido frecuentemente tenso en su trabajo? | Sig. (bilateral) | ,065 | ,011 | . |
| | | N | 46 | 46 | 46 |

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

3.7 Modelo Propuesto



CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

El propósito de este estudio es determinar la relación entre la personalidad y el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Holviplas S.A.

La personalidad es de gran utilidad para el rendimiento laboral, a medida que la personalidad no refleja la verdad de las personas. Los psicólogos han recomendado que las medidas de personalidad son predictores válidos de diversos relacionados con el trabajo. A diferencia de muchas medidas de capacidad de razonamiento, las medidas de personalidad normalmente no tienen un impacto adverso en los empleados desfavorecidos y, por lo tanto, pueden mejorar la imparcialidad en las decisiones del personal. Las investigaciones más recientes mostraron que las dimensiones de la personalidad están relacionadas con el rendimiento laboral.

En el modelo propuesto de Rho Spearman dentro de la personalidad y el rendimiento laboral hay correlación en la extraversión, amabilidad, apertura y el neuroticismo, en cambio no se mostró ninguna correlación en la escrupulosidad.

Los resultados obtenidos se comprobaron que hay una buena correlación con la extraversión y la amabilidad, con lo que respecta a la apertura y el neuroticismo a tener una moderada y baja correlación por lo tanto nos indica que la extraversión y la amabilidad son factores significativos que influyen en el rendimiento laboral de los empleados en el área de producción en la empresa Holviplas S.A. Por lo tanto nos da entender que los trabajadores se sienten comprometidos y realizados con las funciones que desempeñan en su área de trabajo.

La personalidad juega un papel importante en la vida cotidiana de las personas. Los cinco factores pueden usarse para predecir el rendimiento en el lugar de trabajo. La personalidad es esencial para los empleadores que buscan empleados de calidad.

Mediante la investigación se cumplió sus propósitos al identificar el tipo de personalidad más común entre los encuestados y cómo influye en el desempeño organizacional.

En resumen, la extraversión y la amabilidad tienen una relación positiva y significativa con el desempeño organizacional y otros tipos de personalidad. Además, ambos tipos

de personalidad tienen una influencia positiva y significativa en el desempeño organizacional. Esto muestra que personas muy conscientes tienden a enfatizar la planificación, la organización y la preocupación por cumplir con los plazos y objetivos tienden a tener un mejor desempeño. Además, las personas con un tipo de personalidad más agradable tienden a reducir los conflictos personales y profesionales al resolver el problema a través de la cooperación y la colaboración, aunque no les gusta estar de acuerdo.

Esto significa que la mayoría de los casos tienden a estar de acuerdo en beneficio de la organización en lugar de discutir y crear más conflictos. Con base en el análisis, generalmente estos estudios concluyeron que cinco rasgos de personalidad son una medida útil para determinar actitudes y comportamientos relacionados con el trabajo.

4.2 Recomendaciones

Basado en la relación entre los rasgos de personalidad y el rendimiento laboral, los gerentes deben buscar los métodos por los cuales los individuos sean contratados de acuerdo con sus rasgos y habilidades de personalidad. Por lo tanto, la productividad y la eficiencia en la realización del trabajo mejorarán significativamente al considerar las características psicológicas de personalidad de los individuos.

Lo que es importante reconocer los rasgos de personalidad y vincular a los empleados con los deberes que mejor se adaptan a sus personalidades. Esto puede conducir a una mayor productividad y satisfacción laboral, ayudando a la organización a funcionar de manera más eficiente.

Para ello es significativamente analizar los factores que ofrecen una mejor predicción de verdadera satisfacción laboral que sea adaptado para medir el bienestar relacionado con el trabajo de situaciones que resulten de las propias experiencias pasadas e influencia sobre las características, necesidades, deseos, actitudes, preferencias y motivos de la personalidad ante situaciones predeterminadas que este influenciado por la capacidad, la necesidad de éxito, la autoestima, y el temperamento.

Dado el rendimiento laboral, en el establecimiento debe quedar claro que la medición del rendimiento individual debe capturar el rendimiento laboral de la manera más confiable y válida posible, como las pruebas de conocimiento del trabajo, las muestras prácticas de trabajo y los registros de archivo que se haya utilizado para evaluar el desempeño laboral del trabajador.

4.3 Futuras Investigaciones

Realizar un análisis de estudio para saber si influye la personalidad en el rendimiento laboral en sectores industriales de la zona tres del país para diagnosticar si puede afectar la personalidad negativamente al bienestar de los empleados especialmente en el area de producción.

Bibliografía

- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Holt, Rinehart & Winston.
- Anglim, J., & Grant, S. (2016). Predicting psychological and subjective well-being from personality: Incremental prediction from 30 facets over the big 5. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 59-80., 17(1), 59-80. doi:<https://doi.org/10.1007/s10902-014-9583-7>.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Banker, R., Charnes, A., & Cooper, W. (1984). Some models for estimating technical and scale inefficiencies in data envelopment analysis. *Management Science*, 30(9), 1078–1092.
- Barrick, M. R., Mount, M., & T.A., J. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: what do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1/2), 9–30.
- Barrick, M., & Mount, M. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bayazit, M., & Mannix, E. A. (2003). Should I stay and should I go? Predicting team members' intent to remain in the team. *Small Group Research*, 34, 290-321.
- Benet, M. V., & John, O. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: multitrait multimethod analysis of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729–750.
- Benoliel, P., & Somech, A. (2014). The health and performance effects of participative leadership: exploring the moderating role of the Big Five personality dimensions. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 23(2), 277–294.
- Bhat, A. (2019). CROSS-SECTIONAL STUDY – DEFINITION WITH EXAMPLES. *QuestionPro*.

- Bhat, R., Verma, B., & Reuben, E. (2001). Data Envelopment Analysis (DEA). *Journal of Health Management*, 3(2), 309–328.
- Bliese, P. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: implications for data aggregation and analysis. *In Multilevel Theory, Research and Methods in Organisations: Foundations, Extensions, and New Directions*(K.J. Klein & S.W.J. Kozlowski eds), 349–381.
- Bowers, K. S. (1973). Situationism in psychology: An analysis and critique. *Psychological Review*, 80, 307-336.
- Brady, G. P., & Cummings, G. (2010). The influence of nursing leadership on nurse performance: a systematic literature Review. *Journal of Nursing Management*, 18, 425–439.
- Brunetto, Y., Shriberg, A., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., Newman, S., & Dienger, J. (2013). The importance of supervisor–nurse relationships, teamwork, wellbeing, affective commitment and retention of North American nurses. *Journal of Nursing Management*, 21, 827–837.
- Buss, D. M. (1987). Selection evocation and manipulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1214.
- Campbell, J. B., & Hawley, C. W. (1982). Study habits and Eysenck’s theory of extraversion-introversion. *Journal of Research in Personality*, 16, 139-146.
- Cavazotte, F., Moreno, V., & M, H. (2012). Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance. *Leadership Quarterly*, 23(12), 443–455.
- Chamorro Premuzic, T., & Furnham, A. (2008). Personality, intelligence and approaches to learning as predictors of academic performance. *Pers Individ Dif*, 44(7), 1596-1603.
- Charnes, A., Cooper, W., & Rhodes, E. (1978). Measuring the efficiency of decision-making units. *European Journal of Operational Research*, 2, 429–444.
- Chiok, F. L. (2001). Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organisational commitment. *Journal of Nursing Management*, 9, 191–204.

- Chun, H., & Lee, I. (2001). Why do married men earn more: productivity or marriage selection. *Economic Inquiry*, 39(2), 18–40.
- Cogliser, C., Gardner, W., Gavin, M., & Broberg, J. (2012). Big five personality factors and leader emergence in virtual teams: relationships with team trustworthiness, member performance contributions, and team performance. *Group & Organisation Management*, 37(6), 752–784.
- Collins, C. G., & Parker, S. K. (2010). Team capability beliefs over time: Distinguishing between team potency, team outcome efficacy, and team process efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 1003-1023.
- Conte, J., & Gintoft, J. (2005). Polychronicity, Big Five Personality Dimensions, and Sales Performance. *Human Performance*, 18(4), 427–444.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). From catalog to classification: Murray's needs and the Five-Factor Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 258-265.
- Crant, J. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532–537.
- Cunningham C, J. L., & De la Rosa, G. M. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 271-282.
- Daly, A., & Pinot de Moira, A. (2010). Students's approaches to learning and their performance in the Extended Project pilot. *Curriculum J*, 21 (2), 179-200.
- Diener, E., Larsen, R. J., & Emmons, R. A. (1984). Person _ situation interactions:Choice of situations and congruence response models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(3), 580.
- Diseth, A., Pallesen, S., & Brunborg, G. S. (2009). Academic achievement among first semester undergraduate psychology students: the role of course experience, effort, motives and learning strategies. *High Educ*, 59(3), 335-352.

- Dudley, N., Orvis, K., Lebiecki, J., & Cortina, J. (2006). A meta-analytic investigation of Conscientiousness in the prediction of job performance: examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology, 91*(1), 40–57.
- Ellershaw, J., Fullarton, C., Rodwell, J., & McWilliams, J. (2016). Conscientiousness, openness to experience and extraversion as predictors of nursing work performance: a facet-level analysis. *Journal of Nursing Management, 24*(2), 244–252.
- Emmons, R. A. (1991). Personal strivings, daily life events, and psychological wellbeing. *Journal of Personality, 59*, 453-472.
- Eysenck, H. J. (1967). The biological basis of personality. *Springfield, IL: Charles C. Thomas.*
- Failla, K., & Stichler, J. (2008). Manager and staff perceptions of the manager's leadership style. *Journal of Nursing Administration, 38*(11), 480–487.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research, 18*(3), 382–388.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *56*, 218-226.
- Fried, H., Lovell, C., Schmidt, S., & Yaisawarng, S. (2002). Accounting for environmental effects and statistical noise in data envelopment analysis. *Journal of Productivity Analysis, 17*, 157–174.
- Furnham, A., & Fudge, C. (2008). The five factor model of personality and sales performance. *Journal of Individual Differences, 29*(1), 11–16.
- Gatica Lara, F., Mèndez Ramìrez, I., & Sànchez Mendiola, M. (2010). Variables asociadas al èxito acadèmico en estudiantes de la licenciatura en medicina de la UNAM. *Fac Med Univ Nac Auton, 53*(5), 9-18.

- Geen, R. G. (1984). Preferred stimulation levels in introverts and extroverts: Effects on arousal and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1303-1312.
- Grover, S. (2005). Shaping effective communication skills and therapeutic relationships at work: the foundation of collaboration. *American Association of Occupational Health Nurses Journal*, 53, 177–182.
- Guay, R., Oh, I., Choi, D., Mitchell, M., Mount, M., & Shin, K. (2013). The Interactive Effect of Conscientiousness and Agreeableness on Job Performance Dimensions in South Korea. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 233–238.
- Guay, R., Oh, I., Choi, D., Mitchell, M., Mount, M., & Shin, K. (2013). The Interactive Effect of Conscientiousness and Agreeableness on Job Performance Dimensions in South Korea. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 233-238.
- Gully, S. M., Incalcaterra, K. A., Joshi, A., & Beaubien, J. M. (2002). A meta-analysis of team efficacy, potency, and performance: Interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. *Journal of Applied Psychology*, 87, 819-832.
- Hitt, M., Biermant, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: a resource-based perspective. *Academy of Management Journal*, 44(1), 13–28.
- Hu, J., & Liden, R. C. (2011). Antecedents of team potency and team effectiveness: An examination of goal and process clarity and servant leadership. *Journal of Applied Psychology*, 96, 851-862.
- Ickes, W., Snyder, M., & Garcia, S. (1997). Personality influences on the choice of situations. (C. A. San Diego, Ed.) In R. Hogan & J.A Johnson (Eds.). *Handbook of personality psychology*, 165-195.

- James, L., Demaree, R., & Wolf, G. (1984). Estimating within-group inter-rater reliability with and without response. *Journal of Applied Psychology, 69*, 85–98.
- John, O., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In *Handbook of Personality: Theory and Research* (L.A. Pervin & O.P. John eds), 2, 102–138.
- Jokela, M., Rentfrow, P. J., Bleidorn, W., Lamb, M. E., & Gosling, S. D. (2015). Geographically varying associations between personality and life satisfaction in the London metropolitan area. *Proceedings of the National Academy of Science, 112*, 725-730.
- Jordan, A., & Zitek, E. (2012). Marital status bias in perceptions of employees. *Basic and Applied Social Psychology, 34*, 474–481.
- Judge, T. A., & Erez, A. (2007). Interaction and intersection: the constellation of emotional stability and Extraversion in predicting performance. *Personnel Psychology, 60*, 573-596.
- Judge, T., Bono, J., Illies, R., & Gerhardt, M. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 765–780.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*, 692-724.
- Kamdar, D., & Dyne, L. (2007). The joint effects of personality and workplace social exchange relationships in predicting task performance and citizenship performance. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1286–1298.
- Kennedy, F. A., Loughry, M. L., Klammer, T. P., & Beyerlein, M. M. (2009). Effects of organizational support on potency in work teams. *Small Group Research, 40*, 72-93.
- Kets de Vries, M., & Miller, D. (1986). Personality, culture, and organisation. *Academy of Management Review, 11*(2), 266–279.

- Kumar, K., & Bakhshi, A. (2010). The five factor model of personality and organizational commitment: is there any relationship? *Humanity & Social Sci J*, 5(1), 25-34.
- Kuwahara, Y., Nagata, S., Taguchi, A., Naruse, T., & Kawaguchi, H. (2013). Measuring the efficiencies of visiting nurse service agencies using data envelopment analysis. *Health Care Management Science*, 16, 228–235.
- Lord, R., DeVader, C., & Alliger, G. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: an application of validity generalization procedures. *Journal of Applied Psychology*, 71, 402–410.
- Maurer, T., Weiss, E., & Barbeite, F. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: the effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 707–724.
- May, W., Chung, E. K., & Elliott, D. (2012). The relationship between medical students' learning approaches and performance on a summative high-stakes clinical performance examination. *Med Teach*, 34(4), 236-241.
- McCabe, K. O., & Fleeson, W. (2012). What is extraversion for? Integrating trait and motivational perspectives and identifying the purpose of extraversion. *Psychological Science*, 23, 1498-1505.
- McCrae, R., & Costa, P. J. (2008). Empirical and theoretical status of the Five-Factor Model of personality traits. In *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment*, 1, 273–294.
- Mehay, S., & Bowman, W. (2005). Marital status and productivity: evidence from personnel data. *Southern Economic Journal*, 72(1), 63–77.
- Moghaddam, A., Ghanbari, A., & Hosseinzadeh, A. (2011). Relationship between the Leadership Method and Self Efficacy of the Staff. *American Journal of Scientific Research*, 40, 160–172.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in Personality*.

- Ng, T., & Feldman, D. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423.
- Oishi, S., Talhelm, T., & Lee, M. (2015). Personality and geography: Introverts prefer mountains. *Journal of Research in Personality*, 58, 55-68.
- Perez, E., Cupani, M., & Ayllon, S. (2005). Predictores de rendimiento académico en la escuela media: habilidades, autoeficiencia y rasgos de personalidad. *Aval Psicol*, 4(1), 1-11.
- Pervin, L. A. (1968). Performance and satisfaction as a function individual environment fit. *Psychological Bulletin*, 69, 56-68.
- Piedmont, R. L., McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1992). An assessment of the Edwards Personal Preference Schedule from the perspective of the five-factor model. *Journal of Personality Assessment*, 58, 67-78.
- Qiu, L., Lin, H., Ramsay, J., & Yang, F. (2012). You are What you tweet: Personality expression and perception on Twitter. *Journal of Research in Personality*, 46(6), 710-718. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.08.008>.
- Qiu, L., Lu, J., Ramsay, J., Yang, S., Qu, W., & Zhu, T. (2017). Personality expression in Chinese Language use. *International Journal of Psychology*. doi:<https://doi.org/10.1002/ijop.12259>
- Rauthmann, J. F., Sherman, R. A., Nave, C. S., & Funder, D. C. (2015). Personality-driven situation experience, contact, and construal: How people's personality traits predict characteristics of their situations in daily life. *Journal of Research in Personality*, 55, 98-111.
- Reichard, R., Riggio, R., Guerin, D., Oliver, P., & Gottfried A.W. & Gottfried, A. (2011). A longitudinal analysis of relationships between adolescent personality and intelligence with adult leader emergence and transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 22, 471–481.
- Scarr, S., & McCartney, K. (1983). How people make their own environments: A theory of genotype-environment effects. *Child Development*, 54, 424-435.

- Schaubroeck, J., Lam S, S. K., & Peng, A. C. (2011). Cognition-based and affect-based trust as mediators of leader behavior influences on team performance. *Journal of Applied Psychology, 96*, 863-871.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi_sample study. *Journal of organizational Behavior, 25*(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzàlez Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies, 3*(1), 71-92.
- Schmidt, F., Hunter, J., & Outerbridge, A. (1986). Impact of job experience and ability on job knowledge, work sample performance, and supervisory ratings of job performance. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 432-439.
- Schriesheim, C., Cogliser, C., & Neider, L. (1995). Is it trustworthy? A multiple-levels-of analysis reexamination of an Ohio State Leadership Study, with implication for future research. *Leadership Quarterly, 6*(2), 111-145.
- Shea, G. P., & Guzzo, R. A. (1987). Groups as human resources. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.). *Research in personnel and human resources management, 323-356*.
- Sherman, R. (2013). Introverts can be nurse leaders too. *American Nurse Today, 8*(9), 16-18.
- Snyder, M. (1983). The influence of individuals on situations: Implications for understanding the links between personality and social behavior. *Journal of Personality, 51*, 497-516.
- Tamayo Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. *Mexico : Limusa*.
- Teng, C., Hsu, K., Chien, R., & Chang, H. (2007). Influence of personality on care quality of hospital nurses. *Journal of Nursing Care Quality, 22*(4), 358-364.
- Tett, R., & Burnett, D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 500-517.

Torres Acosta, N. D., Rodríguez Gómez, J., & Acosta Vargas, M. (2013).
Personalidad, aprendizaje y rendimiento académico en medici. *Elsevier*, 194-
201.

Yukl, G. (2012). *Leadership in Organisations. Prentice-Hall Inc, Upper Saddle River, NJ.*

ANEXOS

Instrumento encuesta final



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA

Objetivo: Examinar cómo la personalidad influye en el rendimiento laboral en la empresa Holviplas S.A

Instrucciones:

- Lea detenidamente las preguntas del cuestionario
- Marque con una X la respuesta que este más próxima a su realidad
- Solo puede escoger una opción

Nota de descargo: Esta investigación es de carácter académico, los investigadores se comprometen a no revelar información individual de los participantes. Toda la información será presentada como del sector.

7. Coloque la X en la opción que usted elija

| Escrupulosidad | Siempre | Frecuentemente | Algunas Veces | Raramente | Nunca |
|--|---------|----------------|---------------|-----------|-------|
| ¿Usted es una persona que persevera hasta terminar bien su trabajo? | | | | | |
| ¿Es un trabajador cumplidor digno de confianza? | | | | | |
| ¿Usted es una de las personas que alcanza sus objetivos de manera eficiente? | | | | | |

| Extraversión | Siempre | Frecuentemente | Algunas Veces | Raramente | Nunca |
|--|---------|----------------|---------------|-----------|-------|
| ¿Es usted una persona que hace planes y los sigue cuidadosamente? | | | | | |
| ¿Para cumplir con su trabajo se requiere emplear las capacidades de los miembros con irradia y entusiasmo? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| ¿Es usted una persona extrovertido y sociable? | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| Amabilidad | Siempre | Frecuentemente | Algunas Veces | Raramente | Nunca |
|--|----------------|-----------------------|----------------------|------------------|--------------|
| ¿Le gusta cooperar con los demás compañeros de trabajo? | | | | | |
| ¿Es considerado amable con todas las personas que está a su alrededor? | | | | | |
| ¿Es generoso y ayuda a los demás con lo que necesitan? | | | | | |

| Apertura | Siempre | Frecuentemente | Algunas Veces | Raramente | Nunca |
|---|----------------|-----------------------|----------------------|------------------|--------------|
| ¿Es usted una persona reservado en el trabajo? | | | | | |
| ¿Cuándo hay un reto para la organización todas las áreas participan con imaginación activa? | | | | | |
| ¿Es una persona original, que le ocurren ideas nuevas, para el bien de la empresa? | | | | | |

| Neuroticismo | Siempre | Frecuentemente | Algunas Veces | Raramente | Nunca |
|---|----------------|-----------------------|----------------------|------------------|--------------|
| ¿Es usted una de las personas que se preocupa mucho por las cosas que le puedan llegar a pasar? | | | | | |
| ¿Se preocupa sino puede manejar todas las tareas apropiadamente en su debido tiempo? | | | | | |
| ¿Se ha sentido frecuentemente tenso en su trabajo? | | | | | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



Holviplas s.a.
ISO 9001: 2008

MAKRO TUBO

MAKRO FORT

TUBERIA, MANGUERA, PERFILES
ACCESORIOS Y COMPUESTOS DE PVC
CALIDAD Y PRECISION ABSOLUTA

Ambato, 26 de Septiembre del 2019

Ing. MBA
Santiago Peñaherrera Zambrano
Presidente de la Unidad de Titulación
Carrera Organización de Empresas
Facultad Ciencias Administrativas
Presente

Nelson Poaquiza, en mi calidad de Jefe de producción de la Empresa Holviplas S.A, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación bajo el tema: "La Relación entre la Personalidad y Rendimiento Laboral de los Empleados en la Empresa Holviplas S.A" puesto por la estudiante Zonnia Elizabeth Constante Carrasco portadora de la cedula de ciudadanía 1804395562, estudiante de la Carrera de Organización de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente

Ing. Nelson Poaquiza

C.I: 1804378071

N.-Teléfono convencional: 032405685

N.- Teléfono celular: 0984796494

Correo electrónico: nrodrigo_r10@hotmail.com

HOLVIPLAS S.A.

Km. 11½ vía a Baños - Telfs.: 593-3-2748880 - 2749127 - 2748462 - Fax 2749024 - Celular 0985336955
Casilla 18-01-0138 - E-mail: holviplas@andinanet.net
AMBATO - ECUADOR

