

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2019

Tema: “Relación entre los rasgos de la personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores en instituciones públicas”

Trabajo de Titulación previo la obtención del grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano

Autora: Ingeniera Belén Carolina Ganán Criollo

Director: Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA

Ambato – Ecuador

2022

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero Howard Fabián Chávez Yépez, Magíster* e *Ingeniero Oswaldo Santiago Verdesoto Velástegui, PhD.*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “Relación entre los rasgos de la personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores en instituciones públicas” elaborado y presentado por la Ingeniera Belén Carolina Ganán Criollo, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

Presidente y Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**HOWARD FABIAN
CHAVEZ YEPEZ**

Ing. Howard Fabián Chávez Yépez, Mg.

Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**OSWALDO SANTIAGO
VERDESOTO
VELASTEGUI**

Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD.

Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Relación entre los rasgos de la personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores en instituciones públicas”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Belén Carolina Ganán Criollo, autora bajo la Dirección del Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Belén Carolina Ganán Criollo

C.C. 1750338111

AUTORA

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

C.C. 1802246346

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ing. Belén Carolina Ganán Criollo

C.C. 1750338111

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	II
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	III
DERECHOS DE AUTOR.....	IV
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
AGRADECIMIENTO.....	X
DEDICATORIA	XI
RESUMEN EJECUTIVO	XII
EXECUTIVE SUMMARY.....	XIV
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	6
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.1 Justificación.....	6
1.2 Objetivos	8
1.2.1 Objetivo general.....	8
1.2.2 Objetivos específicos	8
CAPÍTULO II.....	9
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	9
2.1 Teorías integradas al desempeño laboral desde el área de la psicología de la personalidad.....	13
2.1.1 Teoría de Millón	14
2.1.2 Teoría de Respuesta	14
2.1.3 Teoría de las Big Five	14
2.2 Extraversión.....	15
2.3 Responsabilidad.....	17
2.4 Estabilidad emocional	18
2.5 Afabilidad.....	19

2.6 Apertura a la experiencia.....	21
2.7 La personalidad y el desempeño laboral	22
CAPÍTULO III.....	24
MARCO METODOLÓGICO.....	24
3.1 Ubicación.....	24
3.2 Equipos y materiales.....	24
3.3 Tipo de investigación	25
3.4 Prueba de Hipótesis.....	25
3.5 Hipótesis.....	26
3.5 Población o muestra	26
3.6 Recolección de información.....	26
3.7 Procesamiento de la información y análisis estadístico	28
3.11 Variables respuesta o resultados alcanzados	29
CAPÍTULO IV	30
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	30
4. Resultados de confiabilidad y validez interna.....	30
4.1 Análisis de confiabilidad o fiabilidad	30
4.2 Análisis de Validez Interna	30
4.3 Análisis Descriptivo de los participantes	32
4.3.1 Género.....	32
4.4 Análisis exploratorio de datos	32
4.5 Análisis de consistencia de las dimensiones	33
4.6 Análisis descriptivo de Personalidad.....	33
4.6.1 Análisis de Extraversión	33
4.6.2 Análisis de Responsabilidad	35
4.6.3 Análisis de Estabilidad Emocional	37
4.6.4 Análisis de Afabilidad.....	39
4.6.5 Análisis de Apertura a la Experiencia.....	41
4.7 Análisis descriptivo de Desempeño Laboral	43
4.7.1 Análisis de desempeño de tareas.....	43
4.7.2 Análisis de desempeño con eficacia.....	45

4.7.3	Análisis de elementos necesarios en el trabajo	46
4.7.4	Análisis de complemento de tareas oportunamente	48
4.7.5	Análisis de complemento de tareas por organizaciones	49
4.7.6	Análisis de complemento de tareas laborales con procedimientos	51
4.7.7	Análisis de complemento de tareas con entusiasmo	52
4.7.8	Análisis de adaptación de valores organizacionales	54
4.8	Análisis de Normalidad	55
4.9	Verificación de Hipótesis	56
4.10	Implicancias.....	57
4.11	Futuras investigaciones	58
CAPÍTULO V	60
5.1	Conclusiones	60
5.2	Recomendaciones.....	62
5.3	Bibliografía.....	64
	ANEXO A: VARIABLE E ÍTEMS DEL INSTRUMENTO AUTORIZADO.....	77
	ANEXO B: AUTORIZACIÓN PARA EL USO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.....	79
	ANEXO C: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	80
	ANEXO D: AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD.....	30
Tabla 2 COMUNALIDADES.....	31
Tabla 3 PRUEBA DE KMO Y BARTLETT.....	31
Tabla 4 GÉNERO.....	32
Tabla 5 ÍNDICE DE ALPHA DE CRONBACH DE LAS ESCALAS DE CADA SUBVARIABLE.....	33
Tabla 6 ANÁLISIS DE EXTRAVERSIÓN.....	34
Tabla 7 ANÁLISIS DE RESPONSABILIDAD.....	35
Tabla 8 ANÁLISIS DE ESTABILIDAD EMOCIONAL.....	37
Tabla 9 ANÁLISIS DE AFABILIDAD.....	39
Tabla 10 ANÁLISIS DE APERTURA A LA EXPERIENCIA.....	41
Tabla 11 DESEMPEÑO CON EFICACIA LAS TAREAS ADMINISTRATIVAS.....	43
Tabla 12 DESEMPEÑO CON EFICACIA EN LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	45
Tabla 13 ME ASEGURO DE QUE ESTÉN PRESENTES TODOS LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA REALIZAR EL TRABAJO.....	46
Tabla 14 COMPLETO LAS TAREAS LABORALES DE MANERA OPORTUNA.....	48
Tabla 15 COMPLETO TAREAS ASIGNADAS POR ORGANIZACIONES EN GENERAL.....	49
Tabla 16 COMPLETO LAS TAREAS LABORALES DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS.....	51
Tabla 17 COMPLETO LAS TAREAS LABORALES CON MÁS ENTUSIASMO.....	52
Tabla 18 ME ADHIERO A LOS VALORES ORGANIZACIONALES INCLUSO CUANDO SEA UN INCONVENIENTE.....	54
Tabla 19 PRUEBAS DE NORMALIDAD.....	55
Tabla 20 CORRELACIÓN RHO SPEARMAN ENTRE VARIABLES.....	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ANÁLISIS DE EXTRAVERSIÓN	34
Figura 2 ANÁLISIS DE RESPONSABILIDAD	36
Figura 3 ANÁLISIS DE ESTABILIDAD EMOCIONAL.....	38
Figura 4 ANÁLISIS DE AFABILIDAD	40
Figura 5 ANÁLISIS DE APERTURA A LA EXPERIENCIA	42
Figura 6 DESEMPEÑO CON EFICACIA LAS TAREAS ADMINISTRATIVAS	44
Figura 7 DESEMPEÑO CON EFICACIA EN LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	45
Figura 8 ME ASEGURO DE QUE ESTÉN PRESENTES TODOS LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA REALIZAR EL TRABAJO	47
Figura 9 COMPLETO LAS TAREAS LABORALES DE MANERA OPORTUNA	48
Figura 10 COMPLETO TAREAS ASIGNADAS POR ORGANIZACIONES EN GENERAL	50
Figura 11 COMPLETO LAS TAREAS LABORALES DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS	51
Figura 12 COMPLETO LAS TAREAS LABORALES CON MÁS ENTUSIASMO.....	53
Figura 13 ME ADHIERO A LOS VALORES ORGANIZACIONALES INCLUSO CUANDO SEA UN INCONVENIENTE	54

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi alma mater, la Universidad Técnica de Ambato, por haberme aceptado para formar parte de esta gloriosa institución, además de haberme abierto las puertas a su seno científico. Agradezco, igualmente, a todos aquellos profesores que a lo largo de cada módulo impartieron clases y dejaron en mí, grandes enseñanzas, y como no, a su exclusivo apoyo para enriquecer mi conocimiento y así enfrentarme al campo profesional.

Mis agradecimientos también van dirigidos a mi tutor de tesis, el Ing. Santiago Peñaherrera, ya que a lo largo de mi investigación ha ido sembrando en mí, gran conocimiento científico, además de aportes muy valiosos e importantes para cumplir esta meta, adicional a la paciencia y esmero que me brindó en todo el desarrollo de esta investigación.

Un fraterno agradecimiento al Ing. Santiago Verdesoto, y a la Ing. Yadira Salguero, quienes contribuyeron de sobremanera, con sus consejos y experiencia para la elaboración de este importante proyecto, además por haber puesto su granito de arena para que esta tesis haya llegado con éxito al seno de investigación esperado.

Y por supuesto, sin dejar atrás a Dios, a mi familia, y amigos, porque con cada palabra de aliento me acompañaron a alcanzar esta meta, es para mí una gran satisfacción poder decirles, Dios les pague por el trabajo realizado y por ser el pilar fundamental en mi vida.

Carolina Ganan

DEDICATORIA

Este proyecto fue elaborado con mucho empeño, esfuerzo y dedicación, para aquellas personas que desean enriquecer su conocimiento, y va dedicado con todo mi corazón a Dios por ser aquel que ha iluminado mi camino, y me ha guiado con su santa bendición y sabiduría en cada paso de mi vida, a mis padres Edyth Criollo y Rodrigo Ganán, mi hermano, Alex Ganán, quienes con su apoyo y protección incondicional, han brindado el mejor ejemplo para salir adelante a pesar de las adversidades, agradezco infinitamente a mi familia porque gracias a ellos, a su educación, su esmero hoy soy una persona de bien, gracias papitos, gracias hermano, porque eres mi mayor ejemplo, te admiro y te amo, gracias, infinitas gracias porque sé que sin ustedes no soy nada.

A mis amigos, Wilson Manríquez, Lic. Juan Carlos Villegas, Lic. Viviana Jiménez, Esperanza Tipán, Ing. Henry Camacho, Ing. Yadira Salguero, Ing. Santiago Verdesoto, porque con sus buenos consejos y su apoyo, hoy puedo lograr un sueño tan anhelado, una gran meta propuesta. Gracias porque compartieron conmigo grandes conocimientos sin esperar nada a cambio, por esas alegrías y tristeza que compartimos, y por ese cariño sincero que siempre les caracterizo.

A la familia Villegas Castillo, porque se han convertido en mis segundos padres, han cuidado de mí y en todo momento me han brindado un satisfactorio calor de hogar, gracias por formar parte de mi vida, y por empujarme a subir un escalón más alto.

Gracias Juan Carlos porque me has apoyado en las buenas y malas y porque te convertiste en mi cómplice.

Este logro va por ustedes.

Carolina Ganán

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2019

TEMA: RELACIÓN ENTRE LOS RASGOS DE LA PERSONALIDAD Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN INSTITUCIONES
PÚBLICAS.

AUTORA: *Ingeniera Belén Carolina Ganán Criollo*

DIRECTOR: *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*

FECHA: *18 de noviembre 2021.*

RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio examinó el poder explicativo de los rasgos de personalidad y su relación con el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal de la ciudad de Ambato, respaldados por la teoría de las Big Five. Así también, demuestra y analiza los efectos de cada subvariable (extraversión, personalidad, estabilidad emocional, afabilidad y apertura a la experiencia) en el desempeño laboral. Los resultados se derivaron de un cuestionario dirigido a los servidores de la municipalidad de la ciudad de Ambato, los cuales fueron sometidos a un análisis del estadístico Rho de Spearman. Los hallazgos demostraron que la estabilidad emocional es un factor significativo con el desempeño laboral y su relación es directa y positiva, especialmente en los factores de extraversión, y afabilidad. Del mismo modo, se evidenció que los servidores del municipio de Ambato con mayor grado de estabilidad emocional, enfrentan de mejor manera el desempeño laboral en cada uno de los puestos de trabajo, puesto que, se determinó que brindan un servicio acorde al estado de ánimo del que se encuentren, y esto a su vez puede beneficiar o afectar su

desempeño, sin embargo, se sienten comprometidos en el área laboral y enfrentan los problemas de manera eficaz, tanto para beneficio propio como a nivel organizacional. Además, la investigación ratificó que los rasgos de personalidad no actúan individualmente, sino que interactúan independientemente para construir un perfil de personalidad, que guía tanto las percepciones como el comportamiento del individuo. La principal contribución de este estudio fue que la responsabilidad y apertura a la experiencia no son factores significativos ni tienen relación directa con el desempeño laboral, de los empleados del GAD Municipalidad de Ambato, por lo cual son factores que se podrían analizar en investigaciones futuras. Este estudio también sugiere proporcionar algunas alternativas en el trabajo proactivo, es decir, tomar la iniciativa para entender al servidor, aprovechando su personalidad, y con ello, predecir los comportamientos laborales.

DESCRIPTORES: *AFABILIDAD, APERTURA A LA EXPERIENCIA, DESEMPEÑO LABORAL, ESTABILIDAD EMOCIONAL, EXTRAVERSIÓN, PERSONALIDAD, RESPONSABILIDAD, COLABORADORES, INSTITUCIONES PÚBLICAS, MUNICIPIO.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2019

THEME: RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS AND WORK
PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PUBLIC INSTITUTIONS.

AUTHOR: *Ingeniera Belén Carolina Ganán Criollo.*

DIRECTED BY: *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*

DATE: *18 de November 2021.*

EXECUTIVE SUMMARY

This study examined the explanatory power of personality traits and their relationship with the work performance of the employees of the Municipal Government of the city of Ambato, supported by the Big Five theory. It also demonstrates and analyzes the effects of each sub-variable (extraversion, personality, emotional stability, agreeableness and openness to experience) on job performance. The results were derived from a questionnaire addressed to the civil servants of the municipality of the city of Ambato, which were subjected to an analysis of Spearman's Rho statistic. The findings showed that emotional stability is a significant factor with job performance and its relationship is direct and positive, especially in the factors of extraversion and agreeableness. In the same way, it was evidenced that the employees of the municipality of Ambato with a higher degree of emotional stability, face in a better way the work performance in each of the jobs, since it was determined that they provide a service according to the mood they are in, and this in turn can benefit or affect their performance, however, they feel committed to the work area and face the problems effectively, both for their own benefit and at the organizational level. Furthermore, the research ratified that personality traits do not act individually, but interact independently to build a personality profile, which guides both the individual's perceptions and behavior. The main contribution of this study was that responsibility and

openness to experience are not significant factors, nor do they have a direct relationship with job performance, of the employees of the GAD Municipality of Ambato, so these are factors that could be analyzed in future research. This study also suggests providing some alternatives in proactive work that is, taking the initiative to understand the server, taking advantage of his personality, and thus, predicting work behaviors.

KEYWORDS: *AGREEABLENESS, OPENNESS TO EXPERIENCE, JOB PERFORMANCE, EMOTIONAL STABILITY, EXTRAVERSION, PERSONALITY, RESPONSIBILITY, COLLABORATORS, PUBLIC INSTITUTIONS, MUNICIPALITY.*

INTRODUCCIÓN

Actualmente la psicología organizacional ha cobrado gran interés, dado que sus abordajes reconocen el protagonismo de los miembros de la organización, como actores fundamentales del desarrollo organizacional; de este modo, la personalidad se reconoce como un área popular entre la ciencia organizacional, puesto que en las últimas décadas ha resultado ser un determinante significativo en resultados individuales y organizacionales (Barrick y Mount, 1991). En cambio, para autores como Goldberg (2013) la personalidad es conocida como rasgos o cualidades que diferencian a una persona de otra, un constructo psicológico que mide a los individuos dependiendo a la situación que estos sean expuestos.

Por el contrario, para autores como Motowidlo (1997) y Hung (2018) el desempeño laboral es un constructo que no se ha estudiado a fondo, a pesar de que existe una larga preocupación en las organizaciones para identificar importantes factores que lo afecten o beneficien, además, aclaran que es difícil medirlo en ciertos sectores, y a razón de ello, los investigadores han estudiado empíricamente el desempeño laboral en organizaciones del sector público; sin embargo, Leadership (2020) cuestiona esta idea, puesto que menciona en su investigación, que el desempeño laboral es un término que se usa comúnmente para describir de forma general los deberes laborales del trabajador, y es de vital importancia puesto que determina decisiones organizacionales, independientemente del sector al que se estudie. No obstante, desde la década de 1900, se han propuesto varios procesos y teorías que han sido relacionadas con el trabajo, con la finalidad de ayudar a las organizaciones a obtener el máximo rendimiento de sus trabajadores.

Por otro lado, cabe considerar que estudios han afirmado que la personalidad no es un factor único o determinante para medir el desempeño laboral, ya que su propósito principal es confirmar cuán importante es tomar en cuenta la personalidad como un factor esencial en el estado de ánimo de los servidores; y como esto se relacionaría al desempeñar una determinada tarea (Hall y Moss, 1998). Otro aspecto a considerar según Leutner (2014) y Hung (2018) con respecto a medir el desempeño laboral, fue la situación o área a la que los

trabajadores fueron sometidos, y la evaluación a través de las decisiones que este pueda tomar a la hora de ejecutar sus labores. De este modo, investigaciones en el enfoque tradicional en base a la medición de la personalidad, se centra en caracterizar a las personas, en términos de sus tendencias conductuales, actitudes, preferencias y relaciones sociales; mientras que el desempeño laboral describe la satisfacción de un empleado al realizar su trabajo o deberes laborales (Mourelatos et al., 2020).

A tal efecto, expertos como Dong y Dumas (2020); Jonason y Sherman (2020) determinaron que la relación entre la personalidad y el desempeño laboral no es posible medirla en cierto modo, puesto que los estudios demostraron que no tienen una aceptación favorable en cuanto a los rasgos de personalidad; no obstante, se ha tomado en cuenta las variables del modelo “Big Five”. Este modelo, está compuesto por 5 constructos o subvariables: extraversión, responsabilidad, estabilidad emocional, afabilidad y apertura a la experiencia (Goldberg, 2013; Ye, 2019). Una vez expuesto este modelo se pudo evidenciar que la personalidad es un factor importante en los comportamientos humanos, y estos a su vez pueden influir en el desempeño laboral de los servidores (Hung, 2018; Leutner, 2014).

En consecuencia, la relación entre la personalidad y el desempeño laboral ha sido considerada como un factor complejo de analizar debido a la naturaleza del mismo; sin embargo, M. R. Barrick y Mount (2005) opinan que después de su investigación, la teoría de las “Big Five”, además de la teoría de millón por Berman y McCann (1995); y la teoría de respuesta por Huprich (2015); son un modelo aplicado a la correcta selección del personal dentro de una organización. Esta investigación además demostró que la personalidad es un factor efectivo y determinante en el desempeño laboral; sin embargo, puede ser cambiante debido a los contextos de la investigación (Chandra, 2020; Conte, 2017). Por otro lado, otros autores como Hung (2018) y Mourelatos (2020) llegaron a la conclusión en base a sus investigaciones, que la personalidad si influye de gran manera en el desempeño laboral, por lo cual es estratégico estudiarlo.

De este modo, basándose en expertos como Leutner (2014); Sahertian (2020); y Trent (2020) la relación y la profundidad de la personalidad puede deberse a las emociones, en vista de que el empleado frente a cualquier situación tiene el criterio de tomar una decisión que de beneficio a la organización; no obstante, este acto dependerá del estado emocional del servidor público (Chung-Yan y Butler, 2011). A su vez, el estudio planteó que los comportamientos tienen un propósito crítico en la conexión psicológica, y pueden ser el resultado de factores de la personalidad como influencia en el desempeño laboral (Judge, 2001). Adicionalmente, con la finalidad de abordar por completo la problemática del bajo desempeño laboral, y dando cumplimiento al objetivo general, el cual se trazó en estudiar la relación entre la personalidad y el desempeño laboral de los servidores públicos en el GAD Municipalidad de Ambato, la presente investigación pretende encontrar un aporte significativo en cuanto a la relación que hay entre las variables de la personalidad y al desempeño laboral.

Además, los resultados arrojados contribuirán un beneficio literario a las instituciones públicas del Ecuador, evidenciando la problemática que tienen los servidores en cuanto al desempeño de sus actividades en su lugar de trabajo, así mismo, estará enfocado a llenar los vacíos empíricos en el manejo de la personalidad, puesto que es de vital importancia conocer cómo manipular los rasgos claves de la misma, para que puedan de esta manera ayudar a predecir el trabajo futuro de un candidato, además de favorecer a los reclutadores para tomar buenas decisiones al asignar un servidor a un puesto apropiado; en general, este estudio se enfoca en analizar el estilo de trabajo en la relación entre la personalidad y el desempeño laboral, puesto que el servidor tiene la capacidad de desempeñar las tareas a través de formas novedosas y apropiadas, según el estado emocional en el que se encuentre.

Ante lo expuesto, se da respuesta a las siguientes interrogantes de investigación: 1: ¿De qué manera la extraversión tiene una influencia directa y positiva en el desempeño laboral?, 2: ¿De qué manera la responsabilidad tiene una influencia directa y positiva en el desempeño laboral?, 3: ¿De qué manera la estabilidad emocional tiene una influencia directa y positiva en el desempeño laboral?, 4: ¿De qué manera la afabilidad tiene una

influencia directa y positiva en el desempeño laboral?, 5: ¿De qué manera la apertura a la experiencia tiene una influencia directa y positiva en el desempeño laboral?.

Por consiguiente, en la presente investigación se utilizó una metodología cuantitativa, con un alcance correlacional, adicional, se aplicó un análisis descriptivo y multivariante, con el propósito de conocer la influencia de la personalidad bajo la modalidad no experimental. La recolección de datos se llevó a cabo en el GAD Municipalidad de Ambato, a los servidores que conformaron la muestra; con el objetivo de analizar las relaciones por cada subconjunto de las variables, en cuanto al enfoque cuantitativo se plantearon las siguientes hipótesis: **H0:** Los rasgos de la personalidad NO tienen una relación directa y positiva con el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones públicas **H1:** Los rasgos de la personalidad SI tienen una relación directa y positiva con el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones públicas.

En la investigación se aplicaron instrumentos previamente validados en diferentes investigaciones; por ello, en este estudio, la personalidad se midió mediante la teoría de las Big Five, enfoque propuestos por Gosling Rentfrow y Swann (2003). El cual fue utilizado en el estudio “*A very brief measure of the Big-Five personality domains*”; además, fue adaptado años más tarde por Hung (2018), en el estudio “*Revisiting relationships between personality and job performance: working hard and working smart*”; por otro lado, el desempeño laboral fue medido por dos constructos o dimensiones que fueron; el desempeño de tareas y el desempeño contextual; las escalas para el desempeño laboral fueron adoptados y revisados por Motowidlo y Van Scotter (1994) y utilizado en el estudio “*Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance*”. Por el contrario, para validar la alternativa de intervención se utilizó el método estadístico del coeficiente de correlación Rho Spearman.

El presente trabajo de titulación tiene una estructura de 5 capítulos, en el cual se define de forma clara y ordenada la importancia del tema dentro de la literatura, y un aporte significativo para la institución GADMA (GAD Municipalidad de Ambato). En el

capítulo I se puede apreciar el problema de la investigación, en un contexto general y resumido; en el capítulo II, por otro lado, se detallan los antecedentes investigativos, mismos que fueron analizados desde el plano teórico de la personalidad en base a la teoría “Big five” de Goldberg (2013); y el desempeño laboral por Motowidlo (1997); en cuanto al capítulo III se desarrolla el marco metodológico de la presente investigación, para el capítulo IV, sin embargo, se realizó una presentación de los resultados estadísticos y su consecuencia investigativa; y en último término, en el capítulo V se expone las conclusiones y recomendaciones abordadas en el estudio.

Finalmente, es preciso determinar las limitantes que fueron encontradas a lo largo del desarrollo de esta investigación, siendo las siguientes: a) existen limitaciones en el pensamiento del servidor público Ecuatoriano, en cuanto a factores que podrían beneficiar la relación con el desempeño laboral; b) se realizó la recolección de datos en una institución pública mediante un instrumento digital, por lo cual los servidores públicos serán evaluados bajo juicio propio y podrían existir sesgo en sus respuestas. c) existió desinterés en mantener un estudio dentro del GADMA (GAD Municipalidad de Ambato), que dé solución a problemas de desempeño laboral evidenciados diariamente dentro de la institución.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Justificación

Este estudio cobra significancia puesto que ayudará a mejorar el desempeño laboral, integrando las múltiples personalidades que existen en la literatura, además, permitirá formar una base de consulta para las entidades públicas, con el propósito de aplicar metodologías que impulsen factores favorables, para un alto impacto en el desempeño laboral. Así también, debido a que estudios previos no han incorporado la composición de la personalidad y el desempeño laboral, esta investigación se propuso brindar un estudio que aporte una explicación más general, en base a los comportamientos de estas variables; por esta razón, se adoptó como factor importante, la teoría de las Big Five, a modo de enfoque estratégico, que permitan cubrir las necesidades de las organizaciones en cuanto al desempeño laboral. Del mismo modo, Uchida (2014) respalda este criterio, puesto que mediante sus investigaciones, menciona que con el pasar del tiempo y con los avances en el desarrollo organizacional, hoy en día los reclutadores necesitan tener una técnica efectiva para seleccionar empleados que se desempeñen bien en su lugar de trabajo, a fin de obtener mejoras a nivel organizacional.

Así mismo, mediante esta investigación se plantea generar conocimiento científico, que permita extender y profundizar la personalidad, en un factor influyente en el desempeño de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato. No obstante, como aporte adicional para esta investigación, se consideró otros estudios previos a nivel de Latinoamérica, que nos permitan robustecer la existente relación entre la personalidad y el desempeño laboral; entre estos autores encontramos a Judge (2001) y Ta (2012) quienes concuerdan que la predictibilidad de la personalidad en el desempeño laboral, está moderado por la situación laboral. Sin embargo, también es preciso enfatizar que, como un plus adicional, en este estudio se propuso llenar vacíos investigativos en instituciones del sector público del Ecuador.

Como se ha venido diciendo, el trabajo cotidiano de los servidores públicos es un marco razonable con el que podemos analizar los comportamientos humanos y ampliar la literatura organizacional, en vista de que podemos encontrar puntos de vista en la conducta de estas personas; que podrían ser enfocadas en cuanto al cumplimiento de las tareas en sus áreas de trabajo, este enfoque podrá superar las inconsistencias de los argumentos teóricos, sobre la relación entre personalidad y el desempeño laboral (Cheung, 2007; Mueller y Mueller, 2018). Estos aspectos a utilizar son importantes para poder observar el comportamiento de la personalidad y el desempeño laboral, con el fin de obtener oportunidades novedosas y apropiadas para la toma de decisiones (Conway y Lance, 2010). Por lo tanto, se trata de explicar cómo se relaciona las dimensiones de la personalidad con el desempeño laboral mediante la teoría de las Big Five, el cual muestra cinco rasgos robustos de la personalidad y son extraversión, personalidad, estabilidad emocional, afabilidad y apertura a la experiencia (Costa y McCrae, 1988; Goel y Singh, 1998).

En general, este estudio brinda un estilo diferente en el enfoque del estudio del servidor público en su área de trabajo, y la evaluación como factor importante a la personalidad y el desempeño laboral, gracias a este estudio los reclutadores de personal en las organizaciones públicas, tendrán una alternativa estratégica que guíe la mejor ubicación de los puestos en base a la personalidad. Por cuanto, se conseguirá observar mediante los rasgos de la personalidad, el puesto ideal y acorde a las habilidades del servidor, con el fin de desempeñar eficaz y eficientemente sus actividades. En otras palabras, dentro del GAD Municipalidad de Ambato, es importante crear objetivos claros y formas para llegar a ellos, estableciendo como importante la personalidad del servidor al que se quiere abordar, incentivándolos a desempeñar sus actividades eficazmente y estableciéndose tanto logros colectivos como personales, que permitan afianzar una relación positiva entre el servidor y la institución. Adicionalmente, se considera a este estudio viable por cuanto abre nuevas vías a nuevas interrogantes, además, garantiza estrategias factibles que mejoren el desempeño laboral dentro de las instituciones públicas del Ecuador, y permite

tener ideas claras en cuanto a una guía correcta en el manejo de los puestos de trabajo, dado que, integra diferentes problemáticas, con lo cual que se basan en conocer la personalidad de los servidores públicos.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Analizar la influencia de la personalidad en el desempeño laboral de los colaboradores en instituciones públicas.

1.2.2 Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente las variables de personalidad y del desempeño laboral.
- Identificar los principales rasgos de personalidad de los servidores públicos en el GAD Municipalidad de Ambato.
- Establecer la correlación estadística entre las sub variables de la personalidad: extraversión, responsabilidad, afabilidad, estabilidad emocional, y apertura a la experiencia; y el desempeño laboral de los servidores públicos en el GAD municipalidad de Ambato.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

A lo largo de la historia de la humanidad se ha desarrollado un enfoque de formulaciones múltiples y variantes, que resaltan al desempeño laboral como un precursor de éxito, a través de las percepciones y habilidades (Viswesvaran y Ones, 2000; M. R. Barrick, 2001). Del mismo modo, estudios internacionales expuestos por autores como Iaffaldano, Michelle y Michinsky, Paul, (1983); y M. R. Barrick (2001) establecen que la evolución de los modelos de dirección de recursos humanos en la última década, se han distinguido fundamentalmente por la satisfacción, puesto que son un elemento operativo que vincula la capacidad individual y la capacidad colectiva, además, producen valor en los procesos de trabajo. De esta manera, al analizar los estudios sobre la personalidad y el desempeño laboral, se demostró que ha sido objeto de atención a la necesidad de crecimiento personal (Pantouvakis y Karakasnaki, 2017).

Para Tisu (2020) las investigaciones acerca del desempeño laboral revelan una tendencia hacia las diferenciaciones personales, principalmente en el ámbito empresarial. Del mismo modo, para Motowidlo (1997) el desempeño laboral puede ser medido en dos aspectos, desempeño de tareas y desempeño contextual, en el cual el individuo refleja diferentes comportamientos externos que pueden ayudar a cumplir expectativas por parte de la organización y la sociedad. En consecuencia, la actuación del servidor en ciertos campos es un determinante para una buena imagen laboral, precisando al comportamiento del individuo como ventaja competitiva sostenible (Arnaboldi y Azzone, 2010; Vancouver, 2016). Asimismo, otras investigaciones realizadas en América Latina por Díaz-Monsalve (2004); y Snyder (1996), afirmaron mediante sus estudios, que la competitividad es un aspecto que adquieren las personas basándose en el desempeño laboral, lo cual se deriva de las exigencias del crecimiento económico actual, enmarcado en procesos de globalización.

Destacando la importancia del desempeño laboral, existen varios estudios que determinan el impacto de los instrumentos aplicados para medir el mismo, basándose en el clásico modelo del desempeño laboral (Lu y Song, 2020). Sin embargo, es importante destacar que en los últimos años ha sido cuestionado por varios autores, entre ellos Lu y Song, (2020); Motowidlo, (1997); y Vancouver, (2016). Es por ello que investigaciones muestran varias debilidades al medir el desempeño laboral, ya que pueden ser sesgadas por eventualidades, factores como la causalidad y asociados al aprendizaje como son los efectos de retroalimentación (Vancouver, 2016).

De acuerdo a Woods (2019) se define al desempeño laboral como *“aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos empresariales, organizacionales, e institucionales, que puede ser medidos en término de competencias conductuales o comportamientos humano de cada individuo, a nivel de contribución a la empresa”*(p.3). Es decir, el desempeño laboral es considerado un factor no modificable en relación a los rasgos de personalidad (Incerti, 2020). Es por ello que Peral y Geldenhuys (2020) sostienen que es el resultado de un sentimiento personal, generado por diferentes acciones por parte del empleador, y en la mayoría de las ocasiones con un solo objeto como el logro de la misión empresarial.

A su vez Linda (2019) afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización, mientras que Woods (2019) plantea que este factor es influenciado en gran parte por expectativas propuestas por el empleador sobre el trabajo. Por lo tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que aporte la empresa u organización (Chongyu, 2021). Se debe considerar las destrezas como principales puntos al determinar una conducta estable para un desempeño laboral de éxito (Valera, 2013). De acuerdo a lo establecido por los autores antes mencionados, se puede estructurar el procedimiento por el cual las metas de las organizaciones influyen de alguna manera en el desempeño laboral desde sus inicios, como es la selección del personal, por

ello es fundamental evaluar la conducta emocional antes que perfil duro, con la finalidad de escoger el candidato idóneo al puesto (Incerti, 2020).

Con el pasar de los años estudios realizados en Europa consideran a la personalidad como una variable imprescindible en el estudio del comportamiento humano, y por ende el desempeño laboral (Digman, 1990). Es así como a lo largo del desarrollo tecnológico una de las ciencias, como lo es la psicología ha sido un hecho fundamental para medir la personalidad, puesto que se debe considerar que la personalidad juega un papel indispensable dentro de la investigación, ya que ha sido utilizada para analizar y expresar el comportamiento humano dentro de cualquier ámbito (Garnier, 2008; Hung, 2018). Por tanto, desde épocas muy remotas el hombre ha dirigido su atención al factor que reconoce ciertos rasgos o estímulos experimentados por las personas, para ello se apoya en la observación y la experimentación de estímulos que pueden ser estables o duraderos, dependiendo del entorno por el cual se desenvuelven (Allport y Odbert, 1936; Tett y Burnett, 2003).

Los psicólogos han establecido durante muchos años que las personas crean comportamientos laborales en base a experiencias o situaciones que se presentan a lo largo de su vida, visualizando hallazgos consistentes, con la idea de que los rasgos de personalidad influyen en la selección del personal en cuanto a un desempeño laboral (M. Barrick, 2002; M. R. Barrick, 2001). Por consiguiente, la creciente búsqueda de la personalidad es una respuesta al estímulo externo del medio ambiente, por cuanto estaría relacionada a la formación de comportamientos (Miller, 1956; Smith y DeNunzio, 2020). De este modo la importancia de una investigación prudente es vital para la discusión de la relación entre la personalidad y el desempeño laboral (Uchida, 2014).

Múltiples líneas de investigación han apoyado a evaluar la personalidad ya que aumenta la estimulación de los trabajadores, y esto podría evidenciar los factores de un desempeño laboral esperado en una empresa u organización (Uchida, 2014). Organ (1994); Tett y

Burnett (2003), afirman que varios rasgos de la personalidad son determinantes para estudiar el comportamiento humano frente a su lugar de trabajo, dichos comportamientos influyen en el compromiso y satisfacción de los empleados en cuanto a las habilidades efectivas que desempeñan en su ámbito laboral. Es por ello que además se propone un nuevo enfoque de la personalidad como un factor predictivo frente en un trabajo positivo (Aristovnik, 2016; Chandra, 2020).

Pervin (1968) teoriza a la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral, tomando en cuenta el medio ambiente como factor para el desenvolvimiento del individuo. Se considera además, a la satisfacción como resultado de la personalidad, basado en experiencias reflejadas durante el proceso y toma de decisiones al cumplir una tarea (Morrison, 2002; Oppenheimer, 1966). Dicho de otro modo, uno de los puntos a tener en cuenta durante la relación de la personalidad y el desempeño laboral, es el trabajo proactivo, ya que puede medir la personalidad frente a la creación de trabajos positivos (Hall y Moss, 1998). Es probable que el entorno del servidor provoque ciertas reacciones de personalidad que interpongan la efectividad de la tarea realizada por parte de las personas (Hung, 2018).

La personalidad se refiere a funciones que engloban motivos, emociones, metas y demás sistemas que se reflejan a nivel individual, determinando la interrelación característica de cada individuo y el comportamiento humano en ámbitos laborales (Crant, 1995; Izquierdo Martínez, 2002). Por lo tanto autores como Hall y Moss, (1998); Noller (1987) mencionan que los trabajadores en cualquier ámbito esperaran crear siempre la oportunidad de crecimiento y desarrollo personal, distinguiendo las personas claramente con características funcionales y diferentes en base al temperamento y la creación de metas individuales. Por ello se puede determinar a la personalidad como influyente en el desempeño laboral y en sistemas enfocados a ejecutar tareas (Diener, 1984). Además el crecimiento personal está enfocado a la reacción de las actitudes y aptitudes del trastorno de la personalidad, en consecuencia puede hablarse como una cognición motivacional

que sería beneficiosa para un desempeño laboral efectivo (Conley, 1985).

Sin embargo, a mediados de los años 80 la visión del desempeño laboral entre los investigadores empezó a cambiar, y las conclusiones de los nuevos estudios enfocaron a los comportamientos emocionales como un factor predictor de un desempeño laboral satisfactorio dentro de las organizaciones (Pflügner, 2020). Lo que género que a nivel mundial sea visualizado desde otro punto de vista en casi todos los países, pese a esto en Latinoamérica se siguió utilizando el modelo tradicional (Athota, 2020). Es importante señalar que estudios de alto impacto por Abid (2021); López-Núñez (2021); y Sui (2021) muestran que la psicología de las organizaciones es promovida por la aparición de 5 grandes propuestas en un modelo universal llamado “Big Five”; y por la premisa de que las medidas de personalidad contribuidas de manera idónea predicen el desempeño laboral casi igual de bien que las medidas predictivas de la conectividad. A fin de establecer el impacto de la personalidad en servidores públicos; es así como la presente investigación utiliza el meta análisis propuesto por (Hung, 2018).

La personalidad ha sido un tema discutible por varios autores, entre ellos, Hung (2018); por lo que existen diversos instrumentos para medir la personalidad, incluso investigaciones de autores como Ng y Feldman (2008) consideran que la personalidad se relacionaría con la edad; sin embargo, otros investigadores en diferente contexto revelan que el instrumento más factible para medir la personalidad es el de las “Big Five”, la cual está compuesta por 5 constructos o subvariables: extraversión, responsabilidad, estabilidad emocional, afabilidad y apertura a la experiencia (Goldberg, 2013). Desde que estos 5 aspectos de Norman (1963) fueron propuestos, se ha realizado una variedad de estudios, estos estudios han evidenciado un apoyo evidente de estos 5 aspectos como un modelo estratégico que mida la personalidad (Conley, 1985; Noller, 1987).

2.1 Teorías integradas al desempeño laboral desde el área de la psicología de la personalidad

2.1.1 Teoría de Millón

La teoría de millón por Berman y McCann (1995) es la teoría con prototipos originales de la personalidad asocial, que describe versiones menos patológicas de los trastornos de temperamento y su relación con el desempeño laboral, creando patrones de un sistema de clasificación lógico. Desde la teoría del millón se confirma que es posible predecir el desempeño laboral en base a la personalidad, ya que analiza las relaciones interpersonales e intrapersonales utilizadas por individuos con diversos trastornos. Es considerada la primera versión de una teoría que mide la personalidad normal y anormal en entornos laborales; integran componentes previamente dispersos dentro de la ciencia clínica integrada del comportamiento humano.

2.1.2 Teoría de Respuesta

Psicólogos en base a múltiples evaluaciones descubrieron que una teoría exacta para evaluar la personalidad sería de respuesta inmediata, por lo que surge la teoría de respuesta por Huprich (2015); entendida como el conjunto de variables formales que estudian la psicología del comportamiento humano, tiene un enfoque basada en la puntuación observada, que parte de una reacción al ejecutar una tarea; reportando datos con validez convergente que mejoran el desempeño laboral, aumentando la productividad al ubicar comportamientos humanos según la necesidad del puesto, además, proporciona una oportunidad de examinar el desempeño en el lugar de trabajo de forma clara e inmediata, ya que se analiza en la ejecución de la tarea minimizando el margen de error.

2.1.3 Teoría de las Big Five

Lee y Foo (2020) examina los cinco rasgos centrales de la personalidad, considerado como un triángulo angular del comportamiento humano, mide con claridad por qué una persona puede tener alto o bajo rendimiento, más conocido en el ámbito literario como la Teoría de las Big Five, es un fuerte predictor frente al riesgo de las consecuencias de un bajo

desempeño laboral, guiado por la autoconciencia, los impulsos de una persona y la efectividad que tiene en sus actividades diarias. Esta teoría ha ido creciendo consistentemente con una dimensión que mantiene el comportamiento humano controlado, generando en su equipo de trabajo efectividad laboral.

Después de realizar un bosquejo literario expertos afirman que la teoría de las Big Five es la más viable en cuanto a medir el desempeño laboral, de acuerdo con la personalidad, el contexto del desempeño laboral se basa principalmente en factores del comportamiento emocional, a través de 5 variables que son: extraversión, responsabilidad, estabilidad emocional, afabilidad, y apertura a la experiencia. Hung (2018) afirma a la teoría de las Big Five como un poderoso predictor del desempeño laboral frente a la personalidad, ya que en estudios psicosociales se han aplicado con éxito con una amplia variedad de entornos laborales.

2.2 Extraversión

Investigaciones realizadas por Izquierdo Martínez (2002); y Ye (2019) establecen eficacia al poder predictivo de la extraversión, porque procura identificar el nivel de satisfacción de un individuo en las relaciones laborales, se considera a las personas con comportamiento extrovertidos o introvertidos y con reacciones buenas o malas como aquellos que disfrutan simplemente la manera distinta de la sociedad. Es importante destacar que para Smith y DeNunzio (2020) los extrovertidos tienden hacer personas con temperamentos asertivos sociales, por ende cuando una organización está buscando un perfil comercial o su equipo operativo, es fundamental considerar a la extraversión, puesto que las personas abiertas ejercen funciones de liderazgo, al contrario de los introvertidos que tienden hacer retraídos, tímidos o no generan competitividad, es más, puede ser incluso un factor deseable en cualquier organización, convirtiéndose en una característica del perfil blando del servidor (Lindblom, 2020; Zuckerman, 1993).

Aunque la extroversión es más conocida por bipolaridad está orientada a aspectos

conductuales relacionados con la personalidad, con un sentido subjetivo hacia el mundo exterior (Pflügner, 2020). El factor extraversión está representado por 6 facetas: *Calidez, sentimiento gregario, autoestima, actividad, entusiasmo y emociones positivas* (Chandra, 2020). Por esta razón, desde la perspectiva subjetivista de varios autores como Abid, (2021); López-Núñez, (2021); y Sui, (2021) un individuo extrovertido es: sociable, vivaz, activo, asertivo, buscador de sensaciones socializadas, despreocupado, dominante, espontaneo y aventurero, determinándole como un aspecto predictor de la satisfacción laboral mediante la identificación de la estabilidad emocional.

Teniendo en cuenta la importancia que tiene el bienestar psicológico, la identificación y la asignación de puestos idóneo, es fundamental analizar la extroversión dentro de la satisfacción laboral, existen afirmaciones dentro de la literatura que el extrovertido analiza el estímulo sensorial y la percepción de una reacción (Chongyu, 2021). Por tanto, al aumentar la dificultad de una tarea los sujetos extrovertidos tienden significativamente a presentar un rendimiento inerte, mientras que los introvertidos tienen una tendencia opuesta desencadenando el estrés laboral (Akgundu, 2020). En este sentido se puede interpretar que un extrovertido puede trabajar bajo presión con velocidad y precisión (Mhlanga, 2019).

La extraversión hace referencia a la concentración o interés del individuo, el cual involucra aquellos sentimientos positivos y experiencias vividas en su trabajo diario dentro de la organización (Barrick y Mount, 1991). Los expertos Clark y Watson, (1991) mencionan que aquellas personas que son adictas al trabajo estarán satisfechos en la labor que realizan, y serán más productivos, al menos desde la perspectiva de gestión de la organización. En cuanto a las organizaciones la extraversión se relaciona con el desempeño laboral positivamente, ya que tienen un rendimiento óptimo con respecto a las tareas desarrolladas (Hung, 2018). En consecuencia los trabajadores extrovertidos serán asertivos y energéticos brindando calidad y resultados óptimos en el desempeño de sus actividades (Mourelatos, 2020).

2.3 Responsabilidad

La responsabilidad es un término ampliamente utilizado en diversos escenarios, pero con un enfoque dentro de la personalidad, explica cómo una persona controla sus impulsos y actúa de una manera aceptable socialmente (Rukh, 2020). Por esta razón varias organizaciones insertan a la responsabilidad como un factor clave dentro de su entorno, puesto que está dirigido a objetivos individuales de cada servidor, con el fin de alcanzar metas planteadas y organizarse eficazmente (Akgunduz, 2020). Asimismo el desempeño se ve reflejado previo a los distintos cargos en cuanto a la responsabilidad, dado que es utilizado por su relación y la disposición a asumir responsabilidades en el trabajo (Altura, 2020).

Se puede mencionar a la responsabilidad como a la forma de controlar, regular y dirigir nuestros impulsos; tales impulsos no son intrínsecamente malos, ya que en ocasiones solucionan situaciones que requieren una decisión rápida y un actuar con un impulso que puede detonar una acción de responsabilidad (Hung, 2018; Mhlanga, 2019) . Por el contrario, dentro de una perspectiva literaria las personas que presentan una alta responsabilidad, resultan exitosas a través de una planificación bien estructurada (Chandra, 2020). Por ello dentro del entorno social una persona extrovertida no es considerada responsable generando un índice de influencia de la personalidad sobre generar responsabilidad genuina (Tisu, 2020).

La responsabilidad es un valor o una cualidad que se caracteriza por el cumplimiento del compromiso contraído con la sociedad o ante sí mismo, ser capaz de enfrentar con resultados positivos un problema (Ye, 2019). Esta cualidad es construida y reforzada en la niñez, creando la personalidad de la persona en el seno familiar (Hung, 2018). Por esta razón autores como Smith y DeNunzio (2020) mencionan que *“la familia debe ser capaz de formar en sus hijos valores que expresen lo mejor ante los demás, y así mismos, generando personalidades neutras y adaptables a distintos entornos” (p.4).*

Responsabilidad hace referencia a la tendencia de responder de diferentes maneras a ciertas circunstancias, por ende, se ha demostrado que la conciencia en particular es un predictor prometedor del desempeño laboral general (Roberts, 2009). Estudios además demuestran que existe una relación directa con el desempeño laboral y este puede ser tanto positivo como negativo, además puede ser un fuerte indicador de rendimiento en la selección del personal en una organización (Hogan y Ones, 1993). Otro punto a considerar es que la responsabilidad tiende a hacer un impacto de rendimiento en los puestos de trabajo, que se caracterizan por ser frecuentes y cooperativos, porque interactúan con otros y a su vez tienen tareas que requieren sensibilidad interpersonal (Moreen, 2017).

2.4 Estabilidad emocional

Para Vancouver (2016) la estabilidad emocional es conocida en el campo de la investigación como la inseguridad o miedo; señalando la capacidad de una persona para alcanzar metas, a tal modo que las personas tienden a afectar los niveles de compromiso, puesto que tiene tendencia a enojarse con facilidad, obteniendo inestabilidad emocional con puntuaciones altas de errores laborales (Caballero, 2013). Por el contrario, las personas con puntuaciones bajas en cuanto a estabilidad emocional, tienden a ser calmadas y seguras de sí misma con un enfoque de atención al cliente (Mhlanga, 2019). En otros casos la estabilidad emocional incide de manera positivista para poder alcanzar resultados satisfactorios en el proceso de una tarea (López-Núñez, 2021).

Estudios previos han encontrado que existe diferencia significativa entre hombres y mujeres en cuanto a niveles de estabilidad emocional (Abid, 2021; Maan, 2020; Pflügner, 2020). Sin embargo, hasta la fecha no se ha tenido en cuenta las dimensiones de estabilidad emocional y su influencia en la personalidad desde una perspectiva teórica de auto organización; además que el control de las emociones son sentimientos intensos que se dirigen a una acción, es por ello que la naturaleza humana genera sensibilidad más en una mujer y por ende inestabilidad emocional al realizar el desempeño de sus actividades

(Linda, 2019; Ye, 2019). Por consiguiente, la vida cotidiana exige la gestión de las emociones, la reelaboración de su estabilidad y la no represión de los sentimientos (Dong y Dumas, 2020).

Una postura desde la psicología del comportamiento humano es plantearse una búsqueda activa del sentimiento vital frente a una estabilidad emocional efectiva; por ello Conte (2017) considera a la estabilidad emocional uno de los 5 grandes factores de la personalidad, ya que *“explica la tendencia de algunas personas a hacer más vulnerables a problemas de depresión y ansiedad cuando se encuentran en circunstancias decisivas”* (Chandra, 2020, p.5); siendo también características psicológicas disposicionales y amplias que se utilizan para descubrir, evaluar, y predecir la personalidad de los individuos (Trent, 2020).

En particular la estabilidad emocional se refiere a la baja serenidad que refleja aspectos negativos de la personalidad, como son la tristeza, miedo, o ansiedad (Hung, 2018). Del mismo modo, el desempeño laboral de las personas está enteramente relacionado con las emociones, puesto que los trabajadores con altos niveles de neuroticismo proporcionan niveles bajos en cuanto al desenvolvimiento de sus actividades laborales en el trabajo (Salgado, 1997). Además, la evidencia empírica de las organizaciones nos menciona que el rendimiento del individuo está positivamente relacionado con la emoción, y por ello con el desempeño laboral de los trabajadores en cada una de sus áreas (Mourelatos, 2020).

2.5 Afabilidad

La afabilidad más conocida como amabilidad se refiere a la forma de reaccionar ante una situación o respuesta a una acción, siendo las personas agradecidas en su entorno laboral y brindando calidad y confiabilidad a sus clientes; evidenciando positivamente al crecimiento de las organizaciones (Jonason y Sherman, 2020). Por lo general todos los perfiles de las organizaciones tienden a pedir a personas con amabilidad, puesto que

atraen perfiles creativos con enfoques innovadores (Rapp, 2006). También refleja tendencias interpersonales con un polo positivo que refiere a la docilidad, con la capacidad de establecer relaciones interpersonales amistosas con un enfoque altruista, considerado, confiado y solidario (Hung, 2018).

De acuerdo a Woods (2019) el factor afabilidad refiere a la dimensión identificada como agrado o cordialidad versus a la hostilidad, distinguiendo a las personas compasivas con las crueles. Este factor es contrario al oposicionismo, ya que estos individuos son antipáticos pero competitivos y egocéntricos, mientras que los afables muestran empatía ante las necesidades de los demás, considerando una personalidad idónea para cualquier puesto de trabajo (Incerti, 2020). A través de este elemento se identifican rasgos de personalidad antisociales y narcisistas, es decir, muestra aspectos asociados a la capacidad de comprender e intervenir en las necesidades (Chongyu, 2021).

En la gran mayoría de las organizaciones se establecen como facetas dentro de su selección de puestos a la confianza, franqueza, actitud conciliadora, modestia, altruismo y sensibilidad hacia los demás, como parámetros para un candidato idóneo, mostrando así a las personas afables como única elección (Smith y DeNunzio, 2020). Lo que genera un limitante al priorizar grupos de interés, ya que estudios recientes de Abid, (2021); Chandra, (2020); y Pflügner, (2020) afirman que los distintos tipos de personalidad son óptimos si son ubicados en el puesto ideal, porque la selección debe enfocarse a la adaptación del talento humano. Lo que por el contrario una persona afable no siempre es exitosa en cargos directivos, ya que el alto índice de hostilidad o sensibilidad a los demás limita generar estrategias eficaces, siendo un ejemplo claro de que todos los talentos humanos indistintamente de su personalidad son indispensables dentro de una organización (Abid, 2021).

Para autores como Graziano, W.G y Eisenberg (1997) la afabilidad o amabilidad es un rasgo de la personalidad que nos refleja el comportamiento y los resultados que definen

a una persona como amable, pasivo, ético, cooperativo, cálido y considerado; por lo cual las personas que puntúan un rango alto en esta dimensión son más empáticos y altruistas, mientras que un puntaje de amabilidad bajo se relaciona con egoísta y con falta de empatía; sin embargo, la evidencia organizacional según Witt (2002) menciona en sus investigaciones que existe una relación directa y positiva con el desempeño laboral, en especial en tareas que requieren el intercambio de cooperación con otros trabajadores; por otro lado, Nokes (1986) considera que un empleado creativo y amable genera alternativas útiles para completar las tareas mientras se enfrentan limitaciones para afrontar la competitividad.

2.6 Apertura a la experiencia

Esta dimensión indica la experiencia y vivencia de las personas tales como el conocimiento empírico y sus estudios, son personas a quienes le gusta pensar antes de actuar y usar su mente resolviendo acertijos o problemas (Agarwal y Toshniwal, 2020; Izquierdo Martínez, 2002). Es el principal predictor del pensamiento divergente, es decir las personas que viven el día a día con logros creativos (Díaz-Monsalve, 2004). También es una tendencia actual para el mundo, confirmando de algún modo aquellos sucesos que aprovechan claramente una alternativa rica y disponible en base a la experiencia, puesto que mejora su eficiencia y productividad (López-Núñez, 2021). Además, recupera ambientes de felicidad y logro aún para las personas mayores, ya que nace de una vivencia cumplida con un ciclo de vida, dando realce a cada estrategia laboral (Chandra, 2020).

La naturaleza humana es impredecible, sorprende a las organizaciones con sucesos inesperados, es por ello la importancia de crear equipos de trabajo con la apertura a la experiencia, generando nuevos tiempos y espacios en el momento idóneo para la toma de decisiones (Maan, 2020). Hung (2018) señala que la apertura a la experiencia es uno de los rasgos de la personalidad sobre los cuales existen mayor cantidad de evidencias, respecto a la vinculación con las capacidades creativas. Además, se ha comprobado que

en países europeos la experiencia se vincula con una efectiva productividad, y por lo tanto es generadora de estrategias de éxito, mejorando resultados en los instrumentos de evaluación de desempeño, con un enfoque a diversos campos (Maan, 2020).

La quinta variable de las “Big Five” ha sido considerada la más compleja de identificar, dado que en la actualidad es interpretada dentro de las organizaciones como inteligencia intelectual (Hung, 2018; Woods, 2019). Este factor describe la complejidad, profundidad, y originalidad de la vida mental de los individuos, generando rasgos que se asocian a dimensiones del ser imaginativo (Akgunduz, 2020). Las personas con propósitos altos tienden a ser poco convencionales y propensas a cuestionar la autoridad, aunque ello no indica que carezcan de principios, sino por el contrario, que su experiencia ha sido basada bajo sucesos familiares o influenciados por terceras personas; este rasgo de personalidad debe ser tomado en cuenta en los trabajos temporales o transitorios (Altura, 2020).

La apertura a la experiencia se refiere a la capacidad que tiene el individuo para tener una imaginación activa, atención a los sentimientos y una sensibilidad estética, además de curiosidad intelectual e independencia del juicio (Mourelatos, 2020). Por consiguiente los valores más altos de la apertura a la experiencia se relacionan positivamente en cuanto al desempeño laboral, especialmente en el ámbito artístico (Hung, 2018). En este caso debido a la naturaleza del mismo, es necesario resaltar que la apertura a la experiencia tiene una relación directa en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores (Goel y Corp, 2019).

2.7 La personalidad y el desempeño laboral

Una de las apreciaciones humanas del servidor como factor de investigación es el estudio de la personalidad; considerando el entorno actual que se encuentran afectadas en las distintas áreas de una organización y por la poca importancia que se da a los tipos de temperamentos (Hung, 2018; Linda, 2019). Es por ello que en un entorno cambiante

como es la realidad actual, se requiere de movimientos del personal indirectamente, mismo que no deberían afectar de manera negativa las emociones de los servidores, para lo cual se requiere una mayor atención en la selección del puesto a reubicar, de modo que ello no afecte el desempeño laboral de los mismos (Incerti, 2020). Es así como la evaluación del desempeño es la forma más usada para estimar o apreciar el desenvolvimiento de una persona en el cargo y su potencial en desarrollo (Sui, 2021).

A partir de este estudio se ha usado a “Big Five” como instrumento estratégico para medir la personalidad, planteando factores por el cual se desenvuelve en el campo político, empresarial, organizacional, familiar, e incluso para la vida diaria (Mondak, 2011). De modo que la personalidad de los empleados puede considerarse como una variable importante para afectar sus niveles de compromisos en la organización (Crant, 1995; Norman, 1963). Por otra parte, el propósito del estudio de la personalidad es determinar los rasgos influyentes dentro del desempeño laboral, teniendo en cuenta que la validez y aceptación de este modelo como teoría reside en la similitud que existe entre la conceptualización de rasgos influyentes dentro del desempeño; aspecto que es comprobado a través de diferentes validaciones en múltiples idiomas (Athota, 2020; Hung, 2018).

De esta manera, es un modelo ampliamente compartido por la comunidad científica, pero muy poco aplicado dentro de estudios en instituciones públicas, a partir de que el desempeño es sinónimo de comportamiento (Peral y Geldenhuys, 2020). El modelo de las “Big Five” puede identificar un rasgo influyente como es la personalidad, permitiendo indagar cómo se comporta una variable en relación a la otra (Athota, 2020). Este aspecto comprueba que cada institución define sus propios estándares de desempeño (Maan, 2020). Adicionalmente esta necesidad surge en el GAD Municipalidad de Ambato, dado que se reconoce la importancia del servidor dentro de la institución, además de la susceptibilidad a la que está expuesto los distintos puestos de trabajo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Ubicación

La presente investigación se realizó en Ecuador, provincia de Tungurahua, específicamente en el cantón Ambato, a todos los servidores de diferentes departamentos que conforman el GAD Municipalidad de Ambato, los cuales fueron considerados para el desarrollo del estudio. Los departamentos investigados son organismos que pertenecen al sector público y están regidos tanto bajo la LOSEP (Ley Orgánica de Servicio Público), como el código de trabajo (Código orgánico de trabajo) respectivamente. La estructura departamental está conformada por varias áreas que integran a 1060 colaboradores, entre ellas: la Dirección de Cultura y Turismo, Dirección de Servicios Públicos, Dirección Financiera, Dirección de Gestión de Suelo, Dirección de Planificación, Dirección de Gestión Ambiental, Dirección de Obras Públicas, Dirección Administrativa, Dirección de Catastros y Avalúos, Dirección de Comunicación Institucional mismas que se dedican a brindar servicios públicos a toda la comunidad ambateña.

3.2 Equipos y materiales

Reyes (2004) menciona con respecto a los equipos y materiales de una investigación, la vital importancia de contar con los recursos económicos y financieros para impulsar el desarrollo de la propuesta, puesto que mediante ella todo estudio es viable. Su oportuna aplicación posibilita en un futuro el pronto retorno de la inversión; además, es una guía para que los investigadores puedan establecer los gastos a los que se podrían enfrentar al realizar estos estudios. Por ello, a continuación, se detallan todos los equipos y materiales usados en el transcurso de la investigación, tanto en el trabajo de campo como en el de escritorio y son los siguientes: recursos tecnológicos, materiales bibliográficos y papelería, recursos humanos, y el transporte.

3.3 Tipo de investigación

(a) El enfoque metodológico de la presente investigación es cuantitativa, puesto que está orientado a probar teorías mediante las hipótesis, haciendo uso de herramientas estadísticas que estudian las acciones de las variables, siendo en este estudio: personalidad y el desempeño laboral; además, el estudio utilizó la deducción cuantitativa dado que integró técnicas cuantitativas y recursos que pueden ser aplicados en este tipo de investigaciones (Ñaupas, Paitán, Valdivia, Palacios, 2018). Por otro lado, el estudio puso a prueba las hipótesis planteadas mediante el soporte del modelo “Big Five” (Gosling et al., 2003). (b) Con respecto al diseño de la investigación se aplicó un análisis no experimental, en vista de que no se manipularon los datos; y que nos permitieron observar la relación entre las variables de personalidad y el desempeño laboral de los servidores públicos en el GAD Municipalidad de Ambato en su contexto natural (Hernández Sampieri, Roberto; Baptista Lucio y Fernández Collado, 2004). (c) En cuanto al diseño no experimental transversal en cambio se permitió recoger información en un punto específico del tiempo (Hernández Sampieri (2004). (d) Para Bernal (2002) la investigación correlacional permite examinar relaciones entre variables, sin embargo, no explica que una sea causa y efecto de la otra. Por ello el presente estudio tomó como alcance la investigación correlacional, porque mediante este proceso se explicó el grado de la relación entre variables de la personalidad y el desempeño laboral. (e) Por otra parte, con respecto a la técnica de recolección de datos de esta investigación se utilizó la encuesta, en vista de que permite una descripción cuantitativa de tendencias, con el objeto de obtener resultados confiables (D’Souza et al., 2016). Adicionalmente este estudio investigó rasgos de la personalidad como actitudes y comportamientos, por ello la encuesta fue la técnica adecuada para el desarrollo de este estudio.

3.4 Prueba de Hipótesis

La presente investigación tuvo como principal pregunta: ¿Estudiar la relación entre la personalidad y el desempeño laboral de los servidores públicos en el GAD Municipal de Ambato? De esta pregunta principal surgen las siguientes hipótesis:

3.5 Hipótesis

H0: Los rasgos de la personalidad NO tienen una relación directa y positiva con el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones públicas.

H1: Los rasgos de la personalidad SI tienen una relación directa y positiva con el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones públicas.

3.5 Población o muestra

Para autores como Argibay (2009) y Luis (2004) el método más utilizado y más recomendado para investigaciones cuantitativas es el muestreo probabilístico, puesto que los componentes que conforman la población tendrán la misma posibilidad de ser seleccionados para elegir una muestra representativa. Por consiguiente, en la presente investigación se adoptó la utilización de un muestreo probabilístico por conveniencia, es decir, no está sujeto al azar, puesto que es a criterio del investigador. Además, una vez calculado el tamaño de la muestra, se arrojó un resultado de 283 personas, que corresponden a los diferentes departamentos que conforman el GADMA. Sin embargo, a pesar de los correos masivos enviados cada semana, se pudo evidenciar que cada vez la respuesta iba siendo menor, y al no contar con una aceptación favorable que complete la totalidad de la muestra, se optó por utilizar una tasa de respuesta positiva del 13.3%, dando como resultado una recolección de 141 servidores encuestados. Por otra parte, Hesse-Biber (2016) menciona que el tipo de análisis de la muestra en diseños de correlaciones es de 64 casos en una hipótesis estadística, cumpliendo de esta manera los parámetros para realizar los análisis estadísticos.

3.6 Recolección de información

En la investigación se aplicaron instrumentos previamente validados en diferentes investigaciones; por lo tanto en este estudio la personalidad se midió mediante las Big Five, enfoques propuestos por Gosling, Rentfrow y Swann (2003); por otro lado el desempeño laboral fue medido por dos constructos o dimensiones que fueron; el

desempeño de tareas y el desempeño contextual, las escalas para el desempeño laboral fueron adoptados y revisados por (Motowidlo y Van Scotter 1994).

El instrumento que mide la personalidad fue usado en investigaciones como: “*A very brief measure of the Big-Five personality domains (Gosling et al., 2003)*”; sin embargo fue adaptado por otras investigaciones como “*Revisiting relationships between personality and job performance: working hard and working smart (Hung, 2018)*”; en cambio el instrumento que mide el desempeño laboral fue utilizado en el estudio de: “*Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance (Motowidlo et al., 1997)*”. Todos los elementos de medición utilizados en este estudio fueron diseñados con una escala Likert de 7 puntos que va desde "1 = totalmente en desacuerdo" hasta "7 = totalmente de acuerdo".

Los 10 ítems correspondientes a personalidad fueron los siguientes: (a) Me veo como extrovertido, entusiasta; (b) Me veo como crítico, pendenciero (Propenso a riñas o peleas); (c) Me veo confiable, auto disciplinado; (d) Me veo ansioso, me altero fácilmente; (e) Me veo abierto a nuevas experiencias, complejo; (f) Me veo reservado, tranquilo; (g) Me veo simpático, cálido; (h) Me veo desorganizado, descuidado; (i) Me veo tranquilo, emocionalmente estable; (j) Me veo convencional, poco creativo. En cuanto a desempeño laboral, este instrumento se subdivide en dos dimensiones que son desempeño de tareas con 5 sus ítems (a) Yo siempre... Desempeño con eficacia las tareas administrativas; (b) Yo siempre... Desempeño con eficacia en la planificación y organización del trabajo; (c) Yo siempre... Me aseguro de que estén presentes todos los elementos necesarios para realizar el trabajo; (d) Yo siempre... Completo las tareas laborales de manera oportuna; (e) Yo siempre... Completo tareas asignadas por organizaciones en general. Y desempeño contextual con sus 3 ítems (a) Yo siempre... Completo las tareas laborales de acuerdo con los procedimientos; (b) Yo siempre... Completo las tareas laborales con más entusiasmo; (c) Yo siempre... Me adhiero a los valores organizacionales incluso cuando sea un inconveniente. La validez del cuestionario fue dada por cuanto el instrumento ha sido

previamente utilizado en investigaciones previas y sobre todo en contextos internacionales. A continuación, se efectuó el estudio de la consistencia interna de los ítems calculado en el Alpha de Cronbach, con una prueba piloto de 15 participantes, elegidos al azar en los departamentos de GADMA y obteniendo un valor de 0.821 superior al estándar aceptado de 0,7 (Tachiiri y Ohta, 2004); por lo cual cumple el criterio de confiabilidad del instrumento a partir de las correlaciones de los ítems. El instrumento de medición se puede apreciar en el anexo A, y la autorización respectiva del autor en el anexo B.

Al realizar la recolección de datos se estableció que las encuestas aplicadas a los servidores del GAD Municipalidad de Ambato tengan datos del encuestado a elección, como evidencia del consentimiento brindado, aquí podemos detallar de forma clara los objetivos investigativos y además un acuerdo que evidencie la confidencialidad de lo obtenido en las encuestas realizadas, asimismo, al ser enviada la encuesta se les realizó una breve explicación de lo que consistía, para que de esta forma la información proporcionada sea con la mayor sinceridad posible para fines investigativos. Por esta razón es de vital importancia aclarar, que el instrumento fue repartido a cada servidor del GAD Municipalidad de Ambato mediante envíos de correos electrónicos masivos, junto con información precisa para la realización del procedimiento investigativo, además de un link realizado en la plataforma Google Forms que les permitiría desarrollar la encuesta. De esta manera el modelo de consentimiento informado se podrá evidenciar en el anexo C.

3.7 Procesamiento de la información y análisis estadístico

Para el procesamiento de la información se utilizó técnicas de análisis tanto descriptivos como multivariantes, mediante el análisis descriptivo se pudo analizar factores demográficos; además, se estableció como objeto primordial proporcionar una evidencia objetiva, con el propósito de afirmar o negar las hipótesis planteadas, es por ello que la información arrojada mediante la recolección tiende a ser traducida a datos o cifras, puesto

que se interpretaron el resultado de la investigación (Rendón-Macías et al., 2016). Sin embargo, la coherencia que se dé a los resultados finales es de vital importancia, debido a que permitirán ordenar de forma clara y sencilla los datos; por ese motivo el autor Matus (2018) recomienda que antes de realizar un análisis descriptivo es importante revisar los objetivos de la misma. Por otro lado, el análisis multivariante fue utilizado para desarrollar un análisis factorial confirmatorio que permita encontrar grupos homogéneos a partir de un conjunto de variables correlacionales.

3.11 Variables respuesta o resultados alcanzados

En el presente estudio se realizó: 1) la ejecución previa de la recolección de datos que se basó en encontrar la validación del instrumento, además, se realizó una prueba piloto de validación mismo que arrojó un resultado fiable de 0.821 superior al estándar de 0,7 (Tachiiri y Ohta, 2004); y posterior el procedimiento de recolección de datos, tabulación y exposición de datos; 2) la investigación se basa en una estadística descriptiva y multivariante, con la realización de tablas de contingencia y frecuencia; 3) Asimismo se realizó un análisis correlacional, el cual determinó la relación entre las variables de la personalidad y el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato; 4) por otro lado, para validar la alternativa de intervención se utilizó el método estadístico del coeficiente de correlación Rho Spearman, mediante el cual se pudo aceptar las hipótesis propuestas: **H0:** Los rasgos de la personalidad NO tienen una relación directa y positiva con el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones públicas **H1:** Los rasgos de la personalidad SI tienen una relación directa y positiva con el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones públicas.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4. Resultados de confiabilidad y validez interna

4.1 Análisis de confiabilidad o fiabilidad

Para el análisis de la confiabilidad o fiabilidad de este estudio, se evaluó la consistencia interna, calculada mediante el Alpha de Cronbach, este Coeficiente evidencia la fiabilidad del instrumento, puesto que analiza el punto de medidas parciales obtenidas con los diferentes ítems; así como para la realización de las mediaciones estables y consistentes, en donde se arroja la magnitud de los ítems que hacen parte del instrumento; asimismo, muestra la representación del universo medido mediante el constructo. Conforme al estándar aceptado de 0,7 según Tachiiri y Ohta (2004) se obtuvo un valor de 0.821, como lo muestra la Tabla 1. Por lo tanto, cumple el criterio de confiabilidad del instrumento.

Tabla 1
ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,821	,821	18

4.2 Análisis de Validez Interna

Para Sánchez (2020) el análisis de validez interna permite calcular estadísticamente la significancia de las variables y debe cumplir los siguientes supuestos: comunalidad > 0.4 ;

KMO > 0.5; y Bartlett Significancia (Sig) <0.05. Por lo tanto, una vez realizado el procedimiento de validez interna se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2

COMUNALIDADES

	Inicial	Extracción
Extraversión	1,000	,470
Responsabilidad	1,000	,315
Estabilidad Emocional	1,000	,432
Afabilidad	1,000	,436
Apertura a la Experiencia	1,000	,275
Desempeño Laboral	1,000	,386

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Una vez analizado el procedimiento de comunalidades, se puede verificar que EXTRAVERSION, ESTABILIDAD EMOCIONAL, y AFABILIDAD son mayores a 0,4, por lo tanto, se considera validez de variables, sin embargo, RESPONSABILIDAD, APERTURA A LA EXPERIENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL no cumple este indicador.

Tabla 3

PRUEBA DE KMO Y BARTLETT

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,751
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	106,849
	gl	15
	Sig.	,000

Mediante los resultados analizados en la prueba de KMO y Bartlett el valor de significancia es ,000, por cuanto es válida, puesto que cumple el indicador según Sánchez (2020).

4.3 Análisis Descriptivo de los participantes

4.3.1 Género

Se muestra el género de los participantes donde el porcentaje de mujeres es mayor en un 53,19% y el porcentaje de hombres es menor en un 46,81% en el GAD Municipalidad de Ambato.

Tabla 4

GÉNERO

Género	Cantidad	Porcentaje
Masculino	66	46,81%
Femenino	75	53,19%
TOTAL	141	100%

4.4 Análisis exploratorio de datos

De acuerdo a Hernández Sampieri (2018) previo a la aplicación de análisis paramétricos y no paramétricos, es necesario verificar si los datos cumplen el supuesto de Normalidad, con el propósito de definir el tipo de análisis que se va aplicar. El análisis exploratorio de datos, incluye el estudio de datos perdidos, y la correlación no paramétrica, que mide la relación entre dos variables, asimismo, la consistencia de dimensiones y el análisis factorial confirmatorio. Por otro lado, el análisis de valores perdidos permite concluir que no existen en el conjunto de datos, puesto que se aplicó el instrumento de investigación en la plataforma de Google Forms, en la cual era preciso completar todas las preguntas para concluirlo, en consecuencia, no fue necesario aplicar ninguna técnica estadística para su tratamiento.

4.5 Análisis de consistencia de las dimensiones

Según Vaske (2017) la confiabilidad se define como la proporción de la varianza atribuible a la puntuación verdadera de la variable latente. Básicamente se evalúa la confiabilidad de los ítems dentro de cada constructo. Para determinar la fiabilidad de las escalas, se calculó el Alpha de Cronbach de cada uno de los subconstructos. La Tabla 5 muestra los valores obtenidos para cada uno de los constructos. En todos los casos, el Alpha de Cronbach obtenido es superior al valor de 0,7 según Kline (2016). Por lo que pueden considerarse escalas fiables.

Tabla 5

ÍNDICE DE ALPHA DE CRONBACH DE LAS ESCALAS DE CADA SUBVARIABLE

Constructo	Alpha de Cronbach	Número de Ítems
Extraversión	0.77	2
Responsabilidad	0.70	2
Estabilidad Emocional	0.83	2
Afabilidad	0.82	2
Apertura a la Experiencia	0.70	2
Desempeño Laboral	0.76	8

4.6 Análisis descriptivo de Personalidad

4.6.1 Análisis de Extraversión

Mediante el cálculo realizado en el programa estadístico SPSS versión 25, se pudo observar que el constructo o subvariables pertenecientes a extraversión, establecida en las preguntas: (1) Me veo como extrovertido, entusiasta; y (6) Me veo reservado, tranquilo; evalúa la variable de personalidad de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato.

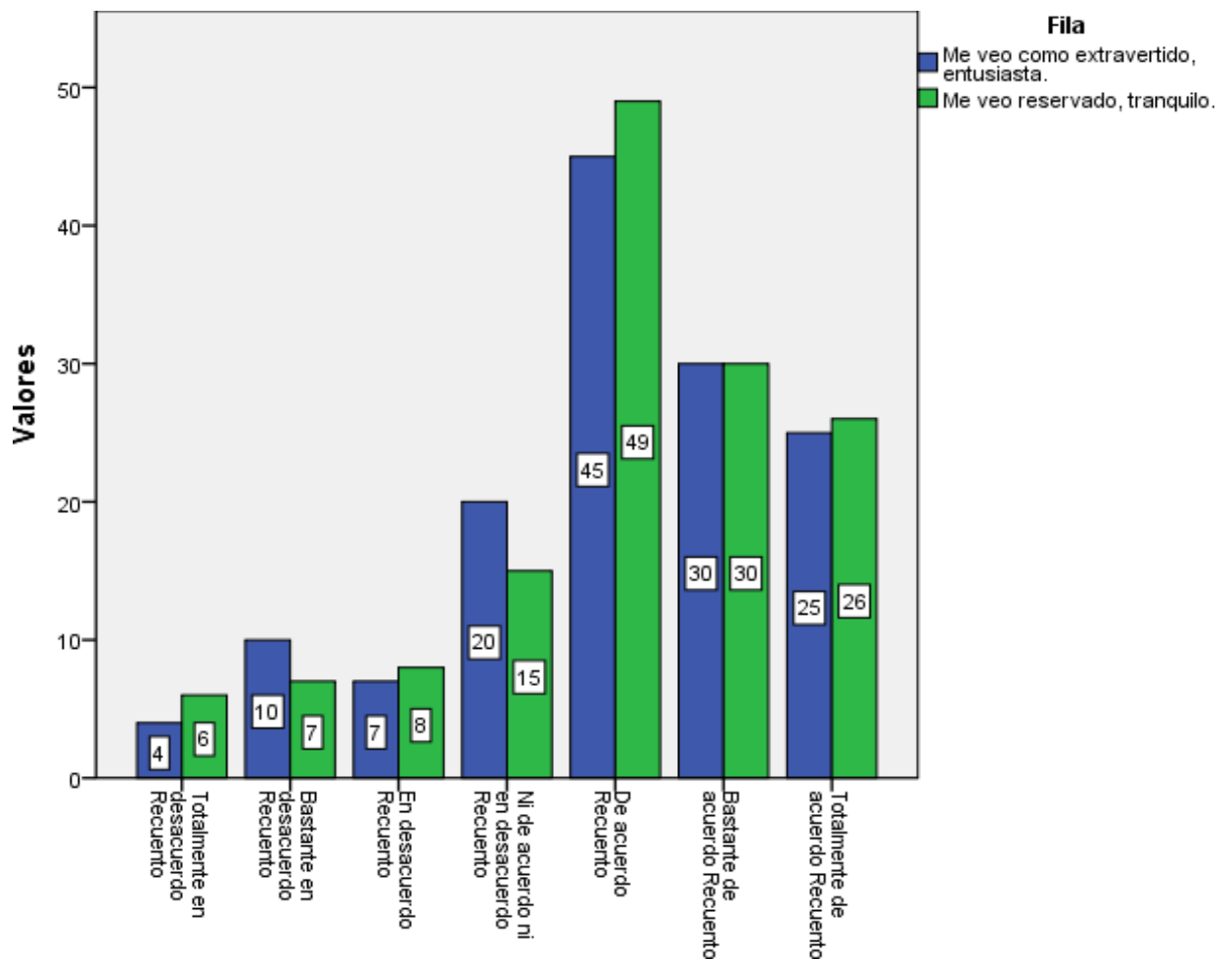
Tabla 6

ANÁLISIS DE EXTRAVERSIÓN

	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
Me veo como extrovertido, entusiasta.	4	10	7	20	45	30	25
Me veo reservado, tranquilo.	6	7	8	15	49	30	26

Figura 1

ANÁLISIS DE EXTRAVERSIÓN



Una vez analizada la subvariable de extraversión, un 45 y 49 de un total de 141 servidores encuestados en el GAD Municipalidad de Ambato, tienen un entusiasmo medio, en cuanto al desempeño de sus actividades, lo cual afectaría negativamente las tareas a desarrollar, por lo tanto, difiere con el criterio de Hung (2018) que considera a la extraversión como un rendimiento óptimo para desarrollar las tareas, asimismo, dentro de los resultados se observa que en el sector público no existe el compromiso de asertividad en sus actividades diarias. Del mismo modo, los resultados arrojados evidenciaron que 4 y 6 servidores encuestados del total de la muestra, demostraron total desinterés frente a extraversión. Por esta razón es indispensable verificar los factores que puedan causar el bajo rendimiento a este rasgo de personalidad, con el fin de tratarlo y mejorarlo para que de esta manera exista un correcto desempeño en sus actividades.

4.6.2 Análisis de Responsabilidad

Mediante el cálculo realizado en el programa estadístico SPSS versión 25, se pudo observar que el constructo o subvariable la perteneciente a responsabilidad, establecida en las preguntas: (3) me veo confiable, auto disciplinado; y (8) me veo desorganizado, descuidado; evalúa la variable de personalidad de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato.

Tabla 7

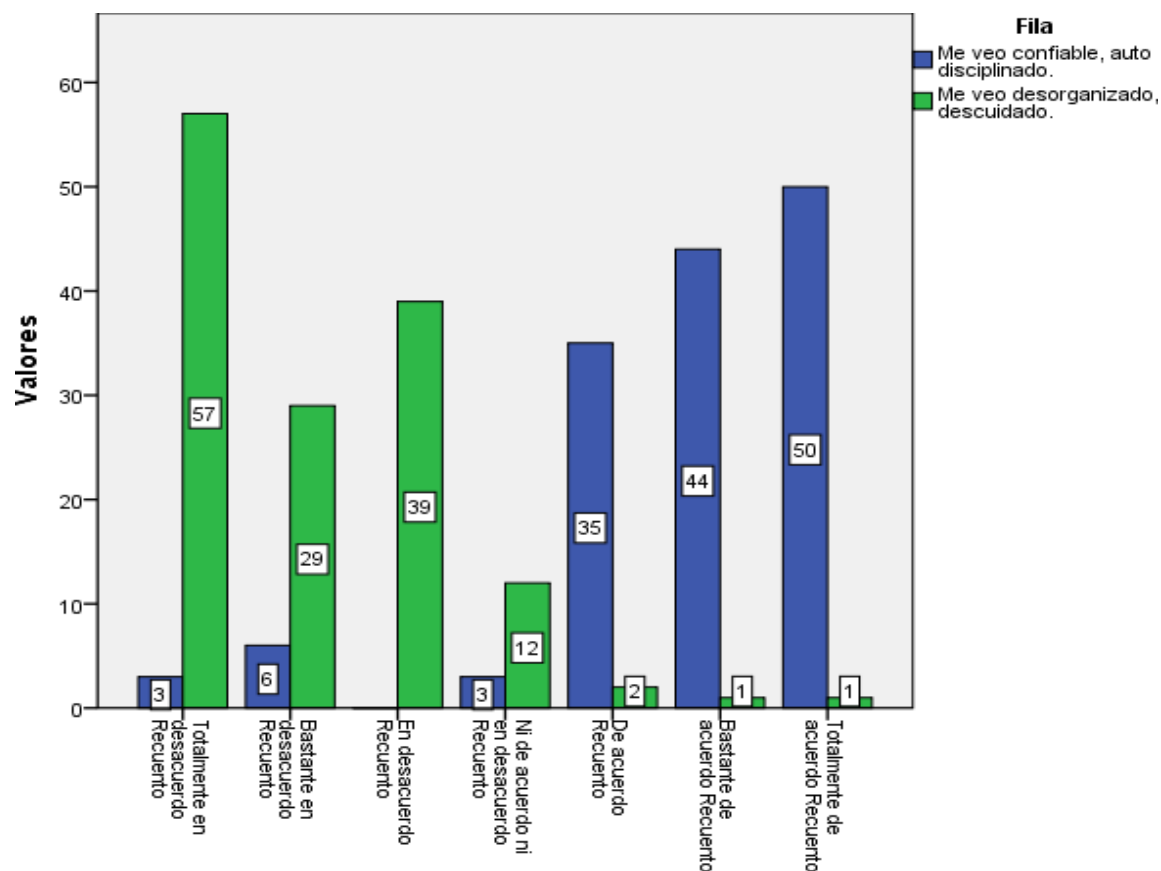
ANÁLISIS DE RESPONSABILIDAD

	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
Me veo confiable, auto disciplinado.	3	6	0	3	35	44	50

Me veo desorganizado, descuidado.	57	29	39	12	2	1	1
-----------------------------------	----	----	----	----	---	---	---

Figura 2

ANÁLISIS DE RESPONSABILIDAD



Una vez analizada la subvariable de responsabilidad, se puede deducir que los servidores del GAD Municipalidad de Ambato, tienen una visión positiva de sí mismos, en base a lo que se evidencio en los resultados, en donde, 50 y 57 servidores encuestados, de un total de 141 respectivamente, se consideran ser disciplinados y organizados en su área laboral, lo cual ratifica con el criterio de Mourelatos (2020) quien menciona que la conciencia en varios casos puede ser un indicador de rendimiento eficaz en el trabajo

cooperativo, puesto que interactúan unos con otros y necesitan tomar atención a los detalles, además, ejecutan sus tareas en un ambiente bien establecido y limpio, lo cual permite que desempeñen las tareas eficiente y eficazmente, del mismo modo, concordando con Hogan y Ones (1993) hubo un resultado negativo de 3 y 1 encuestados respectivamente, de un total de 141 servidores encuestados, lo que demostró un desinterés absoluto en cuanto a responsabilidad, por ese motivo, es importante considerar aquellos rasgos que provoquen esta apatía, con el fin de salvaguardar la estabilidad de todos los servidores y con ello brindar el mejor servicio a la colectividad ambateña.

4.6.3 Análisis de Estabilidad Emocional

Mediante el cálculo realizado en el programa estadístico SPSS versión 25, se pudo observar que el constructo o subvariable perteneciente a estabilidad emocional, establecida en las preguntas: (4) me veo ansioso, me altero fácilmente; y (9) me veo tranquilo, emocionalmente estable; evalúa la variable de personalidad de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato.

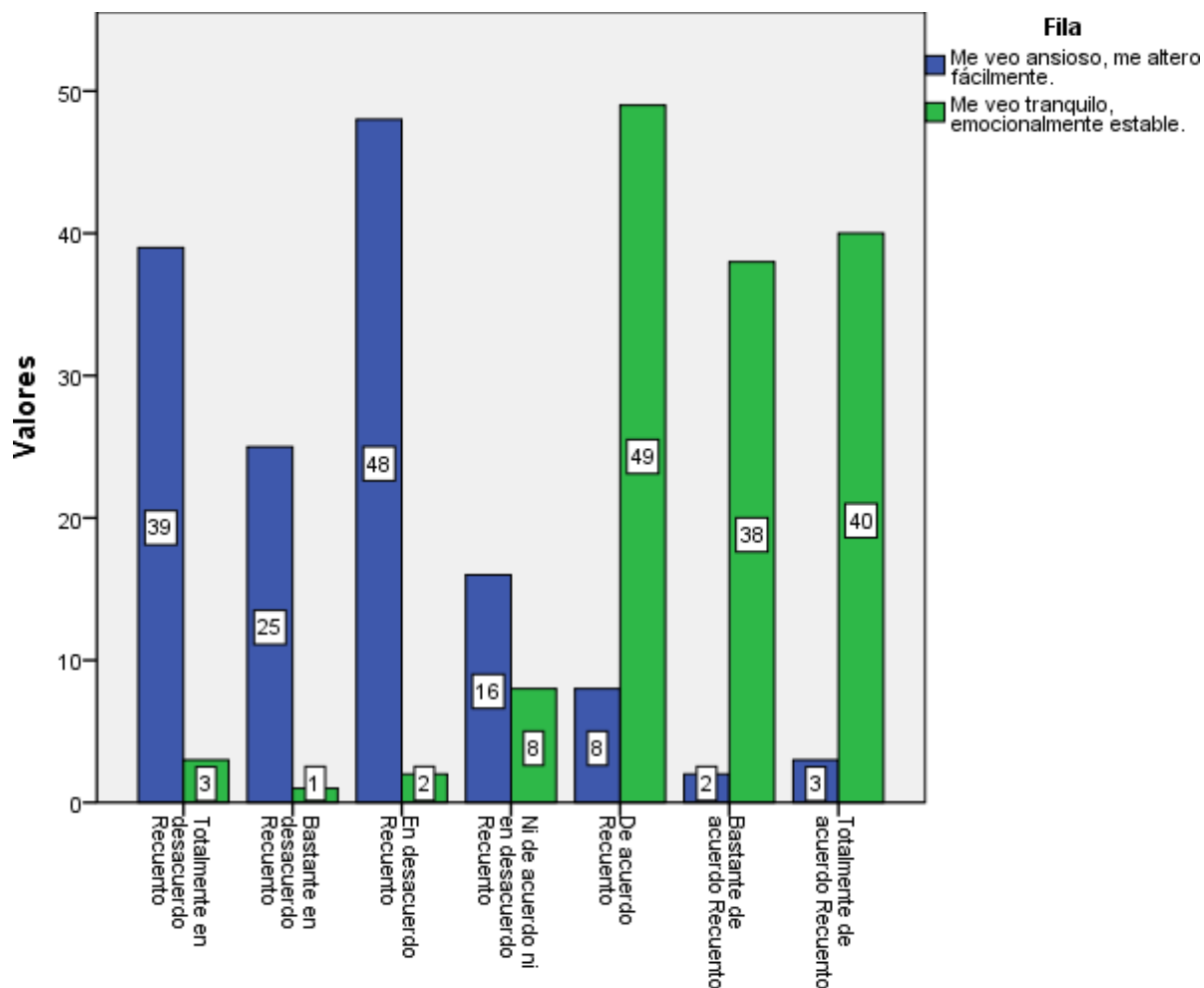
Tabla 8

ANÁLISIS DE ESTABILIDAD EMOCIONAL

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni De acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	
	Me veo ansioso, me altero fácilmente.	39	25	48	16	8	2	3	
Me veo tranquilo, emocionalmente estable.	3	1	2	8	49	38	40		

Figura 3

ANÁLISIS DE ESTABILIDAD EMOCIONAL



Una vez analizada la variable de estabilidad emocional, se evidencio que de un total de 141 servidores públicos del GAD Municipalidad de Ambato encuestados, un 48 y 49 en promedio, tienen una estabilidad variada, es decir, el desempeño laboral de los servidores en cuanto a esta variable de personalidad, podría medirse dependiendo del estado de ánimo que se encuentren; en otras palabras, al encontrarse en puntos bajos de estabilidad su desempeño disminuiría drásticamente, por tanto, Salgado (1997) concuerda en que las emociones está estrechamente relacionado con el desempeño laboral, puesto que, al tener altos porcentajes, su desempeño será siempre el más óptimo, y trabajarán con el mayor entusiasmo en el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, existe una puntuación baja

de 2 y 1 respectivamente en promedio de los servidores públicos encuestados, lo cual, se demuestra falta de interés en cuanto a la estabilidad emocional.

4.6.4 Análisis de Afabilidad

Mediante el cálculo realizado en el programa estadístico SPSS versión 25, se pudo observar que el constructo o subvariable perteneciente a afabilidad, establecida en las preguntas: (2) me veo como crítico, pendenciero (propenso a riñas o peleas); y (7) me veo simpático, cálido; evalúa la variable de personalidad de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato.

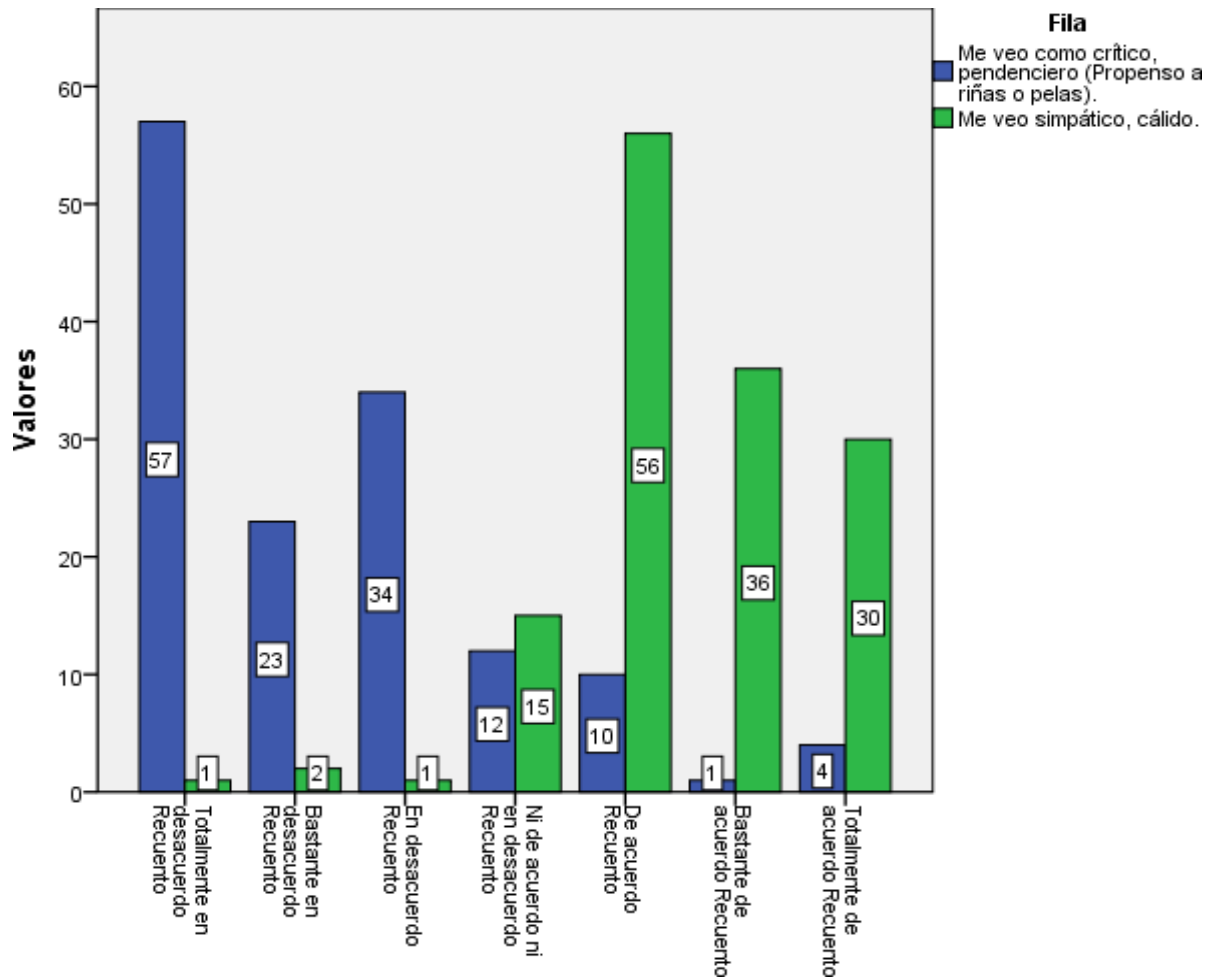
Tabla 9

ANÁLISIS DE AFABILIDAD

	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
Me veo como crítico, pendenciero (Propenso a riñas o pelas).	57	23	34	12	10	1	4
Me veo simpático, cálido.	1	2	1	15	56	36	30

Figura 4

ANÁLISIS DE AFABILIDAD



Una vez analizada la variable de afabilidad, se puede deducir que los servidores del GAD Municipalidad de Ambato, velan por el buen ambiente laboral dentro de su trabajo, como lo evidencia los resultados obtenidos en las encuestas, de un total de 141 servidores, un 57 y 56 en promedio, se sienten cómodos en un entorno de cordialidad y pasivo, además, evitan caer en problemas, sin embargo, Nokes (1986) analiza este rasgo como una alternativa útil para que el servidor complete las tareas satisfactoriamente, enfrentando cualquier tipo de limitación que se le presente, además evidencia que en relación al desempeño laboral su desenvolvimiento es óptimo, puesto que transmite al usuario su empatía y buen servicio, no obstante, hay un porcentaje mínimamente bajo de servidores

que puntúa en 1, lo cual demuestra descontento y falta de empatía, de este modo, estudiar qué aspectos provocan esta baja relación es imprescindible, por cuanto permitirá determinar eficazmente los problemas que aquejan al servidor del GADMA.

4.6.5 Análisis de Apertura a la Experiencia

Mediante el cálculo realizado en el programa estadístico SPSS versión 25, se pudo observar que el constructo o subvariable perteneciente a apertura a la experiencia, establecida en las preguntas: (5) me veo abierto a nuevas experiencias, complejo y (10) me veo convencional, poco creativo; evalúa la variable de personalidad de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato.

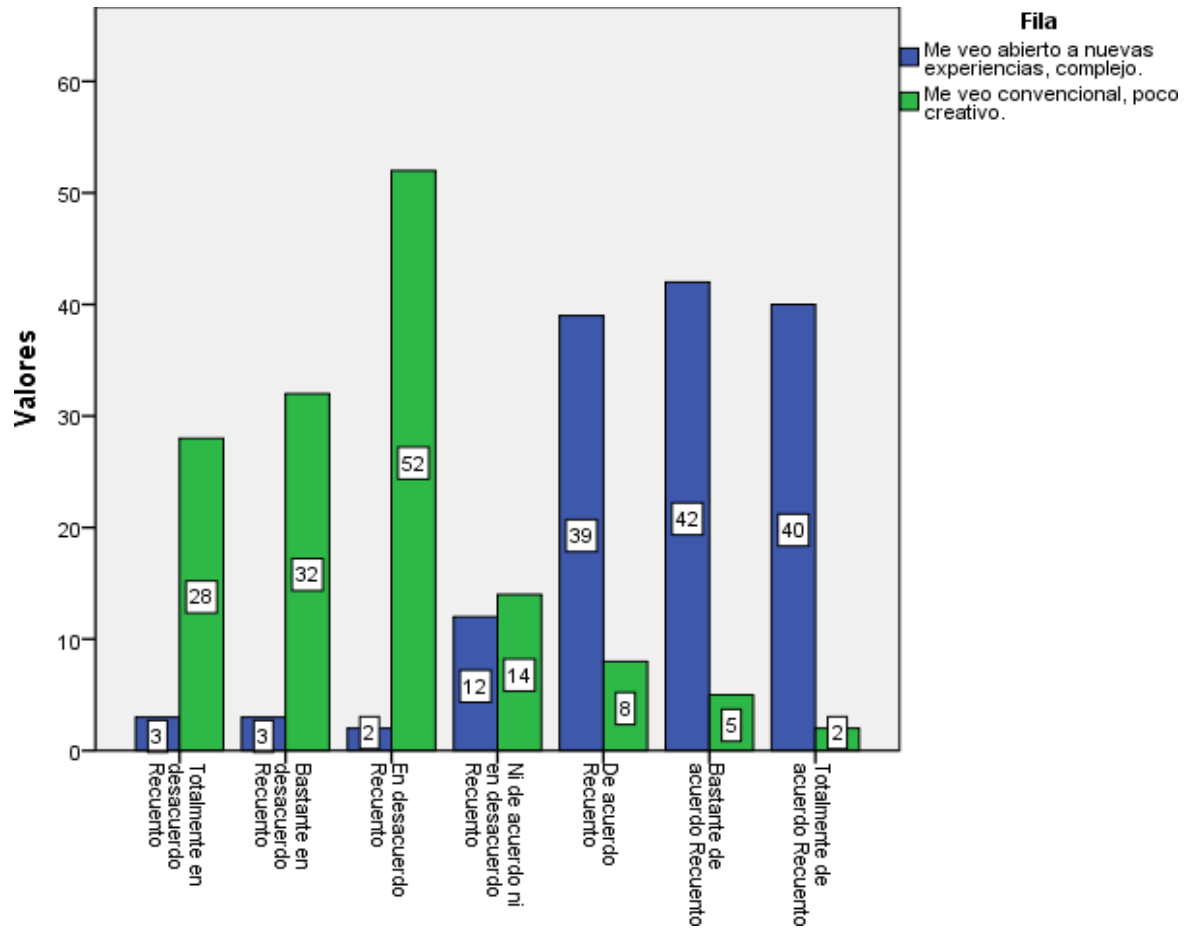
Tabla 10

ANÁLISIS DE APERTURA A LA EXPERIENCIA

	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
Me veo abierto a nuevas experiencias, complejo.	3	3	2	12	39	42	40
Me veo convencional, poco creativo.	28	32	52	14	8	5	2

Figura 5

ANÁLISIS DE APERTURA A LA EXPERIENCIA



Una vez analizada la variable de apertura a la experiencia, se puede determinar que a los servidores del GAD Municipalidad de Ambato, les gustaría salir de su zona de confort, puesto que, los resultados obtenidos de un total de 141 servidores evidencian en un 39 y 52 en promedio, que están abiertos a nuevos cambios, sin embargo, se consideran pocos creativos para sobrellevar nuevos retos, por lo cual puede crear un cierto grado de monotonía en el desempeño de sus actividades, asimismo, Goel y Corp (2019) concuerda que la experiencia tiene una directa relación en el desempeño, puesto que, tiene la imaginación activa y una fuerte atención a la sensibilidad estética, es por ello, que es prudente manifestar que un cambio repentino de área o de departamento podría hacer la diferencia, por cuanto permitirá sentir a los servidores mayor responsabilidad y

capacidad para desempeñar tareas que se le sean encomendadas, sin importar el cargo o área al que se enfrenten. No obstante, hay un porcentaje mínimo que representa a 3 y 2 en promedio, lo cual refleja, que están complacidos en su puesto de trabajo, es decir, se sienten cómodos, y no están dispuestos a realizar ningún tipo de cambio que afecte su zona de confort.

4.7 Análisis descriptivo de Desempeño Laboral

4.7.1 Análisis de desempeño de tareas

Mediante el cálculo realizado en el programa SPSS versión 25, se observó que la pregunta; yo siempre... desempeño con eficacia las tareas administrativas, evalúa la variable que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato.

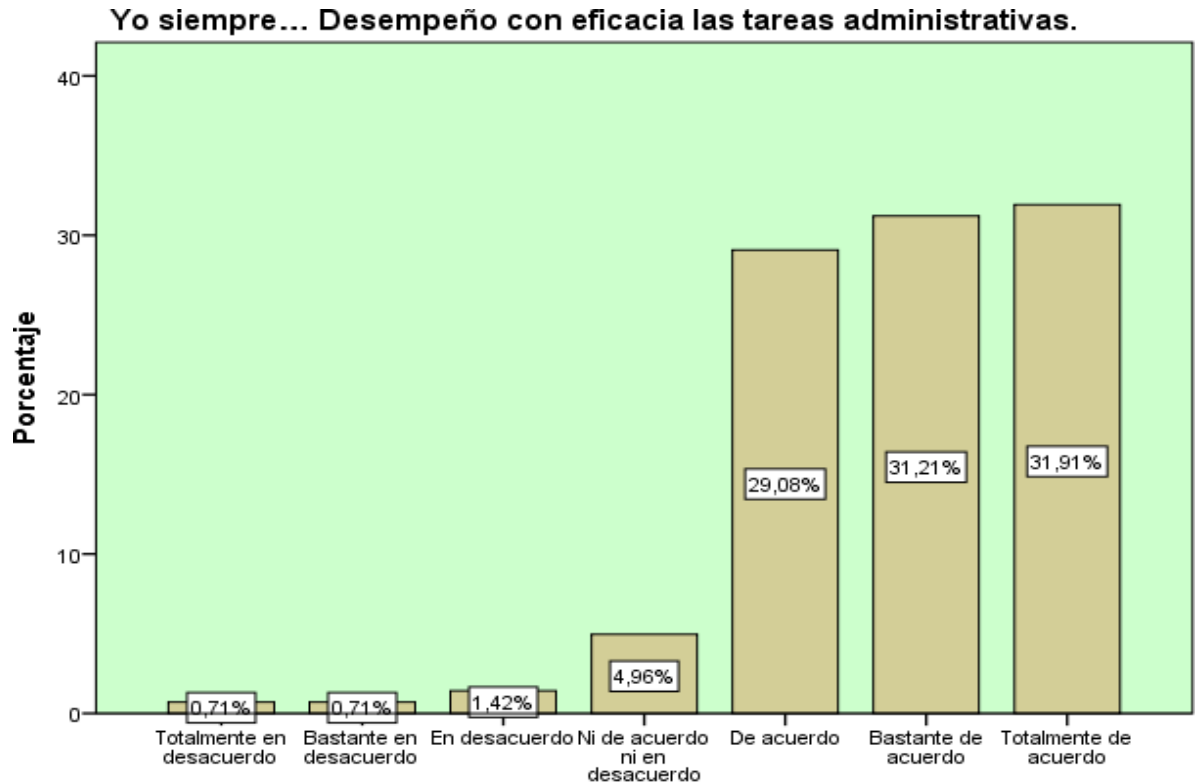
Tabla 11

DESEMPEÑO CON EFICACIA LAS TAREAS ADMINISTRATIVAS.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,7	,7	,7
	Bastante en desacuerdo	1	,7	,7	1,4
	En desacuerdo	2	1,4	1,4	2,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	5,0	5,0	7,8
	De acuerdo	41	29,1	29,1	36,9
	Bastante de acuerdo	44	31,2	31,2	68,1
	Totalmente de acuerdo	45	31,9	31,9	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Figura 6

DESEMPEÑO CON EFICACIA LAS TAREAS ADMINISTRATIVAS.



Yo siempre... Desempeño con eficacia las tareas administrativas.

Una vez realizado el análisis de la primera pregunta que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato, se puede evidenciar que en cuanto a la pregunta “yo siempre... desempeño con eficacia las tareas administrativas” el resultado es totalmente alto en un 31,91%, es decir, los servidores sienten compromiso en la realización de las tareas encomendadas, además se sienten a gusto con el deber bien hecho. Del mismo modo, Valera (2013) respalda este resultado, puesto que menciona en sus investigaciones que el desempeño laboral de los trabajadores es un punto fundamental para el correcto funcionamiento de una organización, es decir, prestarle una especial atención a este punto determinará el correcto funcionamiento del mismo, así como el cumplimiento de los objetivos.

4.7.2 Análisis de desempeño con eficacia

Mediante el cálculo realizado en el programa SPSS versión 25, se observó la pregunta; yo siempre... desempeño con eficacia en la planificación y organización del trabajo, evalúa la variable que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato.

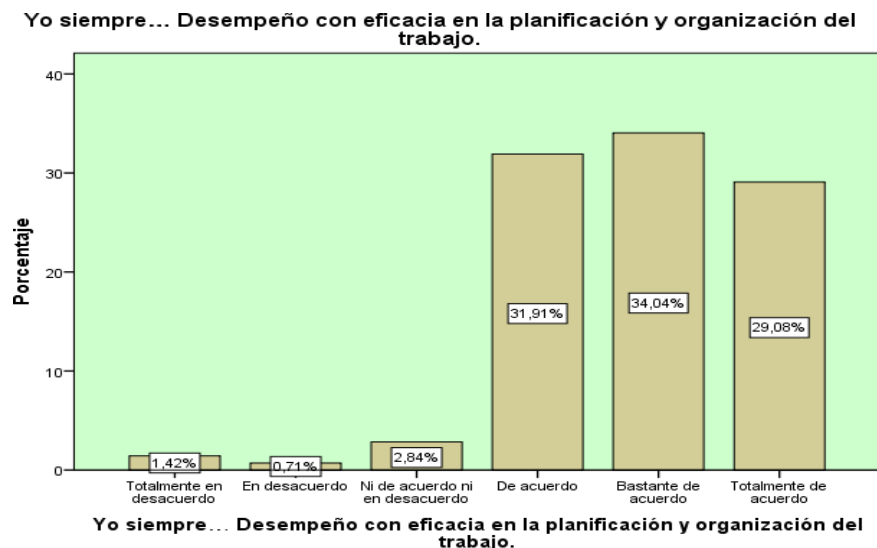
Tabla 12

DESEMPEÑO CON EFICACIA EN LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	1	,7	,7	2,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	2,8	2,8	5,0
	De acuerdo	45	31,9	31,9	36,9
	Bastante de acuerdo	48	34,0	34,0	70,9
	Totalmente de acuerdo	41	29,1	29,1	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Figura 7

DESEMPEÑO CON EFICACIA EN LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.



Una vez realizado el análisis de la segunda pregunta que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato, se puede evidenciar en la pregunta “yo siempre... desempeño con eficacia en la planificación y organización del trabajo”, que el resultado es bastante alto en un 34,04%, es decir, los servidores planifican con anterioridad y organización las tareas a desempeñar, con la finalidad de mantener el orden en la ejecución de sus tareas, asimismo, se organizan positivamente para enfrentar posibles problemas futuros. Así como lo expresa Snyder (1996) en la importancia de alinear las metas individuales y organizacionales de cada colaborador, con el fin de lograr una gestión más equitativa y justa que estimule una mayor productividad.

4.7.3 Análisis de elementos necesarios en el trabajo

Mediante el cálculo realizado en el programa SPSS versión 25, se observó que la pregunta; yo siempre... me aseguro de que estén presentes todos los elementos necesarios para realizar el trabajo, evalúa la variable que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato.

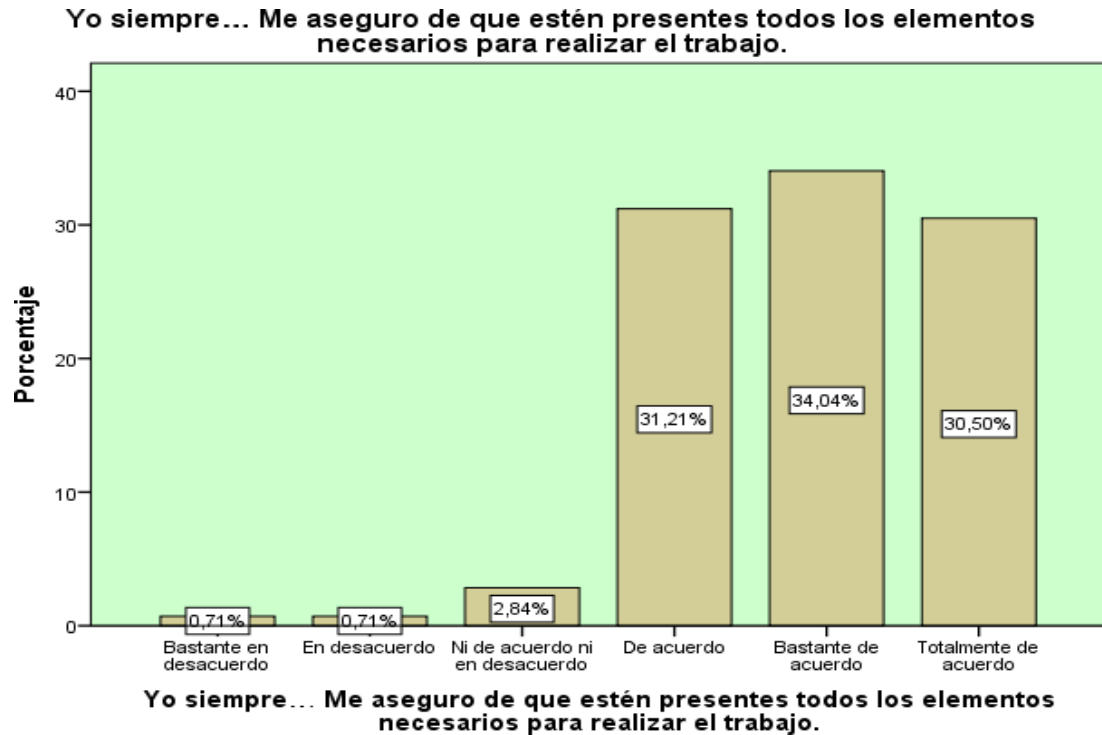
Tabla 13

ME ASEGURO DE QUE ESTÉN PRESENTES TODOS LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA REALIZAR EL TRABAJO.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante en desacuerdo	1	,7	,7	,7
	En desacuerdo	1	,7	,7	1,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	2,8	2,8	4,3
	De acuerdo	44	31,2	31,2	35,5
	Bastante de acuerdo	48	34,0	34,0	69,5
	Totalmente de acuerdo	43	30,5	30,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Figura 8

ME ASEGURO DE QUE ESTÉN PRESENTES TODOS LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA REALIZAR EL TRABAJO.



Una vez realizado el análisis de la tercera pregunta que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato, se puede evidenciar que la pregunta “yo siempre... me aseguro de que estén presentes todos los elementos necesarios para realizar el trabajo”, el resultado obtenido es bastante alto en un 34,50%, es decir, los servidores tienen presente todos los insumos y herramientas necesarias para el correcto desempeño de las actividades que desarrollen, del mismo modo, se organizan eficazmente con el fin de cumplir los objetivos empresariales en el menor tiempo posible. Asimismo, Thompson (2005) menciona que es primordial identificar los recursos necesarios para el correcto desempeño de las actividades, puesto que, es una oportunidad y un compromiso que brinda satisfacción en la ejecución del trabajo cotidiano.

4.7.4 Análisis de complemento de tareas oportunamente

Mediante el cálculo realizado en el programa SPSS versión 25, se observó que la pregunta; yo siempre... completo las tareas laborales de manera oportuna, evalúa la variable que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato.

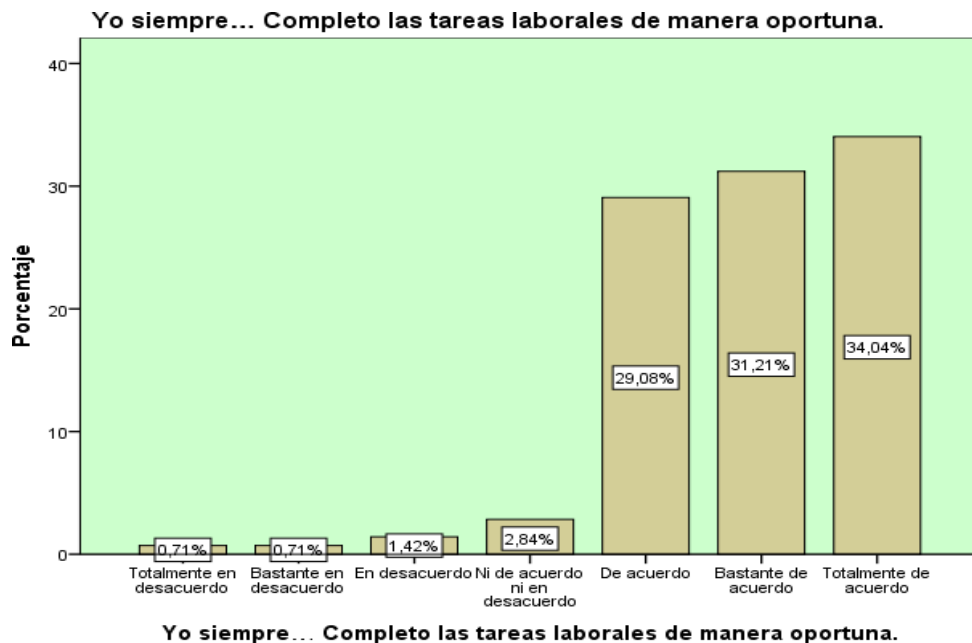
Tabla 14

COMPLETO LAS TAREAS LABORALES DE MANERA OPORTUNA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,7	,7	,7
	Bastante en desacuerdo	1	,7	,7	1,4
	En desacuerdo	2	1,4	1,4	2,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	2,8	2,8	5,7
	De acuerdo	41	29,1	29,1	34,8
	Bastante de acuerdo	44	31,2	31,2	66,0
	Totalmente de acuerdo	48	34,0	34,0	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Figura 9

COMPLETO LAS TAREAS LABORALES DE MANERA OPORTUNA



Una vez realizado el análisis de la cuarta pregunta que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato, se puede evidenciar en relación a la pregunta “yo siempre... completo las tareas laborales de manera oportuna”, que el resultado obtenido es totalmente alto en un 34,04%, es decir, los servidores tienen una responsabilidad directa con el desempeño de las actividades encomendadas, por lo tanto, sienten agrado en realizar actividades que sean asignadas. Sin embargo, para García y Delgado (2002) completar las tareas no siempre significa que sea bien desempeñada, es decir, finalizar una tarea, dependiendo de su magnitud, puede conllevar estrés laboral y demandar demasiado esfuerzo, lo cual podría desgastar al servidor, por ello, desempeñar las actividades no debería caer en una carga mental de trabajo, sino más bien en una satisfacción laboral y cumplimiento de objetivos.

4.7.5 Análisis de complemento de tareas por organizaciones

Mediante el cálculo realizado en el programa SPSS versión 25, se observó que la pregunta; yo siempre... completo tareas asignadas por organizaciones en general, evalúa la variable que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato.

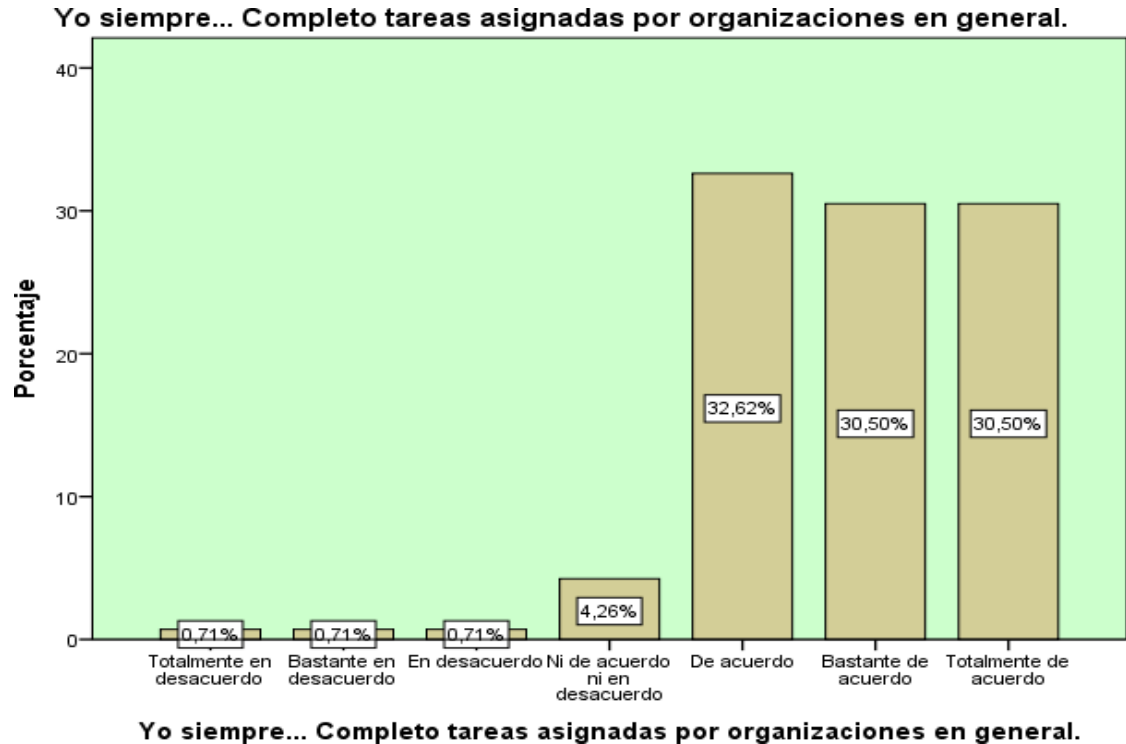
Tabla 15

COMPLETO TAREAS ASIGNADAS POR ORGANIZACIONES EN GENERAL.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,7	,7	,7
	Bastante en desacuerdo	1	,7	,7	1,4
	En desacuerdo	1	,7	,7	2,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	4,3	4,3	6,4
	De acuerdo	46	32,6	32,6	39,0
	Bastante de acuerdo	43	30,5	30,5	69,5
	Totalmente de acuerdo	43	30,5	30,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Figura 10

COMPLETO TAREAS ASIGNADAS POR ORGANIZACIONES EN GENERAL.



Una vez realizado el análisis de la quinta pregunta que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato, se puede evidenciar en relación a la pregunta “yo siempre... completo tareas asignadas por organizaciones en general”, que el resultado es medianamente alto en un 32,62%, es decir, los servidores tienen iniciativa en desempeñar las tareas, así estas no sean encomendadas, es decir, les complace trabajar emprendiendo nuevas ideas y asignando un resultado óptimo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales del GADMA. Sin embargo, para ello es imprescindible trabajar sin presión. Por ello, Campbell (1990) complementa este resultado, puesto que, existen ciertas exigencias laborales en el cual el trabajo mental o intelectual demanda fatiga y puede saturar la capacidad del trabajador. Por tal motivo, es esencial distribuir las tareas organizacionales equitativamente con el fin de que exista proactividad.

4.7.6 Análisis de complemento de tareas laborales con procedimientos

Mediante el cálculo realizado en el programa SPSS versión 25, se observó que la pregunta; yo siempre... completo las tareas laborales de acuerdo con los procedimientos, evalúa la variable que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato.

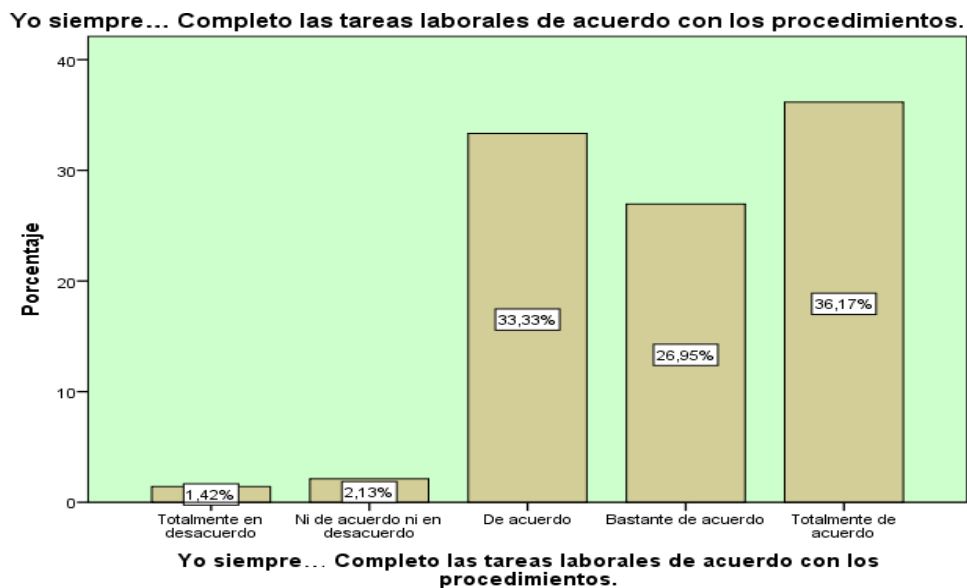
Tabla 16

COMPLETO LAS TAREAS LABORALES DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	2,1	2,1	3,5
	De acuerdo	47	33,3	33,3	36,9
	Bastante de acuerdo	38	27,0	27,0	63,8
	Totalmente de acuerdo	51	36,2	36,2	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Figura 11

COMPLETO LAS TAREAS LABORALES DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS.



Una vez realizado el análisis de la sexta pregunta que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato, se puede evidenciar en relación a la pregunta “yo siempre... completo las tareas laborales de acuerdo con los procedimientos.”, que el resultado es medianamente satisfactorio en un 33.33%, es decir, los servidores tienen un riguroso desempeño en cuanto al desarrollo de sus actividades, especialmente al completar las tareas de acuerdo a las instrucciones, por lo tanto, Smith y DeNunzio (2020) concuerdan además, que el desarrollo profesional de los trabajadores es vista como una ventaja competitiva dentro de la organización, sin embargo, para que exista satisfacción y un buen resultado, es importante verificar formas de desarrollo profesional, entre ellas la rotación de personal, mediante la cual se asignen tareas de reto, responsabilidad y en forma ordenada, con la finalidad de realizar un trabajo eficaz.

4.7.7 Análisis de complemento de tareas con entusiasmo

Mediante el cálculo realizado en el programa SPSS versión 25, se observó que la pregunta; yo siempre... completo las tareas laborales con más entusiasmo, evalúa la variable que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato.

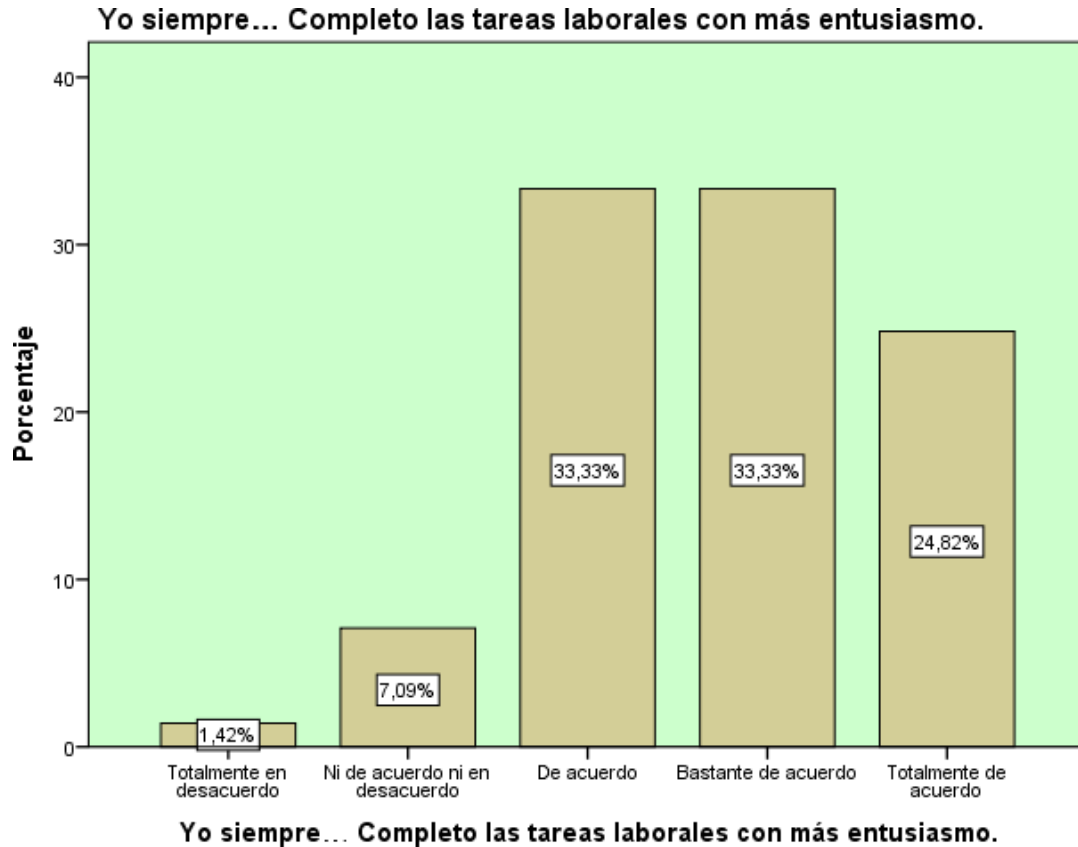
Tabla 17

COMPLETO LAS TAREAS LABORALES CON MÁS ENTUSIASMO.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,4	1,4	1,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	7,1	7,1	8,5
	De acuerdo	47	33,3	33,3	41,8
	Bastante de acuerdo	47	33,3	33,3	75,2
	Totalmente de acuerdo	35	24,8	24,8	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Figura 12

COMPLETO LAS TAREAS LABORALES CON MÁS ENTUSIASMO.



Una vez realizado el análisis de la séptima pregunta, que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato, se puede evidenciar en relación a la pregunta “yo siempre... completo las tareas laborales con más entusiasmo”, el resultado es medianamente satisfactorio con un 33.33%, es decir, los servidores realizan las actividades desempeñadas con entusiasmo dependiendo de la situación o estado de ánimo que se encuentren, por lo tanto, las emociones juegan un papel indispensable en el desempeño del trabajador, en otras palabras, cuando mejor estado tenga el servidor mayor será su entusiasmo al desempeñar su trabajo, mientras que, al ser menor su estado de ánimo, su trabajo podría variar y ser menos tolerado. Así lo concuerda Ye et (2019) puesto que, menciona en sus investigaciones que un trabajador que sienta seguridad en su trabajo y sea bien recompensado, tendrá satisfacción en su estado emocional y por consiguiente en el desempeño de sus actividades.

4.7.8 Análisis de adaptación de valores organizacionales

Mediante el cálculo realizado en el programa SPSS versión 25, se observó que la pregunta; yo siempre... me adhiero a los valores organizacionales incluso cuando sea un inconveniente, evalúa la variable que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato.

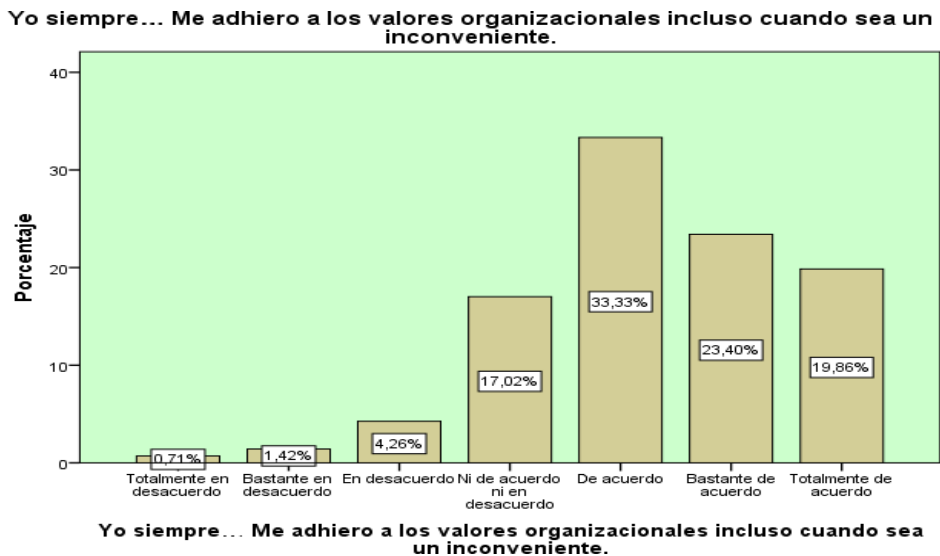
Tabla 18

ME ADHIERO A LOS VALORES ORGANIZACIONALES INCLUSO CUANDO SEA UN INCONVENIENTE.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,7	,7	,7
	Bastante en desacuerdo	2	1,4	1,4	2,1
	En desacuerdo	6	4,3	4,3	6,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	17,0	17,0	23,4
	De acuerdo	47	33,3	33,3	56,7
	Bastante de acuerdo	33	23,4	23,4	80,1
	Totalmente de acuerdo	28	19,9	19,9	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Figura 13

ME ADHIERO A LOS VALORES ORGANIZACIONALES INCLUSO CUANDO SEA UN INCONVENIENTE.



Una vez realizado el análisis de la octava pregunta que mide el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato, se puede evidenciar que en relación a la pregunta “yo siempre... me adhiero a los valores organizacionales incluso cuando sea un inconveniente”, el resultado es medianamente de acuerdo en un 33.33%, por lo cual, el servidor se siente dispuesto ajustarse a las políticas empresariales, aunque no compartan la misma ideología, sin embargo, existe confianza en incorporarse a las normas que la empresa le exija realizar, para el desempeño de sus actividades, y con ello cumplir sus obligaciones. Sin embargo para Chandra (2020) la presencia de los valores organizacionales son un compromiso tanto del trabajador como de la organización, por ello, es fundamental realizar una formación adecuada previo el ingreso de un nuevo postulante, con la finalidad de conocer los procedimientos y familiarizarse inicialmente.

4.8 Análisis de Normalidad

En la presente investigación se utilizó la prueba de normalidad para identificar si la distribución de variables es normal o no, y verificar que prueba de hipótesis es viable para la investigación, por lo tanto, según Sánchez (2020) cuando se obtiene una distribución normal se utilizara R de Pearson, y cuando se obtiene una distribución no normal, se aplicará Rho de Spearman. En consecuencia, en este estudio al tener una distribución no normal se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman, asimismo, para el estadístico se obtiene diferentes pruebas, en la cual, la más usada en datos menores de 50 es de *Shapiro-Wilk*, y en datos mayores de 50 es de *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabla 19

PRUEBAS DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Extraversión	,123	141	,000	,946	141	,000
Responsabilidad	,281	141	,000	,825	141	,000
Estabilidad Emocional	,204	141	,000	,919	141	,000
Afabilidad	,179	141	,000	,943	141	,000
Apertura a la Experiencia	,190	141	,000	,905	141	,000
Desempeño Laboral	,185	141	,000	,802	141	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Después de realizar el análisis de la tabla 19, se concluyó que la significancia es mayor a 0.05 y cumple el supuesto de Kolmogorov-Smirnov^a, puesto que es usada en datos mayores a 50. En consecuencia, en base a los resultados se acepta la hipótesis nula y las variables tienen una distribución normal, por lo tanto, es aplicable en estadísticos paramétricos.

4.9 Verificación de Hipótesis

En este estudio se realizó la verificación de hipótesis a partir de los datos y variables investigadas, considerando que para Hernández Sampieri (2018) el coeficiente de Spearman permite obtener un coeficiente de asociación entre variables que no se relacionan normalmente, con variables ordinales. Por consiguiente, se utilizó la prueba estadística de Spearman por las características de los datos de la presente investigación, además, variables a nivel de intervalo, y para correlacionarse se utilizó la prueba no paramétrica.

H0: Los rasgos de la personalidad NO tienen una relación directa y positiva con el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones públicas.

H1: Los rasgos de la personalidad SI tienen una relación directa y positiva con el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones públicas.

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman.

Regla de decisión: Si $p < 0.05$ se rechaza H0 y se acepta H1

Si $p > 0.05$ no se rechaza H0

Según los datos de la encuesta de la encuesta y analizados en el programa SPSS se obtiene la siguiente información:

Tabla 20

CORRELACIÓN RHO SPEARMAN ENTRE VARIABLES

		DESEMPEÑO
Extraversión	Coefficiente de correlación	,351**
	Sig. (bilateral)	,000
Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,134
	Sig. (bilateral)	,114
Estabilidad Emocional	Coefficiente de correlación	,185*
	Sig. (bilateral)	,029
Afabilidad	Coefficiente de correlación	,237**
	Sig. (bilateral)	,005
Apertura a la Experiencia	Coefficiente de correlación	,075
	Sig. (bilateral)	,374

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 * . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se observó en base a la tabla 20 que los elementos de la personalidad están relacionados con el desempeño laboral. Puesto que al examinar los coeficientes se evidenció que los valores son significativos en: extraversión, estabilidad emocional y afabilidad (sig. < 0.05), por lo tanto, se rechaza hipótesis nula y se acepta hipótesis alternativa, dado que existe evidencia estadísticamente significativa en que: los rasgos de la personalidad SI tienen una relación directa y positiva con el desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones públicas.

4.10 Implicancias

Una implicancia que radica en comprender el desempeño laboral de un servidor público, nace de analizar comportamientos y lineamientos presentados en el entorno laboral. Por lo tanto, Hung (2018) plantea que hay conexiones claras entre aspectos de personalidad con gran influencia en el desempeño laboral. En consecuencia, en la presente investigación se puso de manifiesto que no todas las variables que son parte de las Big Five, un instrumento reconocido para medir la personalidad sobre el desempeño laboral, generó impacto dentro del entorno público, señalando que los servidores públicos

requieren de mayor atención en la variable de responsabilidad y apertura a la experiencia; de tal forma las personas que forman parte del GADMA tendrán mayor compromiso en el servicio público.

Otra implicancia resultante de este estudio, es que solamente ciertos rasgos de personalidad tienen una correlación positiva moderada con los resultados de la evaluación del desempeño; es decir, supone que la mayor influencia para mejorar la productividad es tomar en cuenta las emociones generadas del diario vivir por parte del servidor público. Por consiguiente, Chandra (2020) afirma que el control de sí mismo es un rasgo de beneficio para cualquier persona en las distintas áreas de su vida, tanto en lo personal como en lo laboral. En cuanto al resultado del análisis propuesto se puede deducir que una persona que puede controlar mejor sus pensamientos y emociones es capaz de ser extrovertido, una característica fundamental para una buena atención al cliente, lo cual lleva a formar o fortalecer emociones que permitan alcanzar resultados propuestos.

Por último, existe una importante aportación metodológica derivada del enfoque realizado para abordar el bajo desempeño que en la actualidad muestra el GAD Municipalidad de Ambato. Se trata de una aplicación del modelo Big Five dentro de la evaluación de desempeño, con el fin de mejorar la productividad de los servidores públicos. Por lo tanto, esta investigación permite tener un panorama claro de las variables influyentes para mejorar el trabajo en entidades públicas. Descubriendo que no necesariamente las personas que presentan algún rasgo de personalidad según esta investigación desarrollan altos niveles de desempeño.

4.11 Futuras investigaciones

La presente investigación se proyecta para futuros trabajos de estudio, en donde se debe profundizar la relación de la responsabilidad con el desempeño laboral en sectores públicos como los GAD municipales de la zona de planificación 3 del Ecuador, ampliando de esta manera el área de estudio.

Otra futura investigación que resultaría interesante es medir la apertura a la experiencia, como factor de personalidad en el desempeño laboral en los GAD de Ecuador, con el objetivo de generalizar los resultados obtenidos en la presente investigación.

CAPÍTULO V

5.1 Conclusiones

Los resultados encontrados confirman que la extraversión tiene una relación directa y positiva con el desempeño laboral, puesto que los servidores públicos del GAD Municipalidad de Ambato tienen un nivel de satisfacción en la sociabilidad de su lugar de trabajo, siempre y cuando la ubicación del puesto sea óptima, además tienden a ser más proactivos y capaces de generar nuevas ideas por el beneficio de la organización. Por consiguiente, se considera que la extraversión juega un papel fundamental en el entorno laboral y a su vez, genera confiabilidad y un rendimiento eficaz en el desempeño de sus actividades.

El presente estudio suministra un marco conceptual influyente en relación al desempeño laboral, puesto que se pudo comprobar que variables que componen el modelo Big Five como la responsabilidad no genera influencia en el entorno laboral del sector público, dado que nos arroja resultados negativos en cuanto a la relación con el desempeño laboral, debido a que los servidores de las instituciones públicas dan poco énfasis en el desarrollo de sus responsabilidades laborales, la sabiduría tradicional en psicología académica nos menciona que este factor carece de validez, porque es muy fácil adular en el desarrollo de sus actividades y por lo general no son factores adecuados para tomar decisiones en base al desempeño laboral (Hogan, 1998). Este estudio proporciona un interesante resultado acerca de los problemas que se mantienen dentro del GAD Municipalidad de Ambato, y por lo cual es importante tratarlos con el fin de mantener el compromiso de los servidores públicos.

El modelo de la teoría propuesta concluye según los resultados, que la estabilidad emocional ejerce un efecto estadísticamente significativo y robusto sobre la personalidad

en el desempeño laboral, por tal motivo, se puede mencionar que es factor predominante en relación al trabajo desempeñado del servidor público, puesto que tiene una correlación directa y positiva, y se considera como una tendencia a responder de ciertas formas bajo cualquier tipo de circunstancia, es decir, esta variable nos hace énfasis en cómo el servidor del GAD Municipalidad de Ambato pone en evidencia los sentimientos y las emociones en el puesto de trabajo en donde desarrolla sus actividades. Por tal motivo es imprescindible brindar más atención en cuanto a las emociones y problemas que cada servidor tiene en su diario vivir, con el fin de examinar los pros y contras para buscar soluciones que no interfieran en el trabajo del servidor dentro del GADMA.

Por otro lado, para afabilidad arrojó como resultado que los servidores tienen una relación directa en el desempeño laboral, es decir, a pesar que existe una realidad evidente y clara de la problemática en atención al cliente por parte del sector público, y que muchas veces los servidores son influenciados por la desmotivación y la atadura de realizar el trabajo bajo presión y en un puesto mal ubicado, hacen su mayor esfuerzo por el compromiso de brindar el mejor servicio a la colectividad. Por ello, Blinkhorn y Johnson (1990) mencionaron en sus investigaciones, no estar convencidos que la medición de la afabilidad en relación con el desempeño laboral sea útil para comprender la problemática, es por ello que buscar mejorar alternativas que permitan que el servidor se sienta más comprometido con el GAD es imprescindible, ya que de esta manera se identificarán mediante el éxito de la organización.

Finalmente basándose en los resultados obtenidos del análisis realizado, la apertura a la experiencia proporcionó evidencias de que la relación en cuanto al desempeño laboral de los servidores del GAD Municipalidad de Ambato, no tienen una influencia directa, por lo que las personas que tienen un nivel óptimo de conocimiento empírico y de sus estudios previos, tienen un valor bajo en cuanto a desempeñar sus actividades para la mejora de la organización, sin embargo, son aquellas personas creativas y decididas a la hora de tomar decisiones que ayudan mediante su creativities a la búsqueda de nuevas soluciones para

el bienestar colectivo. Por ello se plantea verificar cómo promover este tipo de rasgo que permita a los servidores públicos mantener el compromiso con el GADMA, con la finalidad de brindar un excelente servicio a la colectividad en todo momento.

5.2 Recomendaciones

La presente investigación aporta con información adecuada para personas que miden el desempeño laboral en las entidades públicas, y está destinado a robustecer el servicio prestado a los usuarios mediante la correcta ubicación del servidor en un ambiente de trabajo estratégico e inteligente; por ello, analizando los resultados del estudio y el nivel de apertura de los servidores se recomienda que:

Se tome en consideración la estabilidad emocional del servidor público ante la aplicación de cualquier plan laboral en el entorno cambiante que actualmente vivimos, es importante visualizar las implicancias que puede llevar una decisión no solo para beneficio del GADMA, sino en una estabilidad tanto del servidor como de la entidad.

Establecer un proceso de evaluación continua en base a las variables más influyentes como la extraversión, estabilidad emocional y la afabilidad, mismos que se recomienda analizar con el fin de mejorar el sistema de comunicación entre servidor y entidad, para generar vínculos de relaciones interpersonales que propongan un plan operativo que mejore la productividad y el servicio público.

Se debe tomar en cuenta que la responsabilidad y la apertura a la experiencia fueron los componentes más débiles en relación con el desempeño laboral, es decir, se debe eliminar tabús al pensar que una persona responsable tiende a tener mejor desempeño en sus labores diarias, al igual que una persona con sensibilidad estética. Por el contrario, se debe considerar que todos los seres humanos independientemente de la personalidad con la que

se identifiquen pueden tener un alto rendimiento. Uno de los puntos críticos en la toma de decisiones del GADMA, es dejar de lado la afección emocional que puede generar en sus áreas de trabajo y buscar elegir correctamente al personal de acuerdo con su bienestar y sus capacidades laborales.

5.3 Bibliografía

- Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021). Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 299–311. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.09.005>
- Agarwal, A., & Toshniwal, D. (2020). Identifying Leadership Characteristics from Social Media Data during Natural Hazards using Personality Traits. *Scientific Reports*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-59086-0>
- Akgunduz, Y., Adan Gök, Ö., & Alkan, C. (2020). The effects of rewards and proactive personality on turnover intentions and meaning of work in hotel businesses. *Tourism and Hospitality Research*, 20(2), 170–183. <https://doi.org/10.1177/1467358419841097>
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). A psycho lexical study.pdf. In *Psychological Monographsonographs* (Vol. 47, p. 171).
- Altura, T. G., Rao, A. N., & Virick, M. (2020). Proactive Personality as a Double-Edged Sword: The Mediating Role of Work–Family Conflict on Employee Outcomes. *Journal of Career Development*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/0894845319899984>
- Argibay, J. C. (2009). Muestra En Investigacion Cuantitativa the Sample in Quantitative Research. *Subjetividad Y Procesos Cognitivos*, 4777(1430), 13–29.
- Aristovnik, A., Seljak, J., & Tomažević, N. (2016). A three-stage data envelopment analysis approach to measure the effect of job satisfaction on organisational performance in law enforcement agencies. *International Journal of Services and Operations Management*, 25(3), 294–312. <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2016.10000240>
- Arnaboldi, M., & Azzone, G. (2010). Constructing performance measurement in the public sector. *Critical Perspectives on Accounting*, 21(4), 266–282. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2010.01.016>

- Athota, V. S., Budhwar, P., & Malik, A. (2020). Influence of Personality Traits and Moral Values on Employee Well-Being, Resilience and Performance: A Cross-National Study. *Applied Psychology*, *69*(3), 653–685. <https://doi.org/10.1111/apps.12198>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, *18*(4), 359–372. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_3
- BARRICK, M. R., & MOUNT, M. K. (1991). the Big Five Personality Dimensions and Job Performance: a Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, *44*(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (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. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Barrick, M., Stewart, G., & Pitrowski, M. (2002). 2002_Barrick_Stewart_Piotrowski.pdf. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 87, p. 43).
- Berman, S. M. W., & McCann, J. T. (1995). Defense Mechanisms and Personality Disorders: An Empirical Test of Millon's Theory. *Journal of Personality Assessment*, *64*(1), 132–144. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6401_9
- Blinkhorn, S., & Johnson, C. (1990). The insignificance of personality testing. *Nature*, *348*(6303), 671–672. <https://doi.org/10.1038/348671a0>
- Blocher, D. H., & Schutz, R. A. (1961). Relationships among self-descriptions, occupational stereotypes, and vocational preferences. *Journal of Counseling Psychology*, *8*(4), 314–317. <https://doi.org/10.1037/h0044011>
- Caballero, S. (Univ. del P., Fuchs, R. M., & Prialé, M. A. (2013). La influencia de los rasgos de la personalidad en la creación de una empresa social: El caso de los emprendedores sociales peruanos. *4th EMES International Research Conference on Social Enterprise*, 07.
- CAMPBELL, J. P., McHENRY, J. J., & WISE, L. L. (1990). Modeling Job Performance

- in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Chandra, C. M., Szwedo, D. E., Allen, J. P., Narr, R. K., & Tan, J. S. (2020). Interactions between anxiety subtypes, personality characteristics, and emotional regulation skills as predictors of future work outcomes. *Journal of Adolescence*, 80(February), 157–172. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2020.02.011>
- Cheung, F. M., Halpern, D. F., Klehe, U. C., & Anderson, N. (2007). Women at the Top: Powerful Leaders Define Success as Work + Family in a Culture of Gender. *Journal of Applied Psychology*, 65(3), 978–992. <https://doi.org/10.1037/a0017309>
- Chongyu, L. (2021). The influence of work salary and working hours on employee job satisfaction. *E3S Web of Conferences*, 253, 4–7. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125302078>
- Chung-Yan, G. A., & Butler, A. M. (2011). Proactive personality in the context of job complexity. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 43(4), 279–286. <https://doi.org/10.1037/a0024501>
- Clark, L. A., & Watson, D. (1991). General affective dispositions in physical and psychological health. In *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective*. (pp. 221–245). http://argo.library.okstate.edu/login?url=http://search.proquest.com/docview/618037708?accountid=4117%5Cnhttp://ud4cl8nx8h.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info:ofi/enc:UTF-8&rft_id=info:sid/PsycINFO&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mt
- Conley, J. J. (1985). Longitudinal Stability of Personality Traits. A Multitrait-Multimethod-Multioccasion Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(5), 1266–1282. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.5.1266>
- Conte, J. M., Heffner, T. S., Roesch, S. C., & Aasen, B. (2017). A person-centric investigation of personality types, job performance, and attrition. *Personality and Individual Differences*, 104, 554–559. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.004>

- Conway, J. M., & Lance, C. E. (2010). What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organizational research. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 325–334. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9181-6>
- 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(2), 258–265. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.2.258>
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532–537. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.532>
- D'Souza, R. S., Bhat, K. G., Sailaja, D., & Joshi, V. (2016). Indirect immunofluorescence technique to study expression of toll-like receptor 4 in chronic periodontitis. *Indian Journal of Dental Research*, 27(3), 283–287. <https://doi.org/10.4103/0970-9290.186230>
- Díaz-Monsalve, S. J. (2004). The impact of health-management training programs in Latin America on job performance. *Cadernos de Saúde Pública / Ministério Da Saúde, Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública*, 20(4), 1110–1120. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2004000400027>
- Diener, E., Larsen, R. J., & Emmons, R. A. (1984). Person \times Situation interactions: Choice of situations and congruence response models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(3), 580–592. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.3.580>
- Digman, J. (1990). Personality Structure: Emergence Of The 5-Factor Model. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417–440. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.41.1.417>
- Dong, Y., & Dumas, D. (2020). Are personality measures valid for different populations? A systematic review of measurement invariance across cultures, gender, and age. *Personality and Individual Differences*, 160(December 2019), 109956. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109956>
- García, O. S., & Delgado, M. A. del H. (2002). La Carga Mental de Trabajo. Documentos

divulgativos. In *Insh.t.*
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37#:~:text=CONCEPTO DE CARGA MENTAL,-Como ya hemos&text=Conjunto de requerimientos mentales%2C cognitivos,necesario para desarrollar el trabajo.>

Garnier, S., De Tychev, C., Lighezzolo, J., Claudon, P., Rebourg-Roesler, C., & Flach, I. (2008). Perinatal Depression, Prevention Strategies, Personality, and the Importance of Therapy Acceptance. *Rorschachiana*, 29(2), 108–147. <https://doi.org/10.1027/1192-5604.29.2.108>

Goel, P. S., & Corp, C. P. (2019). *Define <rch > Evaluate ~*. 8352(January). [https://doi.org/10.1016/S0360-8352\(98\)00006-0](https://doi.org/10.1016/S0360-8352(98)00006-0)

Goel, P. S., & Singh, N. (1998). *Define <rch > Evaluate ~*. 35, 5–8.

Goldberg, L. R. (2013). An alternative “Description of personality”: The big-five factor structure. *The Science of Mental Health: Volume 7: Personality and Personality Disorder*, 59(6), 34–48. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.59.6.1216>

Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504–528. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)

Graziano, W.G and Eisenberg, N. (1997). Agreeableness : A Dimension of Personality. In R.Hogan, J.Jhonson, & S.Briggs (Eds). *Handbook of Personality Psychology*. San Diego: Academic Press, 795–824.

Guillermo, B. (2002). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. In *Nature* (Vol. 22, Issue 6).

Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22–37. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(98\)90012-2](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(98)90012-2)

Hernández Sampieri, Roberto; Baptista Lucio, P., & Fernández Collado, C. (2004). Metodología de la Investigación. *McGraw-Hill Interamericana*, 533.

- Hesse-Biber, S. (2016). Qualitative or Mixed Methods Research Inquiry Approaches: Some Loose Guidelines for Publishing in Sex Roles. *Sex Roles*, 74(1–2), 6–9. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0568-8>
- Hogan, J. (1998). Personality and Job Performance. *Human Performance*, 11(2–3), 125–127. <https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668027>
- Hogan, J., & Ones, D. S.-. (1993). *CONSCIENTIOUSNESS AND INTEGRITY AT WORK*.
- Hung, W. T. (2018). Revisiting relationships between personality and job performance: working hard and working smart. *Total Quality Management and Business Excellence*, 0(0), 1–21. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1458608>
- Huprich, S. K., Pagueot, A. V., & Samuel, D. B. (2015). Comparing the personality disorder interview for DSM-IV (PDI-IV) and SCID-II borderline personality disorder scales: An item-response theory analysis. *Journal of Personality Assessment*, 97(1), 13–21. <https://doi.org/10.1080/00223891.2014.946606>
- Iaffaldano, Michelle, T., & Michinsky, Paul, M. (1983). Job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Incerti, C. C., Argento, O., Magistrale, G., Di Battista, G., Ferraro, E., Caltagirone, C., Pisani, V., & Nocentini, U. (2020). Can personality traits influence occupational stress in multiple sclerosis patients? A one-year longitudinal study. *Applied Neuropsychology:Adult*, 27(4), 390–392. <https://doi.org/10.1080/23279095.2018.1553045>
- Izquierdo Martínez, A. (2002). Temperamento, carácter, personalidad: una aproximación a su concepto e interacción. *Revista Complutense de Educación*, 13(2), 617–644. <https://doi.org/10.5209/RCED.17441>
- Jonason, P. K., & Sherman, R. A. (2020). Personality and the perception of situations: The Big Five and Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 163(April), 110081. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110081>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). *Fudge-et-al_2003*.

127(3), 376–407.

Kline, R. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (The Guilford Press (ed.); 4th ed.).

Leadership, S. (2020). *Kelola: Journal of Business And Management*. 7(1), 55–67.

Lee, C. K., & Foo, M. Y. (2020). Risk attitudes and the big five personality traits: a study on construction project practitioners in Malaysia. *International Journal of Construction Management*, 0(0), 1–11.
<https://doi.org/10.1080/15623599.2020.1793506>

Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences*, 63, 58–63.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.042>

Linda, D. R., Astuti, P., & Wijaya, S. (2019). the Relationship Between Discipline and Emotional Intelligence Towards Employee Performance. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 7(2), 12. <https://doi.org/10.20473/jaki.v7i1.2019.11-15>

Lindblom, A., Lindblom, T., & Wechtler, H. (2020). Retail entrepreneurs' exit intentions: Influence and mediations of personality and job-related factors. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 54(August 2019), 102055.
<https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102055>

López-Núñez, M. I., Díaz-Morales, J. F., & Aparicio-García, M. E. (2021). Individual differences, personality, social, family and work variables on mental health during COVID-19 outbreak in Spain. *Personality and Individual Differences*, 172(November 2020). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110562>

Lu, Y., & Song, H. (2020). The effect of educational technology on college students' labor market performance. *Journal of Population Economics*.
<https://doi.org/10.1007/s00148-019-00756-3>

Luis, P. (2004). Población Muestra Y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69–74.

Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived

- organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Matus, J. (2018). *Estadística: Descriptiva e Inferencial Aplicaciones*. January 2013, 1–280.
- Mhlanga, T. S., Mjoli, T. Q., & Chamisa, S. F. (2019). Personality and job engagement among municipal workers in the eastern Cape province, South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 17, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1188>
- MILLER, H. P. (1956). Motivation and personality development. *The American Journal of Occupational Therapy. : Official Publication of the American Occupational Therapy Association*, 10(6).
- Mondak, J. J., Canache, D., Seligson, M. A., & Hibbing, M. V. (2011). The participatory personality: Evidence from latin America. *British Journal of Political Science*, 41(1), 211–221. <https://doi.org/10.1017/S000712341000027X>
- Moreen, V. B. (2017). The Jews of Iran in the seventeenth and eighteenth centuries. *The Cambridge History of Judaism*, 7, 1046–1057. <https://doi.org/10.1017/9781139017169.041>
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1149–1160. <https://doi.org/10.2307/3069430>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). *Motowidlo & Borman (1997).pdf*.
- Mourelatos, E., Giannakopoulos, N., & Tzagarakis, M. (2020). Personality traits and performance in online labour markets. *Behaviour and Information Technology*, 0(0), 1–17. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2020.1815840>
- Mueller, R. J., & Mueller, R. J. (2018). Intelligence and Creativity. *Principles of Classroom Learning and Perception*, 126–158. <https://doi.org/10.4324/9781315202440-6>

- Ñaupas, H., & Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela, H. E. R. D. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>
- Nokes, K. N. (1986). Assessing the work environment. *The Journal of Nursing Administration*, 16(4), 1154–1184.
- Noller, P., Law, H., & Comrey, A. L. (1987). Cattell, Comrey, and Eysenck Personality Factors Compared: More Evidence for the Five Robust Factors? *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 775–782. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.4.775>
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574–583. <https://doi.org/10.1037/h0040291>
- Oppenheimer, E. A. (1966). The relationship between certain self constructs and occupational preferences. *Journal of Counseling Psychology*, 13(2), 191–197. <https://doi.org/10.1037/h0023417>
- Organ, D. W. (1994). Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 20(2), 465–478. <https://doi.org/10.1177/014920639402000208>
- Pantouvakis, A., & Karakasnaki, M. (2017). Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management and Business Excellence*, 28(9–10), 959–973. <https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1303873>
- Peral, S. L., & Geldenhuys, M. (2020). The indirect relationship between personality and performance through job crafting behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1715>

- PERVIN, L. A. (1968). Performance and Satisfaction As a Function of Individual-Environment Fit. *Psychological Bulletin*, 69(1), 56–68. <https://doi.org/10.1037/h0025271>
- Pflügner, K., Maier, C., Mattke, J., & Weitzel, T. (2020). Personality Profiles that Put Users at Risk of Perceiving Technostress: A Qualitative Comparative Analysis with the Big Five Personality Traits. *Business and Information Systems Engineering*. <https://doi.org/10.1007/s12599-020-00668-7>
- Rapp, A., Ahearne, M., Mathieu, J., & Schillewaert, N. (2006). The impact of knowledge and empowerment on working smart and working hard: The moderating role of experience. *International Journal of Research in Marketing*, 23(3), 279–293. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2006.02.003>
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397–407. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Roberts, B. W. (2009). Back to the future : Personality and Assessment and personality development. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.015>
- Rukh, G., Dang, J., Olivo, G., Ciuculete, D. M., Rask-Andersen, M., & Schiöth, H. B. (2020). Personality, lifestyle and job satisfaction: causal association between neuroticism and job satisfaction using Mendelian randomisation in the UK biobank cohort. *Translational Psychiatry*, 10(1). <https://doi.org/10.1038/s41398-020-0691-3>
- Sahertian, O. L., Setiawan, M., & Sunaryo. (2020). Culture and employee performance: The mediating role of personality and commitment. *Management Science Letters*, 10(7), 1567–1574. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.010>
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30–42. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.82.1.30>
- Smith, R. W., & DeNunzio, M. M. (2020). Examining personality—Job characteristic

- interactions in explaining work outcomes. *Journal of Research in Personality*, 84, 103884. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103884>
- Snyder, M. M., Osland, J., & Hunter, L. (1996). Public and private organizations in Latin America: A comparison of reward preferences. *International Journal of Public Sector Management*, 9(2), 15–27. <https://doi.org/10.1108/09513559610119528>
- Sui, L., Qin, H., Ned, J., & Sun, L. (2021). Personality traits and job exploration among Latino business students: An exploratory investigation. *Psychology in the Schools*, 58(1), 18–32. <https://doi.org/10.1002/pits.22434>
- Tachiiri, K., & Ohta, I. (2004). Assessing impact of a large-sized refugee camp on the local vegetation condition with remote sensing : A case study of Kakuma, Kenya. *International Geoscience and Remote Sensing Symposium (IGARSS)*, 3, 1547–1550. <https://doi.org/10.1109/igarss.2004.1370608>
- Tan, M. H., Mester, J., & Eng, C. (2012). Lifetime cancer risks of PTEN mutation carriers - Response. *Clinical Cancer Research*, 18(15), 4214. <https://doi.org/10.1158/1078-0432.CCR-12-1128>
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500–517. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011–1017. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.1011>
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153(December 2018), 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Trent, J. D., Barron, L. G., Rose, M. R., & Carretta, T. R. (2020). Tailored Adaptive Personality Assessment System (TAPAS) as an indicator for counterproductive work behavior: Comparing validity in applicant, honest, and directed faking conditions.

- Military Psychology*, 32(1), 51–59. <https://doi.org/10.1080/08995605.2019.1652481>
- Uchida, M., Kaneko, M., & Kawa, S. (2014). Effects of personality on overtime work: A cross-sectional pilot study among Japanese white-collar workers. *BMC Research Notes*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/1756-0500-7-180>
- Valera, R. (2013). *Administración de la compensación Sueldos, salarios y prestaciones*. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>
- Vancouver, J. B., Li, X., Weinhardt, J. M., Steel, P., & Purl, J. D. (2016). Using a Computational Model to Understand Possible Sources of Skews in Distributions of Job Performance. *Personnel Psychology*, 69(4), 931–974. <https://doi.org/10.1111/peps.12141>
- Vaske, J. J., Beaman, J., & Sponarski, C. C. (2017). Rethinking Internal Consistency in Cronbach's Alpha. *Leisure Sciences*, 39(2), 163–173. <https://doi.org/10.1080/01490400.2015.1127189>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164–169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.164>
- Woods, S. A., Wille, B., Wu, C. huei, Lievens, F., & De Fruyt, F. (2019). The influence of work on personality trait development: The demands-affordances TrAnsactional (DATA) model, an integrative review, and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 258–271. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.010>
- Ye, L., Liu, S., Chu, F., Zhang, Q., & Guo, M. (2019). Effects of personality on job burnout and safety performance of high-speed rail drivers in China: the mediator of organizational identification. *Journal of Transportation Safety and Security*, 0(0), 1–19. <https://doi.org/10.1080/19439962.2019.1667931>

Zuckerman, M., Kuhlman, D. M., Joireman, J., Teta, P., & Kraft, M. (1993). A Comparison of Three Structural Models for Personality: The Big Three, the Big Five, and the Alternative Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 757–768. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.4.757>

ANEXOS

ANEXO A: VARIABLE E ÍTEMS DEL INSTRUMENTO AUTORIZADO


Personalidad	
VARIABLES	ÍTEMS
Extraversión	<ol style="list-style-type: none">1. Me veo como extravertido, entusiasta.2. Me veo reservado, tranquilo.
Responsabilidad	<ol style="list-style-type: none">1. Me veo confiable, auto disciplinado.2. Me veo desorganizado, descuidado.
Estabilidad emocional	<ol style="list-style-type: none">1. Me veo ansioso, me altero fácilmente.2. Me veo tranquilo, emocionalmente estable.
Afabilidad	<ol style="list-style-type: none">1. Me veo como crítico, pendenciero (Propenso a riñas o pelas).2. Me veo simpático, cálido.
Apertura a la experiencia	<ol style="list-style-type: none">1. Me veo abierto a nuevas experiencias, complejo.2. Me veo convencional, poco creativo.

Desempeño laboral	
Variables	Ítems
Desempeño laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yo siempre... Desempeño con eficacia las tareas administrativas. 2. Yo siempre... Desempeño con eficacia en la planificación y organización del trabajo. 3. Yo siempre... Me aseguro de que estén presentes todos los elementos necesarios para realizar el trabajo. 4. Yo siempre... Completo las tareas laborales de manera oportuna. 5. Yo siempre... Completo tareas asignadas por organizaciones en general. 6. Yo siempre... Completo las tareas laborales de acuerdo con los procedimientos. 7. Yo siempre... Completo las tareas laborales con más entusiasmo. 8. Yo siempre... Me adhiero a los valores organizacionales incluso cuando sea un inconveniente.

ANEXO B: AUTORIZACIÓN PARA EL USO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

authorization for the use of the research instrument

Traducir mensaje a: Español | No traducir nunca de: Inglés

 洪維典 <hungweitian@gmail.com>
Dom 08/08/2021 21:13
Para: Ganan Criollo Belen Carolina

Well received with thanks.

Ganan Criollo Belen Carolina <bganan8111@uta.edu.ec> 於 2021年8月9日 週一 上午4:07 寫道:
Estimated,

Receive a cordial greeting from Ing. Carolina Ganan, graduate student at the Technical University of Ambato in Ecuador, South America.

By means of the present I allow myself to request in the most restrained way to give me authorization to use the items of the variables used in your paper "Revisiting relationships between personality and job performance: working hard and working smart", published in scopus 2018 to use it in my research work, attaching the corresponding citation to his person.

For your kind attention, I anticipate my sincere thanks and I subscribe.

In g. Carolina Ganan
Phone: 0969064649
Email: bganan8111@uta.edu.ec

TEACHER TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO, ECUADOR.

...

洪維典 (Hung, Wei-Tien)
奇蹟大學高雄校區 休閒產業管理學系 助理教授
Assistant Professor, Department of Recreation Management, Shih-Chien University (Kaohsiung campus)
奇蹟大學高雄校區 教學發展中心主任
Director, Teaching and Learning Development Center, Shih-Chien University (Kaohsiung campus)

Email: hungweitian@gmail.com
Tel: 07-6678888 #6212, 3170
Mobile: 0982-169306
200 University Rd., Neimeng District, Kaohsiung, Taiwan 84552

¿Es útil esta traducción? Sí No

ANEXO C: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Ambato, febrero del 2021

Estimado participante:

Presente. -

Asunto: Instrumento para medir la relación entre los rasgos de la personalidad y el desempeño laboral.

Por medio del presente deseo expresarles mi saludo y agradecimiento por su participación contestando los instrumentos de evaluación adjuntos, los mismos que son parte de la investigación que realizo para optar por el grado de Magister en Gestión del Talento Humano en la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, con el trabajo de investigación titulado **“La relación entre los rasgos de la personalidad y el desempeño laboral en instituciones públicas”**.

Responder los instrumentos les tomara alrededor de 10 minutos y los resultados de este estudio serán puestos a su disposición en enero 2022. Los datos que serán publicados no serán individualizados, por lo que sus nombres no serán considerados como información para el presente estudio. Al ser ustedes tan amables de contestar los instrumentos, manifestaran su consentimiento de participar en el estudio, en espera de su apoyo y acogida me pongo a su disposición; y para despejar cualquier duda se pueden comunicar al siguiente correo bganan8111@uta.edu.ec.

Atentamente,

ANEXO D: AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



GAD MUNICIPALIDAD
DE AMBATO

DITH-21-0207
F.W. 5231
Ambato, febrero 3 de 2021

Ingeniera
Belén Carolina Ganán
Presente

De mi consideración:

En atención a comunicación s/n de fecha 1 de febrero de 2021, mediante la cual en su calidad de estudiante de Maestría Gestión de Talento Humano Cohorte 2019, solicita autorización para realizar un levantamiento de datos a través de una encuesta a los funcionarios y trabajadores del GADMA, mismos que servirán para la elaboración de su Proyecto de Tesis con el tema **"Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores en Instituciones Públicas"**.

Al respecto, me permito poner en su conocimiento que no existe inconveniente en que aplique la encuesta a los servidores del GAD Municipalidad de Ambato, y obtenga la información para desarrollar su trabajo investigativo.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. María Fernanda Solís
**Directora de Desarrollo Institucional
y del Talento Humano**

03/02/2021
Elaborado por: Kattia Vargas

317-1140
1140
④

