



Universidad Nacional José Faustino Sánchez  
Carrión

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**BORRADOR DE TESIS**

**LA PERSONALIDAD Y LAS RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL  
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, PERIODO 2016.**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER:  
Delia Digna Villafana Milla**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

.....  
Mg. Carlos M. Gonzáles Añorga  
Asesor

Huacho – Perú  
2016

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por su apoyo constante a lo largo de estos años de mi vida universitaria e inculcar en mí deseos de superación.

## **AGRADECIMIENTO**

A las autoridades de la Facultad de Ciencias Empresariales por su dedicación a mejorar la calidad académica universitaria.

A mi asesor por las sugerencias y apoyo para concluir con éxito la presente investigación.

A los jurados de tesis por su preocupación para cumplir con la exigencia de la metodología de la investigación científica.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática .....	11
1.2. Formulación del Problema .....	14
1..2.1. Problema General .....	14
1..2.2. Problemas Específicos .....	14
1.3. Objetivos de la Investigación .....	15
1.3.1. Objetivo General .....	15
1.3.2. Objetivos Específicos .....	15
1.4. Justificación de la Investigación .....	16

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación .....	18
2.2. Bases Teóricas .....	23
2.3. Definiciones Conceptuales .....	41
2.4. Formulación de Hipótesis .....	44
2.4.1. Hipótesis General .....	44
2.4.2. Hipótesis Específicas .....	44

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA**

3.1. Diseño Metodológico .....	45
3.1.1. Tipo .....	45
3.1.2. Enfoque .....	46
3.2. Población y Muestra .....	48
3.3. Operacionalización de variables e indicadores .....	48
3.4. Técnicas de recolección de datos .....	50
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información .....	52

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS**

4.1. Presentación de Tablas, Gráficos e Interpretaciones .....	53
--	----

### **CAPÍTULO V**

#### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. Conclusiones .....	83
5.2. Recomendaciones .....	85

### **CAPÍTULO VI**

#### **FUENTES DE INFORMACIÓN**

6.1. Fuentes Bibliográficas .....	86
6.2. Fuentes Electrónicas .....	87

## **Anexos**

1. Instrumento de recolección de datos .....	89
2. Confiabilidad y validez del instrumento .....	94

## **INDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Distribución del Personal de la Municipalidad Distrital de Huaura según factores sociodemográfico.	54
Tabla 2. Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable Personalidad en la Dimensión de Extraversión.	56
Tabla 3. Distribución del personal según sus niveles de Extraversión.	58
Tabla 4. Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable Personalidad en la Dimensión de Ajuste Emocional.	59
Tabla 5. Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable Personalidad en la Dimensión de Afabilidad.	61
Tabla 6. Distribución del personal según sus niveles de Afabilidad.	63
Tabla 7. Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable Personalidad en la Dimensión de Sentido de Responsabilidad.	64
Tabla 8. Distribución del personal según sus niveles de Sentido de Responsabilidad.	66
Tabla 9. Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable Personalidad en la Dimensión de Apertura e Interés.	67

Tabla 10. Distribución del personal según sus niveles de Apertura e Interés.	69
Tabla 11. Distribución del personal según sus niveles de Personalidad.	70
Tabla 12. Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable Relaciones Laborales.	71
Tabla 13. Distribución del personal según sus niveles de Relaciones Laborales.	73
Tabla 14. Asociación entre entre la variable de personalidad en la dimensión Extraversión y las Relaciones Laborales.	74
Tabla 15. Asociación entre entre la variable de personalidad en la dimensión Ajuste emocional y las Relaciones Laborales.	75
Tabla 16. Asociación entre entre la variable de personalidad en la dimensión Afabilidad y las Relaciones Laborales.	76
Tabla 17. Asociación entre entre la variable de personalidad en la dimensión Sentido de la responsabilidad y las Relaciones Laborales.	78
Tabla 18. Asociación entre entre la variable de personalidad en la dimensión Apertura e Interes y las Relaciones Laborales.	79
Tabla 19. Asociación entre entre la variable de personalidad y las Relaciones Laborales.	80

## RESUMEN

La personalidad describe el comportamiento del individuo permitiendo entender las formas en que este podrá reaccionar e interactuar ante otros siendo importante para conocer como afectaría a las relaciones laborales ya que este se entiende como la relación que existe entre una o más personas en el ambiente laboral, es así que el trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar de que manera la personalidad incide en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

El presente trabajo de investigación tiene un diseño no experimental de tipo descriptivo transversal, con enfoque mixto. La población sujeto de estudio es de 33 personas. En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento utilizado fue cuestionario.

Los resultados de la investigación determinan que el valor de chi cuadrado es de 9,441 y con una significación asintótica bilateral de 0.024 menor que  $p$  (0.05); esto demuestra que a medida que el personal manifieste actitudes para interactuar de forma apropiada con los demás y mantiene competencias que determinan la conducta de un individuo para reconocer rasgos de personalidad tanto propios como ajenos, mejorará sus relaciones laborales.

**Palabras claves** : Personalidad, relaciones laborales, ámbito laboral



## ABSTRACT

The personality describes the behavior of the individual allowing understanding the ways in which this can react and interact with others being important to know how it would affect the labor relationship as this is understood as the link established between two or more people in the workplace , it is thus that the present investigation has as general objective to establish in what way the personality influences the labor relations of the personnel of the District Municipality of Huaura, 2016.

period. The present investigation is of non-experimental design of transversal descriptive type, with a mixed approach. The population subject of study is 33 people. The technique used corresponds to the survey and the instrument used is the questionnaire.

The results of the investigation determine that the chi-square value is 9,441 and with a bilateral asymptotic significance of 0.024 less than  $p$  (0.05); This shows that as staff manifest attitudes to interact appropriately with others and maintain competencies that determine the behavior of an individual to recognize personality traits both their own and those of others, they will improve their work relationships.

**Keywords:** Personality, labor relations, work environment

## INTRODUCCIÓN

En la variable de la personalidad nos permitira hacer una contribucion de manera significativa en cuanto a las habilidades interpersonales o a la relaciones humanas, teniendo en cuenta que estas van a determinar las relaciones laborales

Muchos investigadores señalados en la base teórica de la presente investigación proponen que una estructura basica que se visualiza en la personalidad humana esta enfocada en 5 factores, que se conoce como el modelo de los cinco grandes factores y que son la extraversion, el ajuste emocional, la afabilidad, el sentido de responsabilidad y por ultimo la apertura e interes, de las cuales todas ellas son consideradas beneficiosas para las relaciones laborales.

Los significados de estos factores propuestos ofrecen una informacion significativa porque van ayudar ha identificar hechos reales para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

Es así que la presente investigación se desarrolla con el propósito de conocer de que manera la personalidad influye en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016. En este ente publico Municipal las relaciones laborales se desarrollan de acuerdo al resultado de la relacion que se establece entre dos o mas personas, teniendo este un valor muy apreciable y asi conocer la vinculacion entre las dos variables en estudio.

La investigación es desarrollada en concordancia con la estructura propuesta por la universidad y que a continuación se desarrolla.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

El gobierno Municipal de Huaura es el órgano promotor del desarrollo social, con personería jurídica de derecho público. De acuerdo a la carta magna de nuestro país, el cual ejerce actos de gobierno administrativos, con sujeción a un ordenamiento jurídico. El gobierno Municipal Distrital de Huaura tiene la finalidad de ser el representante del distrito dentro de su ámbito de jurisdicción, para promover la eficiente prestación de los servicios básicos de la población local y el efectivo desarrollo integral de su población de una manera sostenible, con participación y teniendo en cuenta la armonía de convivencia del distrito para poder contribuir a mejorar una mejor calidad de vida de sus habitantes. De igual modo, la Municipalidad Distrital de Huaura, tiene como objetivos principales, planificar y ejecutar a través de sus órganos competentes, el conjunto de acciones que vayan a proporcionar al ciudadano, un ambiente adecuado de convivencia para la satisfacción plena que son vitales en los aspectos de vivienda, salubridad, abastecimiento, educación, recreación y seguridad.

En cuanto a la personalidad diremos que viene a ser la forma o manera en que un individuo o persona natural reacciona y actúa en el contexto de su vida. que es una constante y de la manera muy general se mantiene estable durante su período de vida o gran parte de ella.

La personalidad se refiere a lo que es la persona en si y sobre todo a las diferencias individuales. En cualquier organizacion se requiere a personas con diferentes condiciones, habilidades y que pueda realizar actividades sobre todo cumpliendo con los objetivos de la organizacion.

Es por ello que es de suma importancia que todo trabajador dentro de una institución tenga una personalidad de alto desempeño. Sin embargo, dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura se han detectado algunos problemas que se presentan en la personalidad de algunos de sus trabajadores afectando su rendimiento dentro de la institución, un problema notable que se observó en algunos miembros del personal muestran una actitud no sociable ni gregario frente al grupo humano que lo rodea; otro gran problema que se pudo observar es la falta de cordialidad hacia su equipo de trabajo; y por último, se observó que el personal de la Municipalidad Distrital de Huaura no muestran una actitud imaginativo ni creativo.

Las buenas relaciones laborales y el diálogo social eficaz no sólo son medios para promover mejores salarios y condiciones de trabajo, sino también la paz y la justicia social. Como instrumentos de buena gobernanza, fomentan la cooperación y el desempeño económico, ayudando con ello a crear un entorno propicio a la consecución del

objetivo del trabajo decente a nivel nacional. Es por ello que la Municipalidad Distrital de Huaura se preocupa por que las relaciones laborales sean las mejores a favor de la institución como también a favor de los miembros del personal. Sin embargo, dentro de la Municipalidad

Distrital de Huaura se pudieron observar problemas que están conllevando a una relación laboral negativa, dichos problemas son las necesidades económicas no son cubiertas por la institución; existen insatisfacciones con respecto a la administración; y por último se observó que existen preocupaciones sociales y de liderazgo dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Como se mencionó anteriormente, existen algunos problemas que están llevando a la Municipalidad Distrital de Huaura a no poder cumplir con sus metas, ya que si los miembros del personal no tienen la personalidad adecuada y no establecen buenas relaciones con la institución no podrán desempeñar de una manera efectiva sus funciones para poder llegar a los objetivos establecidos.

Es por ello que es de suma importancia que la Municipalidad Distrital de Huaura se preocupe por las relaciones laborales que tienen con sus miembros del personal para poder hacer que estos logren su máximo desempeño a favor de la institución, esto se logrará de manera eficiente con trabajadores que tengan una personalidad adecuada para la institución.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1..2.1. Problema General**

¿De qué manera la personalidad influye en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016?

### **1..2.2. Problemas Específicos**

- a. ¿De qué manera la extraversión influye en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016?
- b. ¿De qué manera el ajuste emocional influye en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016?
- c. ¿De qué manera la afabilidad influye en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016?
- d. ¿De qué manera el sentido de responsabilidad influye en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016?
- e. ¿De qué manera la apertura e interés influye en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Establecer de que manera la personalidad influye en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a. Determinar de que manera la extraversión influye en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2016.
- b. Establecer de que manera el ajuste emocional influye en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.
- c. Establecer de que manera la afabilidad influye en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.
- d. Establecer de que manera el sentido de responsabilidad influye en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.
- e. Establecer de que manera la apertura e interés influye en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

#### **1.4. Justificación de la Investigación**

En relación a la personalidad nos ayudara a conocer dentro de la organización el comportamiento, conducta, actitud y todos los sentimientos que experimentan los trabajadores que están dentro de la organización y así saber que la organización pueda contar con el personal que tenga el perfil y así poder lograr las metas y objetivos de la empresa. Tenemos que tener la certeza de que estos de alguna manera influirán en forma positiva, y así poder concretizar lo que la empresa a planificado.

Todo esto será muy importante para que la organización logre sus metas ya que al concretarse lo mencionado anteriormente, los trabajadores realizarán sus funciones de una manera eficiente ya que se sentirán satisfechos con lo que le brinda la institución.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, establecemos que la investigación es justificable por su conveniencia ya que es importante reconocer los factores que se involucran en el análisis de la personalidad y cómo influye este en las relaciones laborales dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura.

La justificación teórica se fundamenta en los resultados a encontrar, toda vez que al conocer la personalidad del personal se conocerá cuál de estas permite alcanzar mejores relaciones laborales, es así que la investigación proporcionará nuevos conocimientos teóricos.

La justificación por su relevancia social se fundamenta en los aspectos relacionados al comportamiento del hombre en la municipalidad porque al conocer las características que definen a un rasgo de personalidad se puede determinar cómo afecta esta en las relaciones laborales, lo cual



permitirá a la presente investigación establecer la tendencia que consiste en conocer como se comporta el personal de la municipalidad en determinadas situaciones y que a su vez ayudará a alcanzar un mejor vínculo entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo en la municipalidad.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

Según, Baltazar & Chirinos (2013) en su trabajo de investigación titulada “Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013”, la cual fue aprobada por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. La cual se obtuvo como su objetivo principal es la de: Determinar las relación entre el clima laboral y dimensiones de la personalidad en los colaboradores de una empresa de servicio en el norte del Perú, 2013; en la que conto con una población de 92 colaboradores con edades promedios de entre 18 a 30 años de edad. En dicha investigación se obtuvo los siguientes resultados:

- 1.- Se da a conocer la existencia significativa entre la variable clima laboral y la dimensión de afabilidad, por tanto no existe una debida conectividad entre la variable clima laboral y las dimensiones de estabilidad emocional y apertura mental,

Según, Pop (2013) en su trabajo de investigación titulada “Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, alta Verapaz”, la cual fue aprobada por la Universidad Rafael Landívar. La presente investigación tuvo como objetivo principal general establecer si existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad

Esperanza Cobán, Alta Verapaz. el equipo de colaboradores estuvo conformado por 24 miembros, de los cuales 5 de ellos ocupan el área administrativa y 19 integrantes en el área educativa. Todos ellos tienen estudios de diferentes niveles técnicos y otros cuentan con estudios universitarios, precisando que pertenecen a géneros, distintos es decir 8 son varones y 16 mujeres. Los instrumentos de recolección de datos utilizados en la tesis fueron el cuestionario 16PF y la evaluación del desempeño. La presente investigación es de tipo descriptiva correlacional. Se concluyó lo siguiente: estadísticamente no existe una correlación que sea significativa entre las variables de personalidad y el desempeño laboral de los integrantes que conforman la Asociación de la Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz. También se estableció que no hay una correlación estadística que sea significativa entre el rasgo personalidad retraído/sociable y el desempeño laboral. Tampoco se encontró correlación de manera estadística del rasgo personalidad infantil/maduro y el desempeño laboral. De igual manera no hay una correlación estadística que sea significativa entre rasgo de personalidad sumiso/dominante y el desempeño laboral. Estadísticamente no se encontró correlación entre el rasgo de personalidad taciturno/entusiasta y la variable laboral de los trabajadores. También se muestra como resultado que no se relaciona significativamente en el trabajo estadístico del rango variable/constante y el desempeño laboral. No hay correlación significativa entre el rango de personalidad tímido/aventurado y el desempeño laboral. De igual modo negativamente no existe relación entre el rasgo emocional/racional y desempeño laboral y finalmente no se encontró correlación estadística

que sea significativa entre rasgo de la personalidad sospechoso/confiable y el desempeño laboral.

Según, Rojas & Montes (2008) en su trabajo de investigación titulada "Las relaciones laborales desde una perspectiva de la gerencia de recursos humanos caso: Manufactura Enveta, C.A. Cumaná Estado Sucre, año 2008", la cual fue aprobada por la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. La tesis tuvo como objetivo principal el analizar las relaciones laborales entre la gerencia y los trabajadores de la empresa Manufacturas Enveta, C.A., desde la perspectiva de la gerencia de recursos humanos, Cumaná, Estado Sucre, año 2008. Para efecto de analizar las relaciones laborales en la empresa Manufacturas Enveta, C.A., el nivel utilizado fue de tipo descriptivo, porque permitió caracterizar las variables utilizadas, como políticas, comunicación, conflicto y motivación y su incidencia en las relaciones laborales; además, se utilizó un diseño de campo, debido a que los datos fueron recogidos directamente del lugar de los hechos, a través de los trabajadores de la citada empresa. La población representa a la totalidad de trabajadores de la organización, y estuvo constituido por 275 personas que laboran en la empresa Manufacturas Enveta, C.A., de la cual se tomó una muestra de la forma que a continuación se detalla. Para la realización de esta investigación la población es de 275 trabajadores; de la cual se tomó una muestra a través del muestreo aleatorio simple. La muestra que se obtuvo fue de 160 trabajadores a la cual se le aplicó el instrumento de recolección de información, permitiendo obtener los datos requeridos para dar solución al problema de

investigación planteado. La recolección de datos se realizó a través de técnicas e instrumentos aplicados para la investigación, tales como un cuestionario auto administrado, la entrevista, la observación directa, la revisión documental. Los datos obtenidos luego de ser aplicadas las distintas técnicas, fueron procesados a través de la hoja de cálculo Excel. A partir de allí se elaboraron diversos cuadros a los que se les aplicó un análisis porcentual. En cada caso, se vinculó el aspecto estudiado con el fenómeno de las relaciones laborales. Una vez estudiado los datos adquiridos del cuestionario aplicado a los trabajadores y a la alta gerencia de la Empresa Manufacturas Enveta, C.A. se llegó a las siguientes conclusiones: La empresa Manufacturas Enveta C.A. diseña políticas dirigidas al recurso humano que permiten establecer los lineamientos que orientan las acciones de la organización con respecto a su personal, contribuyendo de esta manera a mantener armoniosas relaciones laborales entre la empresa y el sindicato que representa a los trabajadores. Dentro de esas políticas las que más se cumplen son las de higiene y seguridad, las contractuales y las de capacitación. Otra conclusión importante fue que se observó que la comunicación entre la alta gerencia y los trabajadores de la empresa manufacturas Enveta C.A, en general, presenta aspectos positivos, ya que frecuentemente fluye la información entre ambas partes, utilizando varios canales para transmitirla, entre los que prevalecen las reuniones y las carteleras informativas; siendo estos canales efectivos, a juicio de los trabajadores. Sin embargo, en la comunicación se presentan algunas barreras, tales como la falta de atención del interlocutor y el uso inadecuado del

lenguaje, barreras que no afectan en gran medida la efectividad de la comunicación ni las relaciones entre las partes.

Según, López (2002) en su trabajo de investigación titulada “Las relaciones laborales en Colombia: Opciones estratégicos de los actores”,. El presente trabajo de investigación se identifica por probar el marco teórico y metodológico propuesto por la teoría de las opciones estratégicas de los actores, en la explicación y la comprensión de las relaciones laborales en la industria colombiana. Teniendo en cuenta el objetivo principal, primero, se considera a la organización la unidad principal y, segundo, se toma como objeto material la implementación de estrategias empresariales de la Gestión de la Calidad la cual demanda para su introducción la existencia en los centros de trabajo de determinadas relaciones sociales e instituciones, e incide directamente en la organización del trabajo y en las relaciones de trabajo, y en consecuencia principal en las relaciones laborales. Se plantea que la repercusión de la estrategia de la Gestión de la Calidad Totaljat en la transformación de las relaciones laborales en los centros de trabajo depende de la forma de relaciones laborales históricamente configurada en las empresas y de las estrategias elaboradas individual y colectivamente por los trabajadores, además de su interacción con el entorno económico, social y político.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Personalidad**

#### **A. Definiciones**

Según, Chiavenato (2015) menciona que la personalidad es la manera de comportarse de acuerdo a una determinada situación que se presenta en el contexto del individuo. A pesar de esto toda persona no presenta una consistencia que sea absoluta, tener esta cualidad y mantenerla en distintos ámbitos debe ser una condición muy esencial con respecto a la personalidad.

Según, Robbins & Judge (2013) la personalidad es la suma de las formas en que cada individuo va a reaccionar ante otros e interactúa con ellos.

Según, Koontz & Wehrich (2013) indica que la personalidad es un patrón de conducta duradera y que son recurrentes, también tienen a expresarse en una variedad de situaciones.

Según, Ferrell & Hartline (2012) menciona que la personalidad son las características perdurables que describen el comportamiento del individuo.

Según, Griffin & Moorhead (2010) escriben que la personalidad es el conjunto relativamente estable de atributos psicológicos que distingue a una persona de otra.

Según, Rogers (1951) la personalidad se compone de las percepciones del yo sobre si mismo, de las percepciones del yo con el entorno y con las otras personas asociadas a un juicio de valor.

Según Anaya, (2004) la personalidad es única y diferente en cada persona, esta se va construyendo mediante la relación del sujeto con el medio familiar y social, además la personalidad está ligada a la parte genética ya que se transmite, mediante la herencia ciertos componentes que van a formar parte de la personalidad. “La personalidad es el resultado de una serie de factores de orden genético, ambiental, social, relacionados con el aprendizaje y la identificación con las primeras figuras significativas del niño”

## **B. Dimensiones de personalidad**

Según, **Chiavenato (2015)** indica que de acuerdo a la literatura científica proporcionada con respecto a la personalidad, esta surge con la necesidad de tener una clasificación adecuada para poder entender mejor los rasgos y sus interrelaciones. En su mayoría los enfoques sobre



rasgos de la personalidad se supone que existen rasgos básicos. También se cuenta con una amplia literatura sobre lo que contiene los rasgos de personalidad, pero en gran parte, se aplica al comportamiento organizacional, esta coincide con cinco dimensiones, que son :

a. Extraversión

Se refiere si el trabajador muestra en su personalidad:

- Sociable
- Gregario (vive en grupo)
- Decidido
- Asertivo
- Hablador
- Expresivo

b. Ajuste emocional

Se refiere si el trabajador muestra en su personalidad:

- Emocionalmente estable y equilibrado
- Seguro
- Alegre
- Conforme
- Tranquilo
- No deprimido

c. Afabilidad

Se refiere si el trabajador muestra en su personalidad:

- Atento
- Credulo
- De buen carácter
- Benevolo
- Colaborador y cooperativo
- Condescendiente

d. Sentido de responsabilidad

Se refiere si el trabajador muestra en su personalidad:

- Sensato
- Digno de confianza
- Organizado
- Insistente
- Cumplidor
- Completo
- Emprendedor

e. Apertura

Se refiere si el trabajador muestra en su personalidad:

- Curioso
- Imaginativo
- Creativo
- Sensible
- Flexible
- Abierto
- Juguetón

### **C. Factores y rasgos principales de la personalidad**

Según, Figueroa (2013) aquí se menciona que los rasgos de personalidad constituyen de una manera muy importante a desarrollar las habilidades propias de la persona y sus relaciones con los demás.

Se consideran dentro de una estructura de la personalidad, estas estarán representadas por cinco factores los cuales son :

- a. Neuroticismo.- Evalúa la adaptación contra la inestabilidad emocional. Identifica a las personas que tienden a la angustia psicológica, ideas poco realistas, ansias o impulsos excesivos, respuestas de enfrentamiento desadaptados.
- b. Extraversión.- Evalúa la cantidad e intensidad de la interacción interpersonal; el nivel de actitud, la necesidad de estimulación y la capacidad de gozo.
- c. Apertura.- Evalúa la búsqueda de actividad y la apreciación de la experiencia por su valor intrínseco; la tolerancia y exploración de lo desconocido.
- d. Conformidad.- Evalúa la calidad de la orientación interpersonal a lo largo de una línea que va desde la compasión al antagonismo en pensamientos, sentimientos y acciones.

e. Escrupulosidad.- evalua el nivel de organizacion, persistencia y motivacion del individuo en la conducta dirigida hacia sus metas. Contrasta a la gente dependiente y fastidiosa con aquella que es languideciente y sentimental.

#### **D. Teorías de la personalidad**

Según Baltazar & Chirinos, (2014) este autor menciona que existen teorías que a lo largo de la historia se ha tratado de establecer el tema de personalidad y que además de han ido conceptualizando de acuerdo al avance de esta. Vaia de ellas, han ido explicando las cuestiones teóricas que vienen hacer básicas de la personalidad en el ser humano, que van describiendo las principales fuerzas que orientan a ciertos tipos de actitud o tendencia. Teorías que de una u otra manera van satisfaciendo a los estudiosos y que estas van sirviendo de base para muchos estudios, en la actualidad se ha ido coaccionando a través de un concepto analítico y profundo. Entre las más importantes tenemos :

##### a. Teoría Psicoanalítica

Se menciona de que la personalidad en el ser humano es producto de la confrontación entre tres fuerzas en interacción, que van a determinar como el comportamiento humano ; ello, ego y super ego.

- Según Schultz & Schultz (2009) afirman que el ello tiene una estructura que desarrolla la personalidad con toda la energía y le da a otros los componentes necesarios, ya que el “ello” guarda relación directa y vital a las necesidades de la estructura del ser humano.
- Según Schultz & Schultz (2009) el yo tiene un propósito de no frustrar al empuje del ello, si no que ello resulte reducir la tensión. Mencionando que el yo conoce directamente la realidad, decide cómo y cuándo poder satisfacer mejor los impulsos del “ello”. Ya que van a determinar los momentos, lugares y los objetos que van a ser aceptados por la sociedad.
- Según Schultz & Schultz (2009), El superyo. Constituidos por el « ello » y el « yo », no forman parte de una imagen completa del ser humano. Por lo general los niños aprenden la parte moral de la personalidad, que está compuesta por reglas de conducta impuestas por los padres. Los niños aprenden por medio del castigo, el elogio, ya que se toman como buenas o malas.

b. Teoría de extraversión – introversión de Jung

Jung, estuvo abocado a una investigación de alcances mayores en cuanto a aspiraciones y los logros de la persona, ha experimentado conceptos relacionados a la extroversión y extraversión al poner en práctica que cada individuo puede caracterizar por estar directamente relacionado con lo interior o el exterior. El introvertido le interesa primordialmente sus propios pensamientos y sentimientos. Tienden a ser íntimamente introspectivos. Los seres extrovertidos su mundo es el externo, son considerados más sociables y están atentos a lo que pasa en el mundo exterior. Ellos consideran al peligro como algo que hay que estar atentos y de ser dominados por los procesos internos. Jung, menciona que es el arquetipo de orden y la totalidad de su personalidad. El consciente y el inconsciente necesariamente no están en mutua aparición, se consideran una complementación en sí mismo.

c. Teoría Humanista

Según Gerrig & Zimbardo (2005) los acercamientos humanistas a la explicación de la personalidad se basan en la interpretación que el ser humano hace de sus experiencias. Señalan además, que la persona posee un potencial de crecimiento consciente e individual. Desde este punto de vista, el objetivo de la psicología sería

comprender a al individuo, más no predecirlo, ni controlarlo. Esta teoría difiere de las anteriormente mencionadas, pues asevera que el ser humano puede superar y controlar sus impulsos primitivos, por ser individuos racionales y conscientes. Sin embargo, los humanistas reconocen que los instintos básicos deben encontrarse, cuando menos, parcialmente satisfechos, de modo que la persona pueda orientarse a logros superiores.

#### **E. Teorías de los rasgos**

Según Feldman (1995) clasifica a los rasgos en comunes e individuales. Los comunes son los que se comparten con las otras personas de una determina cultura y los rasgos individuales son los que tienen cada persona. Dentro de “los rasgos individuales existen tres categorías: los cardinales, los centrales y los secundarios”

Estos tres tipos de rasgos conforman la personalidad de las personas, los cuales son empleados de acuerdo a la situación que se presente. Allport menciona que el comportamiento está influenciado por el proprium. “El propio o proprium, son los conocimientos adquiridos por la experiencia de sí mismo conforme a su estilo de vida” (Lorente, Truffino, & Armentia, 2003, p. 198). El proprium tiene siete funciones que se deben

cumplir en una determinada etapa de la vida, al culminar el sujeto alcanza seguridad emocional, aceptación propia, habilidades centradas en la solución de problemas, una filosofía unificada de la vida, una percepción realista y relaciones orientadas a la dependencia.

Según Schultz & Schultz, (2002) las tendencias básicas, son uno de los componentes fundamentales de la personalidad, están compuestas por los cinco rasgos, habilidades cognitivas, dotes artísticos y orientación sexual. Las bases biológicas como son los genes, hormonas y estructuras cerebrales que influyen sobre los rasgos de la personalidad. Las tendencias básicas ejercen una influencia en las adaptaciones características, las cuales son estructuras adquiridas y modificables que se desarrollan cuando las personas se adaptan a su entorno están afectadas por influencias externas, es decir que todos los conocimientos adquiridos, como el idioma, son adaptaciones características y la inteligencia son tendencias básicas. El autoconcepto son adaptaciones características que están formados por conocimientos, ideas y evaluaciones de uno mismo, siendo estos fundamentales para la formación de la identidad de la persona. La biografía objetiva es el resultado de las adaptaciones características y las influencias externas, es todo lo que la persona hace, piensa o siente a lo largo de su



vida, se centra en las experiencias de las personas. Finalmente las influencias externas son las normas culturales, eventos de la vida o situaciones que atraviesa la persona.

## **2.2.2. Relaciones Laborales**

### **A. Definiciones**

Según Werther, Davis & Guzmán (2014) es aquella combinación entre el trabajo y el capital en proceso productivo. En esta relación el personal o trabajadores es el que aporta su trabajo, por lo tanto el empleador o empresario es el que aporta el capital o invierte en ella.

Según Snell & Bohlander (2013) el autor manifiesta que a las relaciones laborales se le conoce al vínculo que se identifican entre dos o más personas que tienen una relación laboral o de trabajo. Las relaciones laborales se generan entre aquella persona que brinda su fuerza de trabajo de aquella que invierte en el capital.

Según Louffat (2012) dice que las relaciones laborales es un vínculo que se genera en el ámbito del trabajo. Por tanto estos hacen un tipo de relación referenciado entre la fuerza de trabajo y el capital dentro de un proceso productivo.

Según Griffin (2011) establece que la relaciones laborales es una relacion entre el que genera su fuerza de trabajo y que se desarrolla como empleado o representando a un sindicato y la patronal.

## **B. Dimensiones de las relaciones laborales**

La relacion laboral tiene una dinamica porque se inicia con una firma de contrato ya sea en forma individual o colectiva dentro de una organización, y esta se va canalizando de acuerdo a un proceso legal, administrativo y tambien de indole personal. Estos mecanismos se pueden encontrar atraves de que la relacion laboral es apoyada por:

### a. Valores

Aquí se establece los principios que debe permanecer inamovibles, la cual estan bajo un comportamiento adecuado que signifique sacrificio, incomodidades, e incluso perdidas. Esta relacion debe ser establecido atraves de una relacion entre el dirigente y sus representados (gerentes, jefes, supervisores, coordinadores y asesores).

### b. Políticas

La política son los lineamientos de conduucta que se sigue con el fin de alcanzar los objetivos; estos van a

permitir que el personal directivo de una institución tome las decisiones adecuadas. La política es una guía que se compromete a facilitar las decisiones, también constituyen un medio por la cual los niveles jerárquicos superiores de toda institución proponen determinar sus roles hacia los niveles inferiores.

c. Programas y procedimientos

Las decisiones que se toman en una organización se hacen a través de los objetivos y de la política establecida, se elabora un programa y estas se van fijando secuencias en la cual se va midiendo los pasos a seguir en la consecución de las metas. El factor tiempo debe ser indudablemente una inclusión y como esencia tiene que tener procedimientos con el fin de ir estandarizando métodos con el fin de poder predecir con una mayor precisión.

d. Instructivos

Viene a ser un medio de comunicación que manifiesta las organizaciones hacia sus empleados. Donde se van estableciendo en forma sincronizada los procedimientos que se tienen que seguir, y así ir en forma secuencial para alcanzar los objetivos.

### **C. Los sindicatos en el Perú**

Según MTPE (2018) - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El sindicato es el representante de los trabajadores, que puede ser a nivel de empresa, de una categoría, sección o establecimiento establecido. Los sindicatos que afilien a la mayoría de sus trabajadores en su ámbito, también pueden representar a los no afiliados.

#### a. Libertad sindical

Todo los trabajadores tienen el derecho de sindicalización sin previa autorización de su empleador, el motivo es promover, desarrollar y defender sus derechos como trabajadores en busca de mejorar su condición social, económica y moral de sus afiliados.

#### b. ¿Qué tiene que hacer los trabajadores para formar un sindicato?

Ser trabajador activo, tener una actividad, profesión u oficio según corresponda al tipo de sindicato, en el sindicato no forman parte el personal de confianza, personal de dirección, salvo que el estatuto de la organización lo admita

- c. ¿Cuál es el número de trabajadores afiliados que debe tener un sindicato para que se pueda construir?

Para formar y desarrollar un sindicato deberán estar afiliados no menos de 20 trabajadores tratándose de sindicato de empresa, o 50 cuando se trata de sindicatos de otra naturaleza (Gremios y/o oficios varios) tratándose de sindicatos de servidores públicos para su conformación se requiere tener el 20% del total de repartición y que haya un mínimo de 20 trabajadores.

#### **D. Teorías relacionadas con las relaciones laborales**

Según Aho, Pizarro, Rebolledo & Salas (2006) describen en su trabajo que el enfoque clásico de toda organización se sustenta en tres teorías básicas :

- a. Teoría de la organización científica de Taylor

Para la mejor ejecución de una actividad o tarea era que al dividirla en elementos muy básicos. Cada elemento sería que cualquier trabajador teniendo un mínimo de capacitación pueda realizarlo en un tiempo mínimo. Es decir a través de cadenas de montaje, la especialización de sus tareas y el salario por una actividad a desatajo han surgido a partir de este enfoque. (Simón Dolan, Randall S. Schuler, Ramón Valle. La gestión de los recursos humanos).

b. El modelo burocrático de Max Weber

La teoría Weberiana, es la sistematización de los comportamientos de la estructura orgánica de una organización. Los trabajos deberán hacerse de forma rutinaria, dentro de un marco rígido estableciendo reglas, porque nada debe desarrollarse con la improvisación o creatividad de las personas.

c. Teoría de administración de empresas de Henry Fayol

La teoría de Fayol, establece las cuatro funciones que son clásicas en el administrador: Planificación, organización, dirección y control, esta teoría establece la unidad de mando por tanto el subordinado debe recibir órdenes de su superior, esto se hace a través de una autoridad de línea.

**E. La importancia de la comunicación en las relaciones laborales**

Rojas & Montes (2008) señalan en su trabajo que la comunicación es un aspecto de suma importancia en el manejo de las relaciones laborales, tanto a nivel individual como a nivel sindical. Ella permite el intercambio de información de una persona a otra y entre grupos, lo cual es esencial dentro de las organizaciones. La comunicación consiste en la transferencia de la información y la

comprensión de dos personas entre sí. La definición anterior resalta el papel de la comunicación en la transferencia y la comprensión de información entre personas o grupos. De allí que se considere que la comunicación cumple con funciones de gran importancia dentro de las organizaciones. Las principales funciones son: el control, para guiar y evaluar el desempeño de los trabajadores; la motivación, en el sentido de transmitir las normas de rendimiento y las recompensas que su cumplimiento conlleva; la expresión emocional, que posibilita la satisfacción de las necesidades sociales y psicológicas del individuo; y la información, indispensable para la toma de decisiones. En atención a las funciones que la comunicación cumple en las organizaciones, puede señalarse que ella permite que se desarrollen adecuadas relaciones laborales, ya que a través de estas se contribuye tanto a la satisfacción del individuo como al alcance de los objetivos organizacionales.

#### **F. Los conflictos en las relaciones laborales**

Rojas & Montes (2008) señalan en su trabajo que en las organizaciones inevitablemente surgen conflictos, puesto que están conformadas por personas y debido a la complejidad de las mismas en cualquier momento se pueden presentar desacuerdos o diferencias, ya sea de manera individual o colectiva. El conflicto es un proceso que comienza cuando

una parte percibe que otra parte la ha afectado en forma negativa, o está por afectar en forma negativa, en algo que la primera parte estima. Las relaciones laborales en toda organización son afectadas en gran medida por los conflictos que se presentan en las mismas, ocasionando rupturas en las relaciones entre trabajadores y patronos y trayendo consecuencias negativas que repercuten en la productividad de la empresa.

#### **G. La motivación en las relaciones laborales**

Rojas & Montes (2008) señalan en su trabajo que los trabajadores dentro de su campo laboral, para que puedan tener un alto nivel de desempeño, lograr los objetivos tanto individuales como organizacionales y plantearse metas, deben obtener algún tipo de impulso de parte de la empresa que los motiven a lograr estos deseos.. Las buenas relaciones laborales también dependen de la motivación que perciba los trabajadores por sus superiores, ya que si se tiene a un personal satisfecho se obtendría un mejor trato entre ellos, mayor calidad en su trabajo y por ende un buen desempeño.



## **2.3. Definiciones Conceptuales**

### **Personalidad**

Es una tendencia que consiste en comportarse de determinada manera en diferentes situaciones.

### **Extraversión**

Se refiere si el trabajador muestra en su personalidad sociable, gregario (vive en grupo), decidido, asertivo, parlanchín, expresivo.

### **Ajuste emocional**

Se refiere si el trabajador muestra en su personalidad con emocionalmente estable y equilibrado, seguro, feliz, satisfecho, tranquilo, no deprimido.

### **Afabilidad**

Se refiere si el trabajador muestra en su personalidad cordial, confiada, de buen carácter, tolerante, colaboradora y cooperativa, complaciente.

### **Sentido de responsabilidad**

Se refiere si el trabajador muestra en su personalidad responsable, digna de confianza, organizada, perseverante, disciplinada e integro.

### **Apertura e interés**

Se refiere si el trabajador muestra en su personalidad curiosa, imaginativa, creativa, sensible, flexible, abierta, juguetona.

## **Relaciones laborales**

Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo.

## **Valores**

Las relaciones entre la dirección y sus representantes (gerentes, jefes, supervisores, coordinadores, asesores) se harán más fluida si la organización declara abiertamente sus valores.

## **Políticas**

Es la acción o lineamientos que debe tener en cuenta la organización para que los directivos puedan lograr los objetivos deseados.

## **Programas y procedimientos**

Una vez decidido cómo alcanzar los objetivos y establecida la política, se elabora un programa; esto es, se fijan prioridades, secuencias y se sincronizan los pasos a seguir para la consecución exitosa de las metas en donde el factor tiempo debe quedar necesariamente incluido.

## **Instructivos**

Es un manera de comunicación que la organización debe tomar en cuenta a través de sus directivos para poder hacerles saber a sus empleado. En estos se establecen la secuencia de procedimientos los tramites a seguir.

### **Reglamento interior de trabajo**

El reglamento interior de trabajo es un instrumento de origen jurídico que constituye gran ayuda para la administración de recursos humanos, puesto que contiene disposiciones que obligan tanto a los trabajadores como a los patrones y tiende a normar el desarrollo de los trabajos dentro de la organización.

### **Sistemas de sugerencias y quejas**

Brindar una adecuada información y también recibirla es una acción elemental que no déjase de ser importante para la cristalización y la autorrealización del personal en cualquier organización.

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

La personalidad influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a. La extraversión influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.
- b. El ajuste emocional influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.
- c. La afabilidad influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.
- d. El sentido de responsabilidad influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.
- e. La apertura e interés influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño Metodológico**

##### **3.1.1. Tipo**

La presente investigación es de tipo de estudio descriptivo, cuyo propósito es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación respecto a los aspectos que caracterizan la personalidad y su influencia en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Respecto al diseño de investigación Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan que el propósito del diseño es “responder preguntas de investigación, cumplir objetivos de estudio, someter hipótesis a prueba” (p. 119). El diseño no experimental se define “como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde

no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández et al, 2014, p. 149).

En base a los fundamentos teóricos, la presente investigación es de diseño no experimental porque no se manipulará las variables de estudio. El tipo de estudio corresponde al transversal porque se recogerán los datos en un período determinado de tiempo.

### **3.1.2. Enfoque**

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo, porque se describirá las cualidades de las variables de estudio y además se utilizaron procedimientos estadísticos numéricos en la obtención de resultados, siendo por lo tanto la presente investigación de un enfoque mixto.

Una vez elaborada la versión preliminar de los instrumentos de recolección de datos se sometió a consideración de personas con experiencia en al área de Metodología de la Investigación, a fin de que emitieran su opinión en relación con la pertinencia del mismo para la medición de la variable objeto de estudio en la presente investigación. Este proceso de consulta, conocido como Juicio de Expertos, se realizó con el propósito de validar los diferentes ítems elaborados para la medición de la variable; se buscó a través de este procedimiento garantizar la validez de contenido del instrumento elaborado. Obtenidas las observaciones

realizadas por las personas consideradas expertos se procedió a introducir las modificaciones correspondientes. En cuanto a la estimación de la confiabilidad del instrumento se realizó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, que permitió la estimación de la consistencia interna de la escala partiendo del análisis de la varianza de cada uno de los ítems y la varianza total del test. Para efectos de cálculo se utiliza la fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Donde:

K = número total de ítems que conforman la prueba,

$\sum Si^2$  = la sumatoria de la varianza de cada uno de los ítems y

$St^2$  = la varianza total del instrumento, (Garret, 1976).

El instrumento fue aplicado a un total de diez empleados de la Municipalidad de Huaura con características similares a las del Objeto de Estudio para efectos de validación, los resultados obtenidos y cálculo para la aplicación de la fórmula se muestran en Anexo 2, en el mismo se puede apreciar que se obtuvo un coeficiente de 0,8 para la variable de Personalidad y para la variable de Relaciones Laborales 0,7, el cual se considera alto para ambos, vale decir que el instrumento resulta confiable para los propósitos de la investigación.

### 3.2. Población y Muestra

La población está conformada por 33 miembros del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Debido a que la población es pequeña, se aplicará el instrumento de evaluación sobre el total de la población, por consiguiente no es necesario aplicar ninguna fórmula para determinar el número de muestra.

### 3.3. Operacionalización de variables e indicadores

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Variable Independiente:</b>  <b>Personalidad</b>	<b>Extraversión</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sociable</li><li>- Gregario (vive en grupo)</li><li>- Decidido</li><li>- Asertivo</li><li>- Parlanchín</li><li>- Expresivo</li></ul>
	<b>Ajuste emocional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Emocionalmente estable y equilibrado</li><li>- Seguro</li><li>- Feliz</li><li>- Satisfecho</li><li>- Tranquilo</li><li>- No deprimido</li></ul>
	<b>Afabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cordial</li><li>- Confiado</li><li>- De buen carácter</li><li>- Tolerante</li><li>- Colaborador y cooperativo</li><li>- Complaciente</li></ul>
	<b>Sentido de responsabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Responsable</li><li>- Digno de confianza</li><li>- Organizado</li><li>- Perseverante</li><li>- Disciplinado</li></ul>



	<b>Apertura e interés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integro</li> <li>- Emprendedor</li> <li>- Curioso</li> <li>- Imaginativo</li> <li>- Creativo</li> <li>- Sensible</li> <li>- Flexible</li> <li>- Abierto</li> <li>- Juguetón</li> </ul>
<b>Variable Dependiente:</b> <b>Relaciones laborales</b>	<b>Valores</b>  <b>Políticas</b>  <b>Programa y procedimientos</b>  <b>Instructivos</b>  <b>Reglamento interior de trabajo</b>  <b>Sistemas de sugerencias y quejas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de los valores de la institución</li> <li>- Cumplimiento de los principios de la institución</li> <li>- Establecimiento de políticas claramente en la institución</li> <li>- Se toman decisiones dentro de la institución en base a las políticas</li> <li>- Fijación de prioridades</li> <li>- Secuencias y sincronización para la consecución exitosa de las metas</li> <li>- Se establecen paso por paso los procedimientos a seguir dentro de la institución</li> <li>- Están siempre claros los objetivos que se buscan en cada secuencia del procedimiento a seguir</li> <li>- Reconocimiento del reglamento interior de trabajo por parte de los trabajadores</li> <li>- Cumplimiento del reglamento interior de trabajo</li> <li>- Se informa las sugerencia y quejas que se tiene</li> <li>- Toman importancia a las</li> </ul>

		sugerencia y quejas dentro de la institución
--	--	--

### 3.4. Técnicas de recolección de datos

La presente investigación emplea la técnica de la encuesta, cuyo instrumento a utilizar es el cuestionario.

Este cuestionario contiene 44 preguntas.

De la pregunta 1 a la pregunta 32 mide la variable Personalidad, y de la pregunta 33 a la pregunta 44 mide la variable Relaciones Laborales.

Las preguntas de cada una de las dimensiones de la variable Personalidad son:

Dimensión Extraversión: pregunta 1 a la pregunta 6.

Dimensión Ajuste Emocional: pregunta 7 a la pregunta 12.

Dimensión Afabilidad: pregunta 13 a la pregunta 18.

Dimensión Sentido de Responsabilidad: pregunta 19 a la pregunta 25.

Dimensión Apertura e Interés: pregunta 26 a la pregunta 32.

Las preguntas de cada una de las dimensiones de la variable Relaciones Laborales son:

Dimensión Valores: pregunta 33 a la pregunta 34.

Dimensión Políticas: pregunta 35 a la pregunta 36.

Dimensión Programa y Procedimientos: pregunta 37 a la pregunta 38.

Dimensión Instructivos: pregunta 39 a la pregunta 40.

Dimensión Reglamento Interior de Trabajo: pregunta 41 a la pregunta 42.

Dimensión Sistemas de Sugerencias y Quejas: pregunta 43 a la pregunta 44.

Para tabular todas las áreas se tuvo en cuenta el siguiente cuadro, en la cual nos muestra el número de respuestas que hay en cada nivel, para poder analizar en qué nivel está el encuestado.

**Categorías diagnósticas de la Escala del Cuestionario de  
Personalidad**

Áreas	Categoría Diagnosticada				
	Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy Bajo
Extraversión	24-30	18-23	12-17	6-11	0-5
Ajuste emocional	24-30	18-23	12-17	6-11	0-5
Afabilidad	24-30	18-23	12-17	6-11	0-5
Sentido de responsabilidad	29-35	22-28	15-21	7-14	0-6
Apertura e Interés	29-35	22-28	15-21	7-14	0-6
Personalidad	128-160	96-127	61-95	32-64	0-31

**Categorías diagnósticas de la Escala del Cuestionario de  
Relaciones laborales**

<b>Categoría Diagnosticada</b>	<b>Puntaje Total</b>
Alto	35-60
Medio Alto	20-34
Medio Bajo	15-19
Bajo	0-14

### **3.5. Técnicas para el procesamiento de la información**

Para el procesamiento de la información se emplea el análisis de la técnica estadística descriptiva de distribución de frecuencias.

Para el procesamiento de datos se utilizó el SPSS - Programa Estadístico para Ciencias Sociales (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión número 21, que ha permitido procesar y analizar datos.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados a la población, los cuales permitieron lograr los objetivos propuestos.

Es fundamental en este capítulo, los datos aportados por el personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, a quienes se les aplicó los instrumentos, información que sirvió para llegar a conclusiones y recomendaciones útiles en la investigación.

#### **4.1. Presentación de Tablas, Gráficos e Interpretaciones**

##### **4.1.1. Resultados de los datos generales.**

Como se ha indicado el número total de la población es de 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, los mismos que fueron distribuidos considerando el género, la edad, género y grado académico.

De esta manera se nos dará con mayor claridad sobre las condiciones de la población y su adecuada distribución que asegure la validez de los datos que se han obtenido. A continuación se presentan la tabla de esta distribución.

**Tabla 1**

**Distribución del Personal de la Municipalidad Distrital de Huaura según factores sociodemográfico**

<b>Variable</b>	<b>Característica</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Género	Masculino	21	63,6%
	Femenino	12	36,4%
Edad	Entre 18 años a 24 años	4	12,1%
	Entre 25 años a 31 años	14	42,4%
	Entre 32 años a 45 años	13	39,4%
	Más de 45 años	2	6,1%
Grado Académico	Grado de Bachiller	6	18,2%
	Título profesional	21	63,6%
	Grado de Magister o Maestro	6	18,2%
	Grado de Doctor	0	0,0%
	Otros	0	0,0%

Se observa en la tabla 1 que el 63,6% son del género masculino y el 36,4% del género femenino. Asimismo la edad del grupo predominante está dentro del rango entre 25 años a 31 años conformados por el 42,4%. En referencia al grado académico el 63,6% tiene el Título Profesional.

#### **4.1.2. Tratamiento estadístico e interpretación de las variables de estudio**

El análisis e interpretación de las variables de Personalidad y Relaciones Laborales, se realizó con la información procesada a partir de tablas y gráficos estadísticos. Dicho análisis servirá para presentar conclusiones y recomendaciones.

Así también, por medio del análisis se pudo comprobar o rechazar las hipótesis planteadas anteriormente.

#### **Análisis estadístico e interpretación de cuadros sobre la variable Personalidad**

La variable de Personalidad se evaluó en función de la información recabada sobre las dimensiones: Extraversión, Ajuste Emocional, Afabilidad, Sentido de Responsabilidad y Apertura e interés.

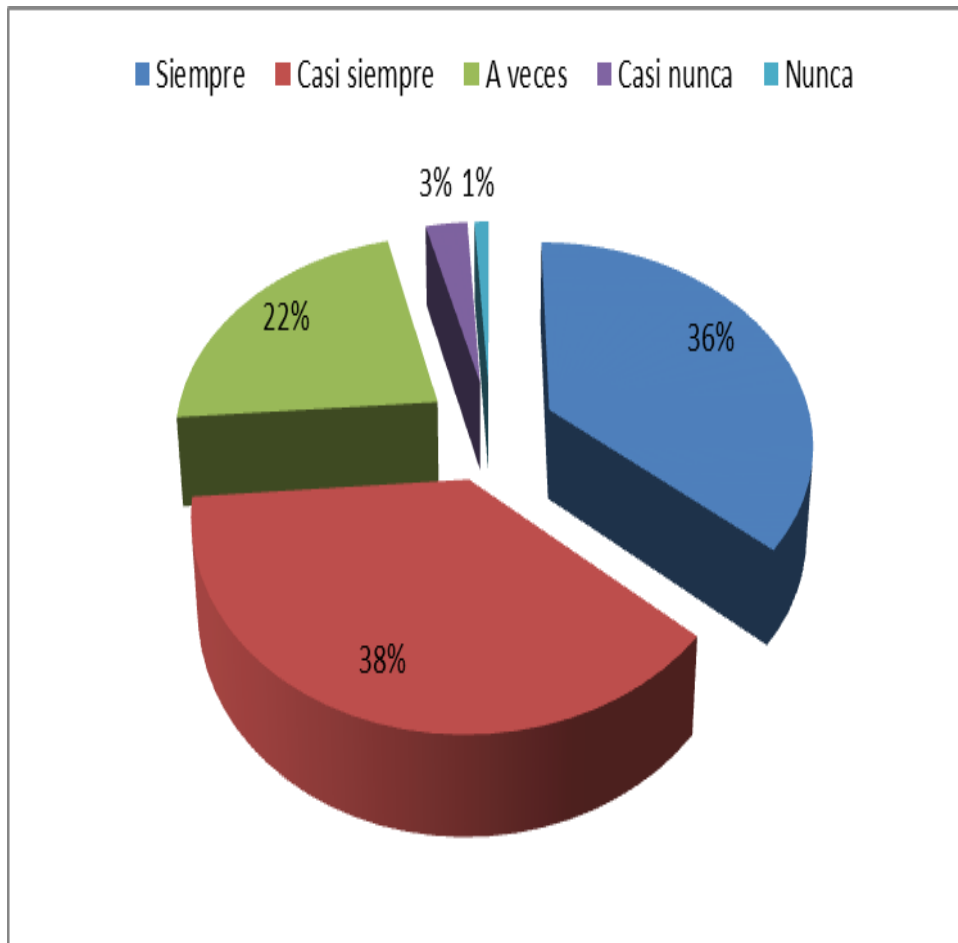
**Tabla 2**

**Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable  
Personalidad en la Dimensión de Extraversión**

ITEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
1. ¿Muestras una personalidad sociable?	17	51,5	12	36,4	4	12,1	0	0,0	0	0,0
2. ¿Eres una persona que le gusta estar en presencia de otras y te sientes solitaria cuando te quedas solo?	15	45,5	10	30,3	8	24,2	0	0,0	0	0,0
3. ¿Te consideras una persona decidida?	11	33,3	12	36,4	10	30,3	0	0,0	0	0,0
4. ¿Te consideras una persona asertiva (persona que se preocupa de ella misma, de sus derechos y de los derechos las otras personas. Le gusta conocer a los demás en un plano de igualdad)?	11	33,3	22	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5. ¿Eres una persona que te gusta hablar mucho y en ocasiones cuentas cosas que no deberías contar?	3	9,1	8	24,2	14	42,4	6	18,2	2	6,1
6. ¿Eres una persona expresiva?	15	45,5	10	30,3	8	24,2	0	0,0	0	0,0
<b>Promedio</b>	<b>36,37</b>		<b>37,38</b>		<b>22,20</b>		<b>3,03</b>		<b>1,02</b>	



**Gráfico 1**



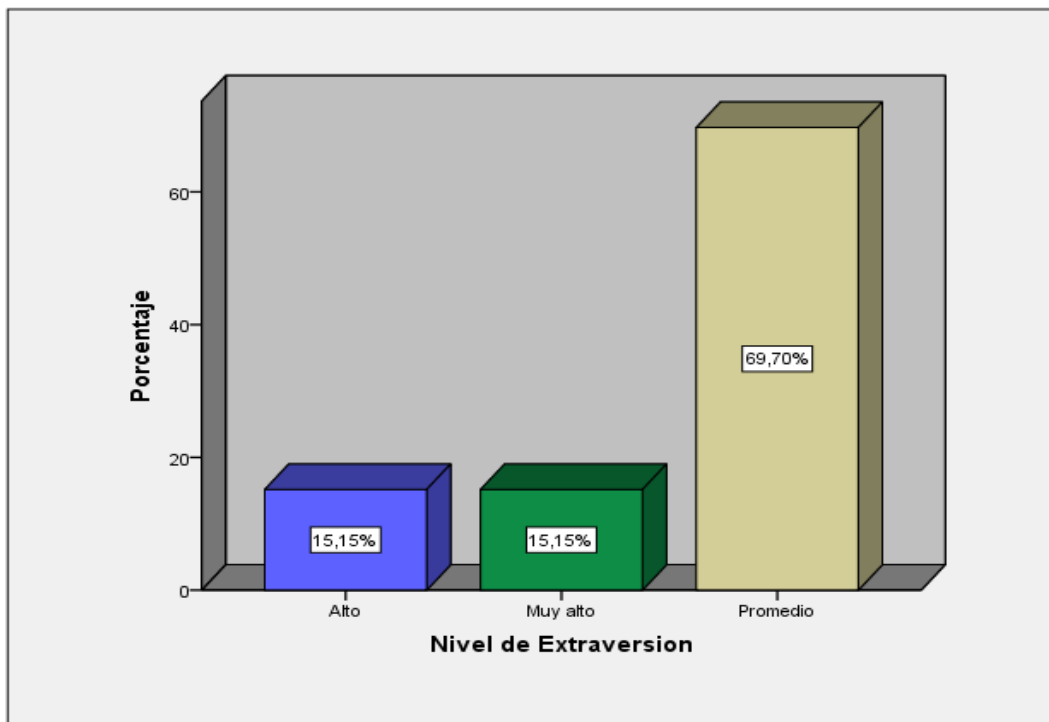
Se observa en la tabla 2 que en promedio el 38% del personal casi siempre son vistos como asertivos, activos, locuaces, animosos, enérgicos, optimistas, y con facilidad para la adquisición de información, interés y reforzamiento en las interacciones sociales, mayor capacidad de persuasión, y alta dedicación para la obtención de metas.

A continuación se analizará el nivel de la categoría asignada en el área de Extraversión.

**Tabla 3**  
**Distribución del personal según sus**  
**niveles de Extraversión**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Muy alto	5	15,2
	Alto	5	15,2
	Promedio	23	69,7
	Bajo	0	0,0
	Muy Bajo	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 2**



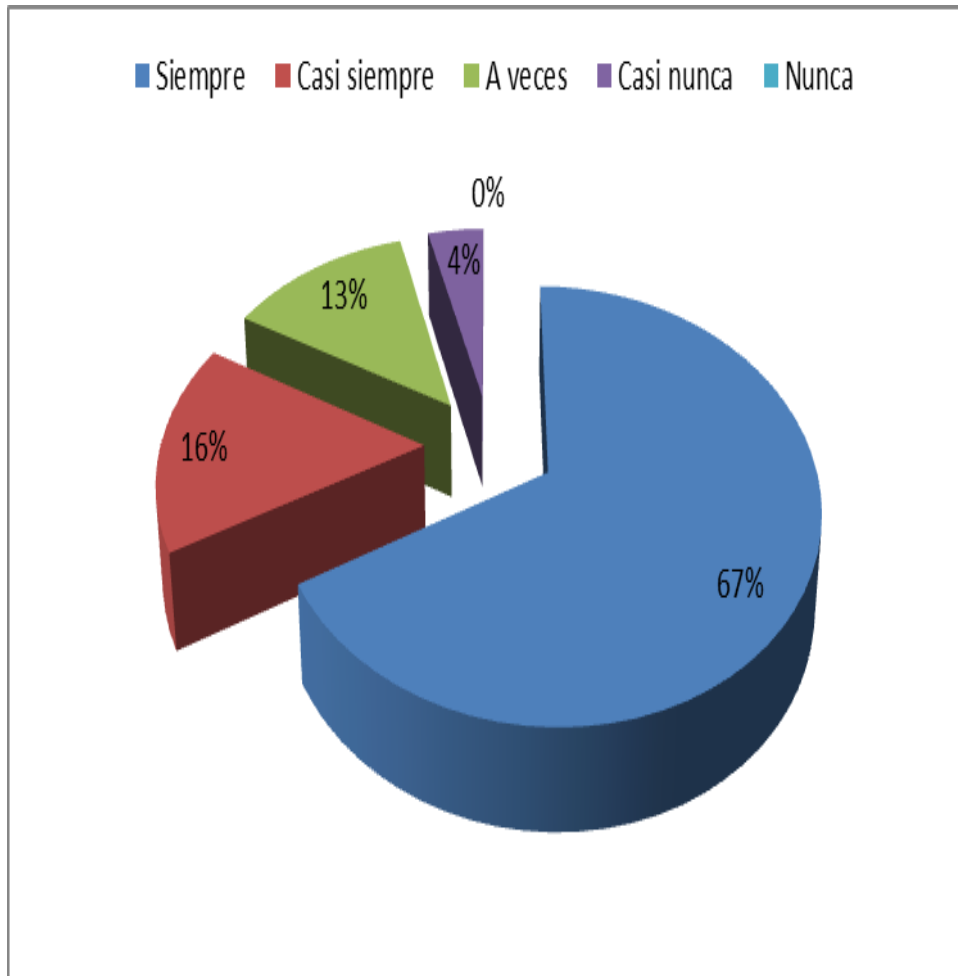
Se observa en la tabla 3 que en la dimensión de Extraversión presenta una frecuencia elevada en el nivel promedio con un porcentaje del 69,7% y en los niveles altos y muy altos respectivamente están representados por el 15,15%.

**Tabla 4**

**Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable  
Personalidad en la Dimensión de Ajuste Emocional**

ITEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
7. ¿Te consideras una persona emocionalmente estable y equilibrada?	19	57,6	4	12,1	10	30,3	0	0,0	0	0,0
8. ¿Eres una persona seguro de sí mismo?	25	75,8	2	6,1	2	6,1	4	12,1	0	0,0
9. ¿Eres una persona feliz?	21	63,6	8	24,2	4	12,1	0	0,0	0	0,0
10. ¿Te consideras una persona que busca constantemente superarse?	27	81,8	6	18,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
11. ¿Eres una persona tranquila?	17	51,5	7	21,2	9	27,3	0	0,0	0	0,0
12. ¿Eres una persona que no se deprime con facilidad?	24	72,7	4	12,1	1	3,0	4	12,1	0	0,0
<b>Promedio</b>			<b>67</b>		<b>16</b>		<b>13</b>		<b>4</b>	<b>0</b>

**Gráfico 3**



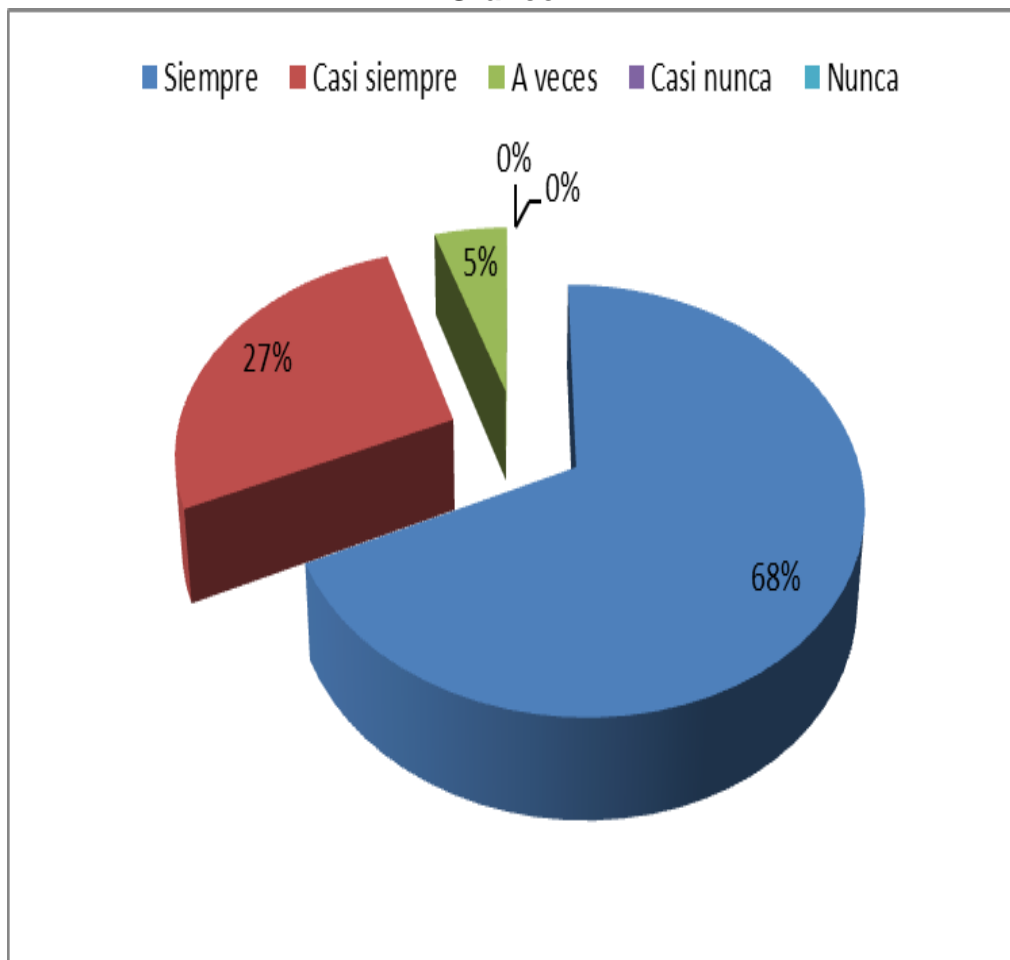
Se observa en la tabla 4 que en promedio el 67% del personal manifestó siempre ser vistos habitualmente tranquilos, sosegados y relajados, asimismo capaces de enfrentarse a situaciones estresantes sin alterarse o aturdirse.

**Tabla 5**

**Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable  
Personalidad en la Dimensión de Afabilidad**

ITEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Frec	%
			c		c		c			
13. ¿Eres una persona cordial?	23	69,7	6	18,2	4	12,1	0	0,0	0	0,0
14. ¿Te consideras confiado?	17	51,5	12	36,4	4	12,1	0	0,0	0	0,0
15. ¿Te consideras una persona de buen carácter?	27	81,8	6	18,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
16. ¿Eres una persona tolerante?	25	75,8	8	24,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
17. ¿Te consideras colaborador y cooperativo?	27	81,8	6	18,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
18. ¿Eres una persona complaciente?	15	45,5	16	48,5	2	6,1	0	0,0	0	0,0
<b>Promedio</b>	<b>68</b>		<b>27</b>		<b>5</b>		<b>0</b>		<b>0</b>	

**Gráfico 4**

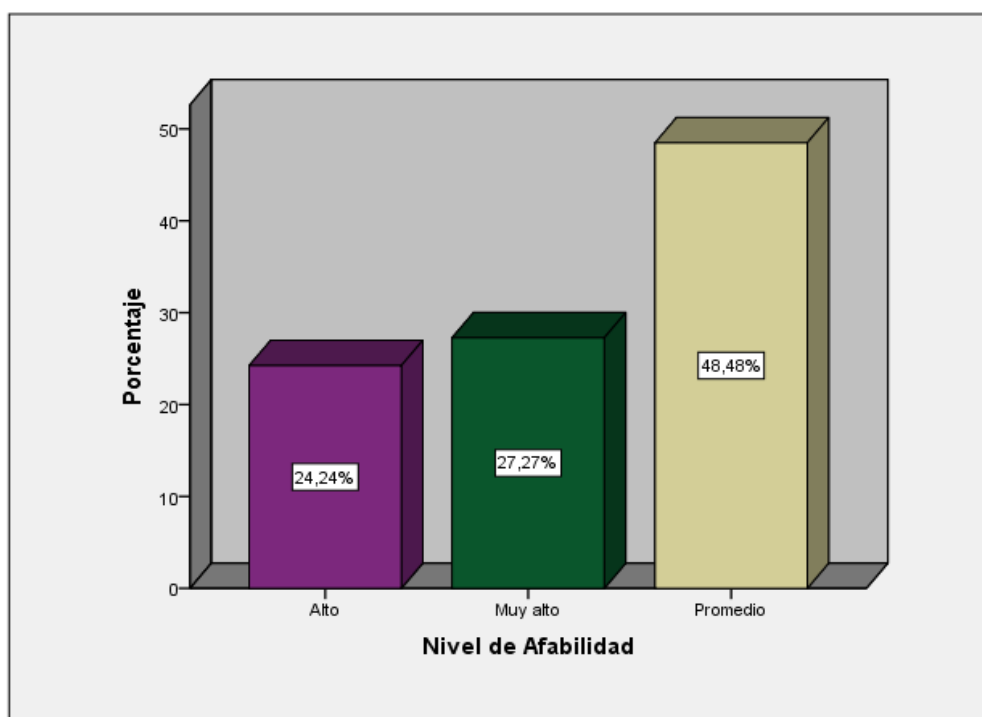


Se observa en la tabla 5 que en promedio el 68% del personal manifestó siempre ser vistos habitualmente amables y cordiales con los demás, es decir perciben e interpretan adecuadamente tanto sus propias emociones como las del otro. Además de ser empáticos, tienen la capacidad de resonar emocionalmente con los demás.

**Tabla 6**  
**Distribución del personal según sus niveles de Afabilidad**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	8	24,2
	Muy alto	9	27,3
	Promedio	16	48,5
	Bajo	0	0,0
	Muy bajo	0	0,0
	Total	33	100,0

**Gráfico 5**



Se observa en la tabla 6 que en la dimensión de Afabilidad presenta una frecuencia elevada en el nivel promedio con un porcentaje del 48,48% y en los niveles altos y muy altos respectivamente están representados por el 27,27% y 24,24%.

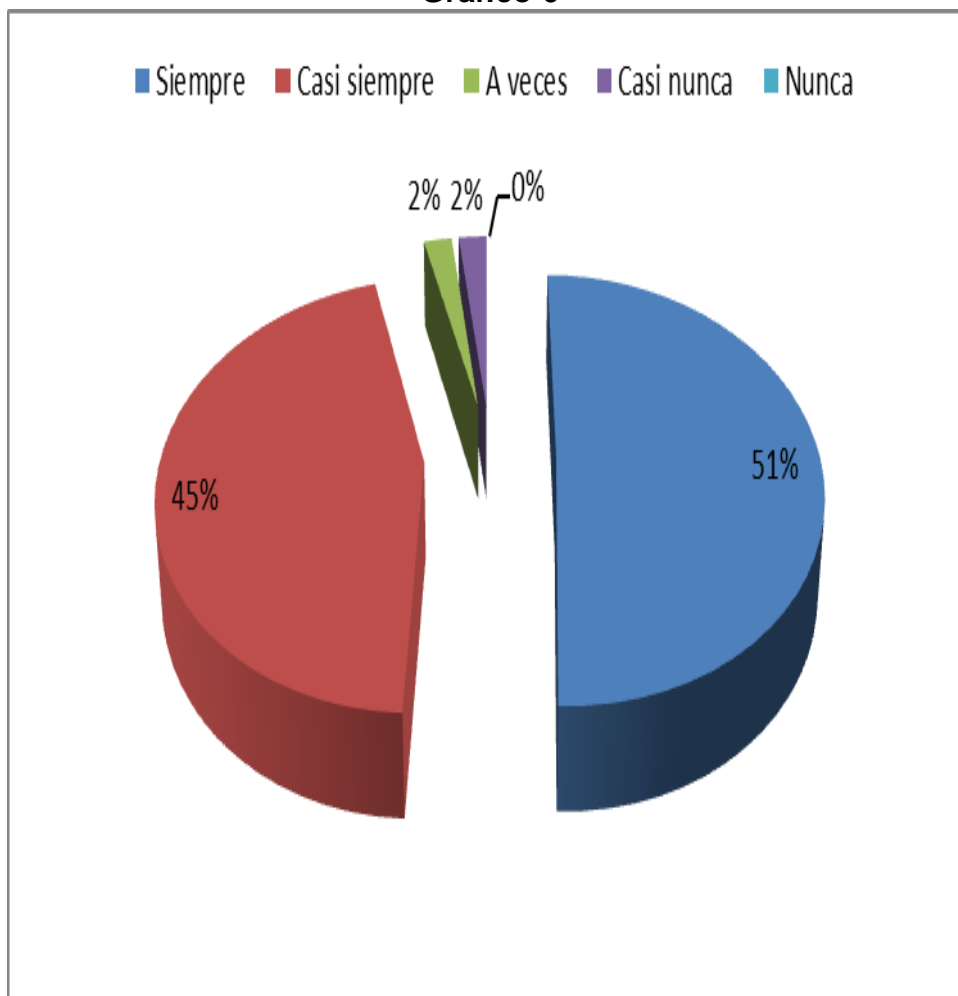
**Tabla 7**

**Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable  
Personalidad en la Dimensión de Sentido de Responsabilidad**

ITEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec	%	Fre c	%	Fre c	%	Fre c	%	Frec	%
19. ¿Eres una persona responsable?	15	45,5	18	54,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20. ¿Te consideras alguien digno de confianza?	12	36,4	18	54,5	1	3,0	2	6,1	0	0,0
21. ¿Eres organizado?	15	45,5	18	54,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
22. ¿Te consideras perseverante?	10	30,3	18	54,5	2	6,1	3	9,1	0	0,0
23. ¿Eres una persona disciplinada?	31	93,9	2	6,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
24. ¿Te consideras integro?	19	57,6	14	42,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
25. ¿Eres emprendedor?	14	42,4	17	51,5	2	6,1	0	0,0	0	0,0
<b>Promedio</b>	<b>51</b>		<b>45</b>		<b>2</b>		<b>2</b>		<b>0</b>	



**Gráfico 6**

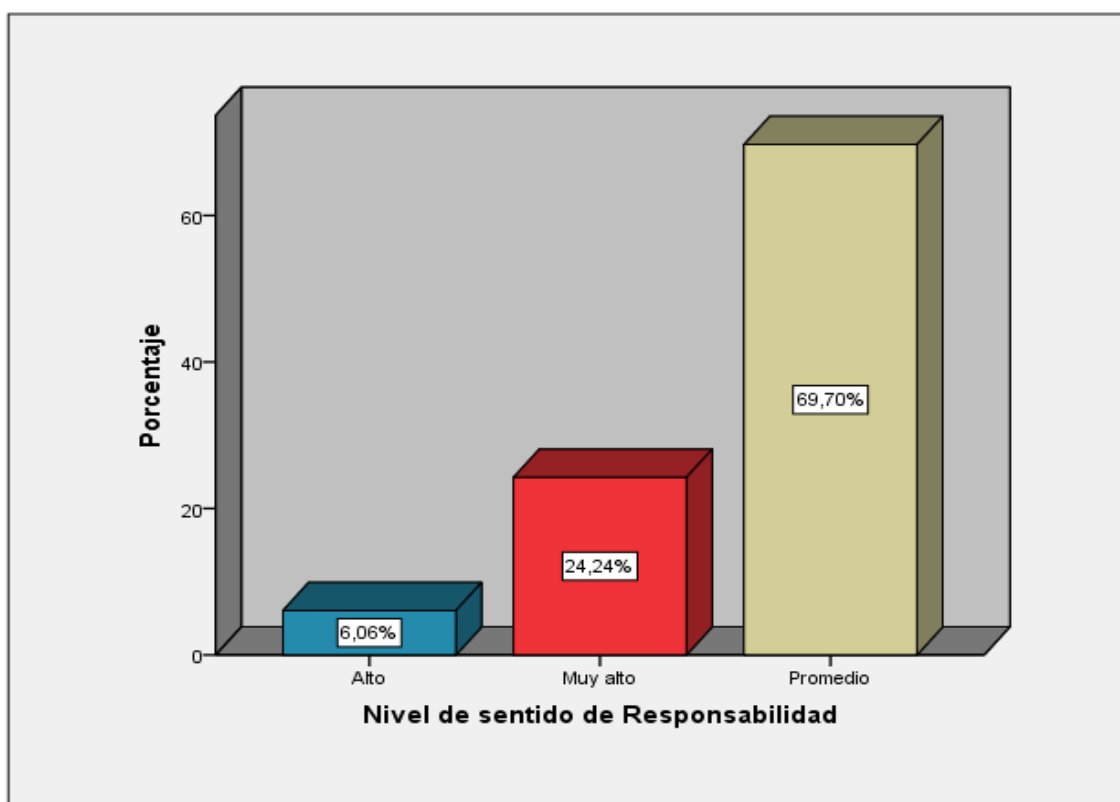


Se observa en la tabla 7 que en promedio el 51% del personal manifestó siempre tener la capacidad de analizar situaciones antes de tomar una decisión teniendo todo suceso planificado. Asimismo, respetan las normas sociales y, en general, las obligaciones contraídas. Además de ser capaces de controlar sus impulsos de manera exitosa. A continuación se analizará el nivel de la categoría asignada en el área de Sentido de Responsabilidad.

**Tabla 8**  
**Distribución del personal según sus niveles de**  
**Sentido de Responsabilidad**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Alto	2	6,1
	Muy alto	8	24,2
	Promedio	23	69,7
	<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 7**



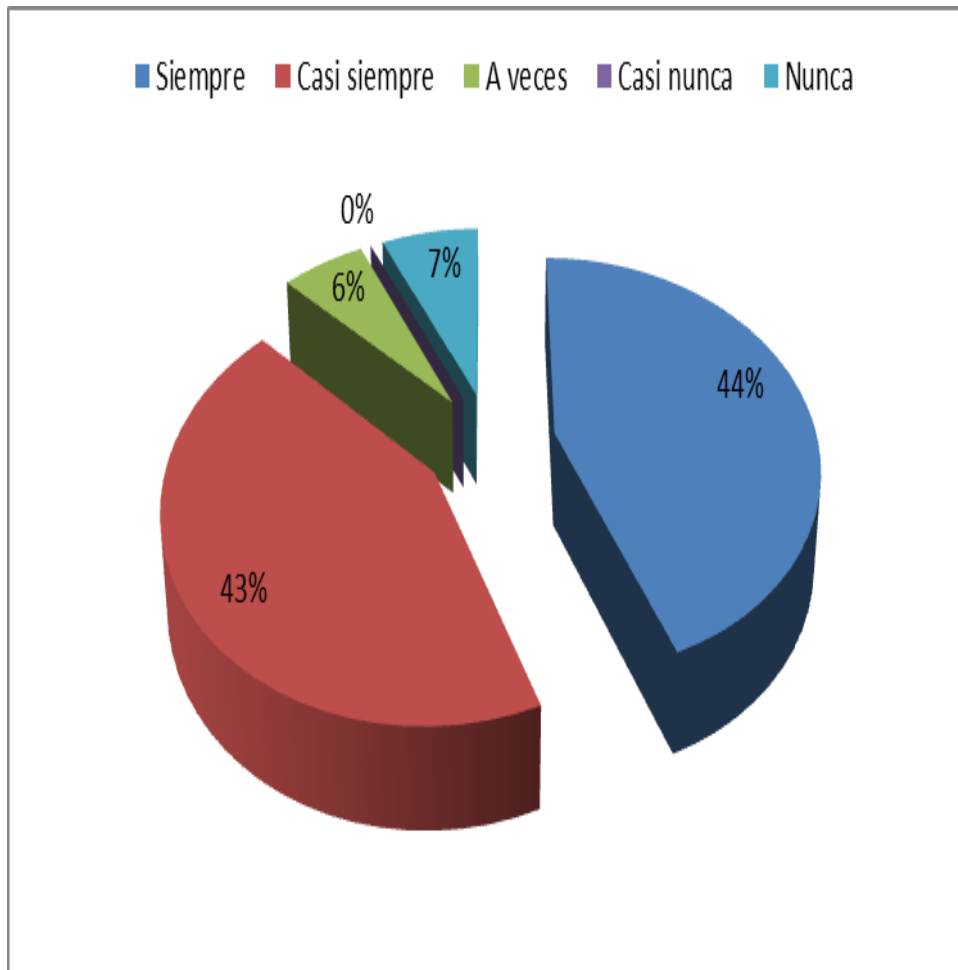
Se observa en la tabla 8 que en la dimensión de sentido de la responsabilidad presenta una frecuencia elevada en el nivel promedio con un porcentaje del 69,9% y en los niveles altos y muy altos respectivamente están representados por el 24,24% y 6,06%.

**Tabla 9**

**Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable  
Personalidad en la Dimensión de Apertura e Interés**

ITEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Frec	%
			c		c		c			
26. ¿Eres una persona curiosa?	14	42,4	13	39,4	2	6,1	0	0,0	4	12,1
27. ¿Eres una persona imaginativa?	12	36,4	17	51,5	4	12,1	0	0,0	0	0,0
28. ¿Eres una persona creativa?	14	42,4	13	39,4	2	6,1	0	0,0	4	12,1
29. ¿Eres una persona sensible?	14	42,4	13	39,4	2	6,1	0	0,0	4	12,1
30. ¿Eres una persona flexible?	12	36,4	17	51,5	0	0,0	0	0,0	4	12,1
31. ¿Eres una persona abierta con lo quieres expresar?	21	63,6	10	30,3	2	6,1	0	0,0	0	0,0
32. ¿Eres una persona juguetona?	14	42,4	17	51,5	2	6,1	0	0,0	0	0,0
<b>Promedio</b>	<b>44</b>		<b>43</b>		<b>6</b>		<b>0</b>		<b>7</b>	

**Gráfico 8**



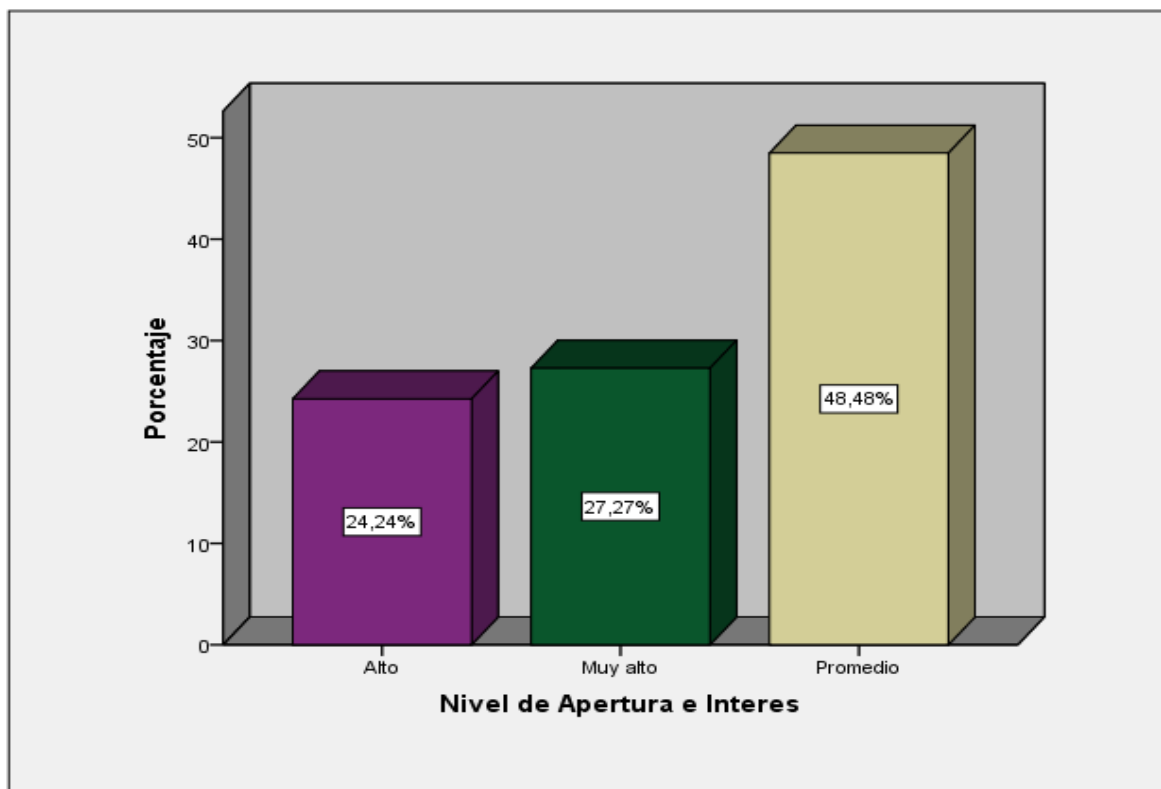
Se observa en la tabla 9 que en promedio el 44% del personal manifestó siempre suelen ser estudiosos, ágiles mentalmente, sin dificultades de comprensión ni de razonamiento, idealistas, entusiastas e intuitivos.

A continuación se analizará el nivel de la categoría asignada en el área de Apertura e Interés.

**Tabla 10**  
**Distribución del personal según sus niveles de Apertura e Interés**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Alto	8	24,2
	Muy alto	9	27,3
	Promedio	16	48,5
	Bajo	0	0,0
	Muy bajo	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 9**



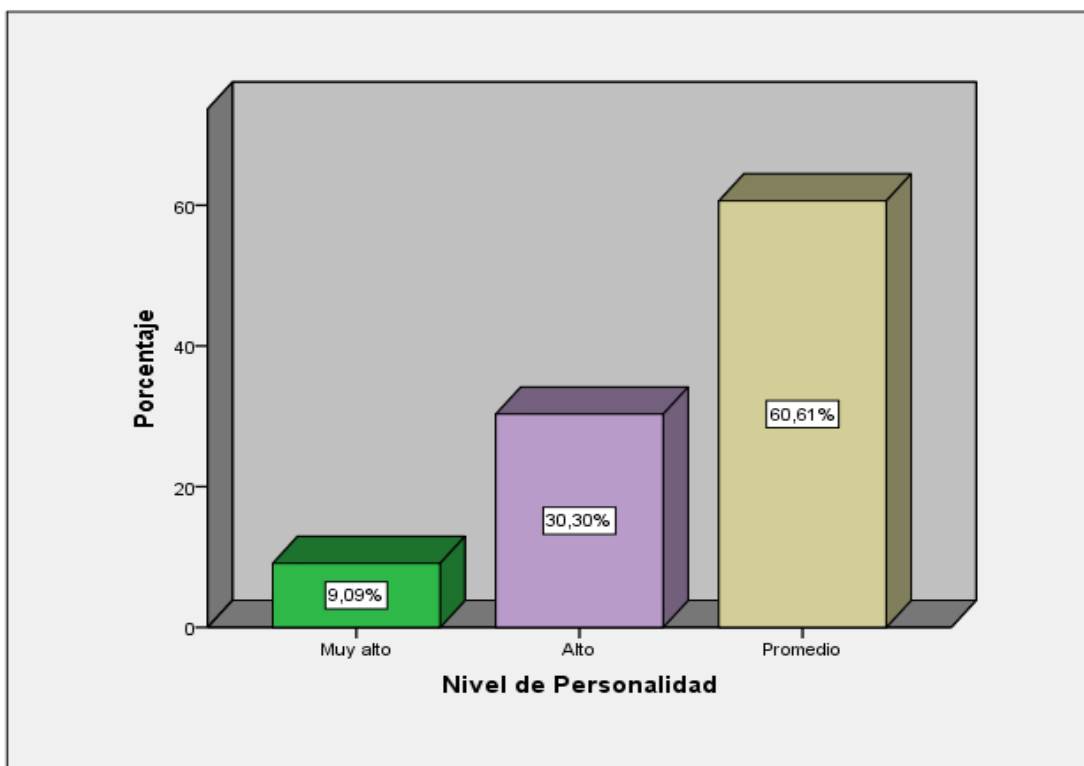
Se observa en la tabla 10 que en la dimensión de Apertura e Interés presenta una frecuencia elevada en el nivel promedio con un porcentaje del 48,48% y en los niveles altos y muy altos respectivamente están representados por el 24,24% y 27,27%.

En general se muestra a continuación los resultados obtenidos en los niveles de personalidad.

**Tabla 11**  
**Distribución del personal según sus niveles de Personalidad**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	10	30,3
	Muy alto	3	9,1
	Promedio	20	60,6
	Bajo	0	0,0
	Muy bajo	0	0,0
	Total	33	100,0

**Gráfico 10**



Se observa en la tabla 11 que en la Personalidad presenta una frecuencia elevada en el nivel promedio con un porcentaje del 60,60% y en los niveles altos y muy altos respectivamente están representados por el 9,09% y 30,30%.

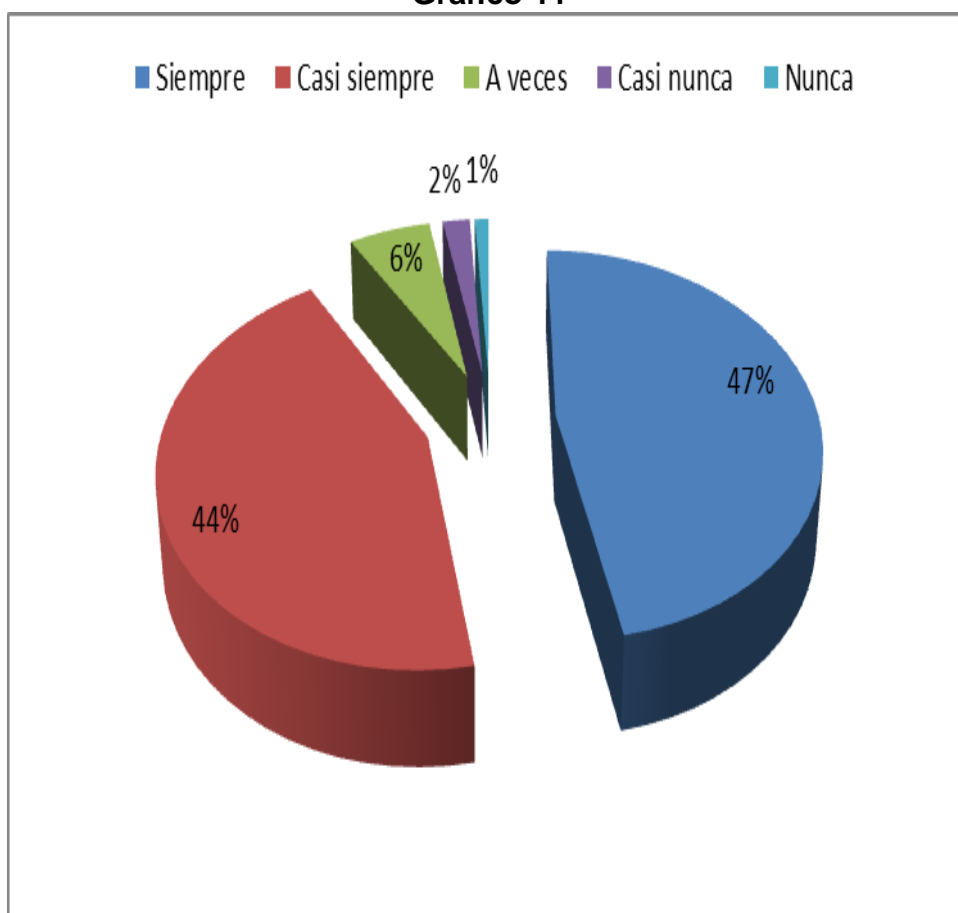
## Análisis estadístico e interpretación de tablas sobre la variable Relaciones Laborales

En la siguiente tabla se observa los resultados.

**Tabla 12**  
**Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable**  
**Relaciones Laborales**

ITEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
33. ¿Cumples con los valores de la institución?	19	57,6	14	42,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
34. ¿Cumples con los principios de la institución?	21	63,3	10	30,3	2	6,1	0	0,0	0	0,0
<b>Promedio de la dimensión de Valores</b>	60,45		36,35		3,05		0		0	
35. ¿Tienes presente las políticas de la institución?	11	33,3	22	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
36. ¿Tomas decisiones en base a las políticas de la institución?	3	9,1	9	27,3	17	51,5	4	12,1	0	0,0
<b>Promedio de la dimensión de políticas</b>	21,2		47		25,75		6,05		0	
37. ¿Tienes claro tus prioridades en dentro del trabajo?	16	48,5	17	58,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
38. ¿Llevas secuencias y sincronización para la consecución exitosa de las metas?	16	48,5	17	58,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Promedio de la dimensión de programa y procedimientos</b>	48,5		58,7		0		0		0	
39. ¿Tienes establecido paso a paso los procedimientos a seguir dentro de la institución?	15	45,5	18	54,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
40. ¿Tienes claro los objetivos que se buscan en cada secuencia del procedimiento a seguir dentro de la institución?	14	42,4	19	57,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Promedio de la dimensión de instructivos</b>	43,95		56,05		0		0		0	
41. ¿Tienes conocimiento el reglamento interior de trabajo?	19	57,6	9	27,3	0	0,0	1	3,0	4	12,1
42. ¿Cumples con el reglamento interior de trabajo?	24	72,7	8	24,2	1	3,0	0	0,0	0	0,0
<b>Promedio de la dimensión de reglamento interior de trabajo</b>	65,15		25,75		1,5		1,5		6,05	
43. ¿informas las sugerencias y quejas de tienes?	16	48,5	15	45,5	1	3,0	0	0,0	1	3,0
44. ¿toma importancia la institución de tus sugerencias y quejas?	17	51,5	13	39,4	2	6,1	0	0,0	1	3,0
<b>Promedio de la dimensión sistemas de sugerencias y quejas</b>	50		42,45		4,55		0		3	
<b>Promedio de la Variable</b>	47,85		44,77		6,06		1,51		1,21	

**Gráfico 11**



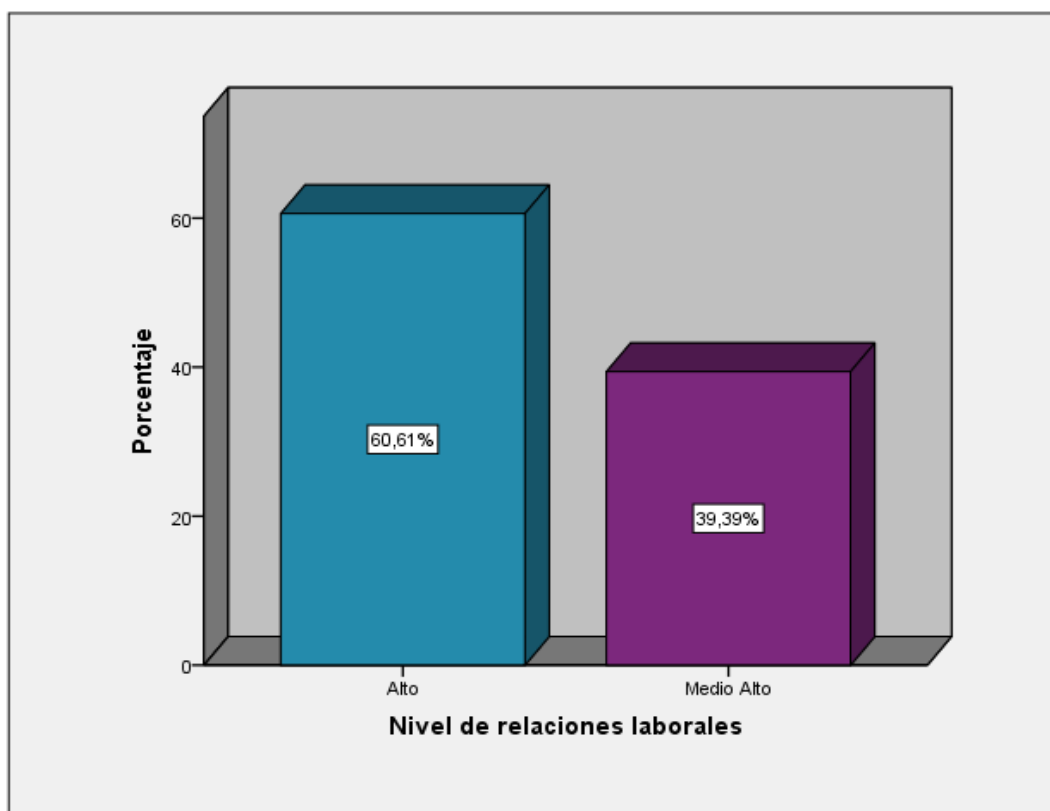
Se observa en la tabla 12 que en promedio el 47% de los trabajadores siempre cumple con los valores de la institución, tiene presente las políticas de la empresa, asimismo tiene clara las prioridades y secuencias de los pasos a seguir para la consecución exitosa de las metas de la organización. Además manifestaron que al momento de emitir sugerencias y quejas la institución lo considera para cualquier ejecución. A continuación se analizará el nivel de la categoría asignada en el área de Relaciones Laborales.



**Tabla 13**  
**Distribución del personal según sus niveles de Relaciones Laborales**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Alto	20	60,6
	Medio Alto	13	39,4
	Medio Bajo	0	0,0
	Bajo	0	0,0
	Total	33	100,0

**Gráfico 12**



Se observa en la tabla 13 que en la relaciones laborales presenta una frecuencia elevada en el nivel medio alto con un porcentaje del 60,61% y en los niveles altos están representados por el 39,39%.

### 4.1.3. Comprobación de Hipótesis

Con el objetivo de confirmar las hipótesis propuestas se utilizó la prueba del Chi cuadrado que es una prueba estadística que sirvió para evaluar la aceptación de la hipótesis, dando como resultado: la personalidad influye en las relaciones laborales.

#### ***Hipótesis Específica 01***

Ho: La extraversión no influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

Ha: La extraversión influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

**Tabla 14**  
**Asociación entre la variable de personalidad en la dimensión**  
**Extraversión y las Relaciones Laborales**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,704 <sup>a</sup>	2	,035
Razón de verosimilitud	8,458	2	,015
N de casos válidos	33		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,97.

Cuanto mayor sea el valor de chi-cuadrado, mayor será la diferencia entre los recuentos observados y los esperados, lo que nos indica que mayor es la relación entre las variables, en la investigación el valor de chi cuadrado es de 6,704, con grado de libertad igual a 2 y con una significación asintótica bilateral de 0.035 menor que p (0.05); con esto queda demostrado que se rechaza la hipótesis nula pues la variable independiente influye en la variable dependiente, A partir de esto se considera aceptar la hipótesis alterna.

Esto demuestra que a medida que el personal tenga la capacidad de mantener emociones positivas, alta sociabilidad y tendencia a buscar la estimulación y compañía de los demás mejorará sus relaciones laborales.

### ***Hipótesis Específica 02***

Ho: El ajuste emocional no influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

Ho: El ajuste emocional influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

**Tabla 15**  
**Asociación entre la variable de personalidad en la dimensión Ajuste emocional y las Relaciones Laborales**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,419 <sup>a</sup>	2	,040
Razón de verosimilitud	8,826	2	,012
N de casos válidos	33		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,79.

Cuanto mayor sea el valor de chi-cuadrado, mayor será la diferencia entre los recuentos observados y los esperados, lo que nos indica que mayor es la relación entre las variables, en la investigación el valor de chi cuadrado es de 6,419, con grado de libertad igual a 2 y con una significación asintótica bilateral de 0.040 menor que p (0.05); con esto queda demostrado que se rechaza la hipótesis nula pues la variable independiente influye en la variable dependiente, A partir de esto se considera aceptar la hipótesis alterna.

Esto demuestra que a medida que el personal tenga la capacidad de mantener emociones positivas, alta sociabilidad y tendencia a buscar la estimulación y compañía de los demás mejorará sus relaciones laborales.

### ***Hipótesis Específica 03***

Ho: La afabilidad no influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

Ha: La afabilidad influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

**Tabla 16**  
**Asociación entre la variable de personalidad en la dimensión Afabilidad y las Relaciones Laborales**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,938 <sup>a</sup>	2	,031
Razón de verosimilitud	9,706	2	,008
N de casos válidos	33		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,15.

Cuanto mayor sea el valor de chi-cuadrado, mayor será la diferencia entre los recuentos observados y los esperados, lo que nos indica que mayor es la relación entre las variables, en la investigación el valor de chi cuadrado es de 6,938, con grado de libertad igual a 2 y con una significación asintótica bilateral de 0.031 menor que  $p$  (0.05); con esto queda demostrado que se rechaza la hipótesis nula pues la variable independiente influye en la variable dependiente, A partir de esto se considera aceptar la hipótesis alterna.

Esto demuestra que a medida que el personal sea empático, altruista, considerado, confiado, solidario, amable, afectivo, bondadoso, comprensivo, indulgente, cortés, tolerante, accesible, amigable, agradable, complaciente, compasivo, cooperativo, considerado y servicial, mejorará sus relaciones laborales.

#### ***Hipótesis Específica 04***

Ho: El sentido de responsabilidad no influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

Ha: El sentido de responsabilidad influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

**Tabla 17**  
**Asociación entre la variable de personalidad en la dimensión**  
**Sentido de la responsabilidad y las Relaciones Laborales**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,321 <sup>a</sup>	2	,042
Razón de verosimilitud	6,987	2	,030
N de casos válidos	33		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,79.

Cuanto mayor sea el valor de chi-cuadrado, mayor será la diferencia entre los recuentos observados y los esperados, lo que nos indica que mayor es la relación entre las variables, en la investigación el valor de chi cuadrado es de 6,321, con grado de libertad igual a 2 y con una significación asintótica bilateral de 0.042 menor que  $p$  (0.05); con esto queda demostrado que se rechaza la hipótesis nula pues la variable independiente influye en la variable dependiente, A partir de esto se considera aceptar la hipótesis alterna. Esto demuestra que a medida que el personal tenga la capacidad de planificar las cosas en lugar de actuar de forma espontánea, asimismo como la persistencia en sus metas y tener una alta orientación al logro, mejorará sus relaciones laborales.

### **Hipótesis Específica 05**

**Ho:** La apertura e interés no influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

**Ha:** La apertura e interés influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

**Tabla 18**  
**Asociación entre la variable de personalidad en la dimensión**  
**Apertura e Interés y las Relaciones Laborales**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,916 <sup>a</sup>	2	,012
Razón de verosimilitud	11,624	2	,003
N de casos válidos	33		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,15.

Cuanto mayor sea el valor de chi-cuadrado, mayor será la diferencia entre los recuentos observados y los esperados, lo que nos indica que mayor es la relación entre las variables, en la investigación el valor de chi cuadrado es de 6,321, con grado de libertad igual a 2 y con una significación asintótica bilateral de 0.042 menor que p (0.05); con esto queda demostrado que se rechaza la hipótesis nula pues la variable independiente influye en la variable dependiente, A partir de esto se considera aceptar la hipótesis alterna.

Esto demuestra que a medida que el personal sea creativo, curioso, con tendencia a disfrutar de la complejidad de las cosas y de la búsqueda de soluciones mejorará sus relaciones laborales.

## **Hipótesis General**

Ho: La personalidad no influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

Ha: La personalidad influye significativamente en las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura, período 2016.

**Tabla 19**  
**Asociación entre la variable de personalidad y las Relaciones Laborales**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,441 <sup>a</sup>	3	,024
Razón de verosimilitud	10,172	3	,017
N de casos válidos	33		

a. 6 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,36.

Cuanto mayor sea el valor de chi-cuadrado, mayor será la diferencia entre los recuentos observados y los esperados, lo que nos indica que mayor es la relación entre las variables, en la investigación el valor de chi cuadrado es de 9,441, con grado de libertad igual a 2 y con una significación asintótica bilateral de 0.024 menor que  $p$  (0.05); con esto queda demostrado que se rechaza la hipótesis nula pues la variable independiente influye en la variable dependiente, A partir de esto se considera aceptar la hipótesis alterna.

Esto demuestra que a medida que el personal manifieste actitudes para interactuar de forma apropiada con los demás y mantiene competencias que determinan la conducta de un individuo para reconocer rasgos de personalidad tanto propios como ajenos, mejorará sus relaciones laborales.



## **Discusión**

En líneas generales los hallazgos de esta investigación evidencian la utilidad de conocer los factores de la personalidad y las relaciones laborales para comprender el entorno dentro del personal de la Institución Municipal de Huaura.

Al describir al personal con las variables sociodemográficas, los resultados señalan que se caracteriza por ser mayoritariamente el género masculino, adulto joven, con un rango de edad de 32 a 45 años, con una media de 36.6 años; adicionalmente, también se describe gran parte del personal de la institución Municipal de Huaura cuenta con título universitario.

En referencia a la variable de personalidad en la dimensión de Extraversión el 95% del personal manifestaron que siempre hasta a veces poseen la habilidad para establecer fácilmente relaciones con los otros. Es decir son sociables, activas, dinámicas, divertidas, habladoras, con iniciativa, alegres, cálidas, cercanas, afectuosas y optimistas; además, prefieren las actividades grupales. En cuanto a la dimensión de Ajuste emocional el 96% del personal manifestó sentirse siempre hasta a veces tranquilas, serenas, poco irritables, pacientes, sin cambios bruscos de humor y sin tendencia a la tristeza y ansiedad. Asimismo, en referencia a la dimensión de afabilidad el total del personal manifestaron evitar la hostilidad y tiende a llevarse bien con los demás, es decir suelen establecer vínculos emocionales afectivos con la mayoría de personas. Asimismo, en la dimensión de sentido de respuesta el 98% manifestó ser siempre organizado y confiable, muestra autodisciplina, puntualidad, actuar diligentemente, todo para el logro del objetivo prefiriendo lo planeado en lugar del comportamiento imprevisto y espontáneo. Finalmente, en la dimensión de

Apertura e Interés el 93% manifestó que siempre hasta veces tienden a ser creativos, curiosos y abiertos a la experiencia con tendencia a tener mayores probabilidades de encontrar soluciones inteligentes a los problemas que se le presentan dentro de la organización.

En referencia a la variable de relaciones laborales el 98% de los empleados siguen las líneas generales de conducta que se establecen con el fin de alcanzar sus objetivos; en la cual permiten al personal a tomar decisiones en cualquier momento ante determinada situación, fijan prioridades, secuencias, y se sincronizan los pasos a seguir para la consecución exitosa de las metas, Tomando los procedimientos a seguir, indicando los objetivos que persigue cada secuencia del procedimiento, las formas a utilizar, el trámite a seguir.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

1. Existe una relación significativa ( $p = 0,035$ ) entre la variable de personalidad en la dimensión de extraversión y las relaciones laborales, es decir a medida que el personal tenga la capacidad de ser asertivo y se asocie con emociones positivas, mejorará con efectividad sus relaciones laborales.
  
2. Existe una relación significativa ( $p = 0,040$ ) entre la variable de personalidad en la dimensión de ajuste emocional y las relaciones laborales, es decir a medida que el personal tenga la capacidad de ser equilibrado, calmado, controlado ante situaciones de mucha tensión para resolver ,mejorará con efectividad sus relaciones laborales.

3. Existe una relación significativa ( $p = 0,031$ ) entre la variable de personalidad en la dimensión de afabilidad y las relaciones laborales, es decir a medida que el personal tenga la capacidad de ser cooperativo, empático y fiable, mejorará con efectividad sus relaciones laborales.
4. Existe una relación significativa ( $p = 0,042$ ) entre la variable de personalidad en la dimensión de sentido de responsabilidad y las relaciones laborales, es decir a medida que el personal tenga la capacidad de organización, persistencia, control y motivación en la conducta dirigida a metas, mejorará con efectividad sus relaciones laborales.
5. Existe una relación significativa ( $p = 0,012$ ) entre la variable de personalidad en la dimensión de apertura e interés y las relaciones laborales, es decir a medida que el personal tenga la capacidad intelectual y cognitiva para desempeñar sus funciones dentro de la empresa, mejorará con efectividad sus relaciones laborales.
6. Existe una relación significativa ( $p = 0,024$ ) entre la variable de personalidad y las relaciones laborales, es decir a medida que el personal evidencie un comportamiento, disposición y rasgos esenciales formándose por medio del aprendizaje, de la experiencia personal y por el modo innato de asimilarla para desempeñar sus funciones dentro de la institución, mejorará con efectividad sus relaciones laborales.

## 5.2. Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones se realizan después de analizar las conclusiones del presente estudio.

1. Establecer para toda la organización planes de capacitación que resalten la importancia del manejo adecuado de las relaciones interpersonales con el fin de seguir mejorando en la escala de afabilidad.
2. Promover al personal de la organización la creación de planes de trabajo e indicadores de gestión y establecer mecanismos de seguimiento de los mismos, con el fin de seguir mejorando en la escala de sentido de responsabilidad.
3. Crear en la organización un programa de reconocimientos que incluya la realización de actividades lúdicas, como la celebración de los compañeros más destacados. Con el fin de seguir promoviendo un nivel adecuado en la escala de extraversión.
4. Fomentar al personal una cultura de mejora continua, que reconozca los esfuerzos individuales para mejorar y hacer más eficientes los procesos de la organización. Incluir en un sistema de compensación variable el reconocimiento a la mejora de los procesos, con el fin de seguir mejorando en la escala de apertura al cambio.
5. Establecer un programa de reuniones internas y realizar un análisis del desempeño actual, con el fin de identificar las opiniones y puntos de vista de todo el personal. Se pretende con esto seguir mejorando en la escala de Ajuste emocional.

## **CAPÍTULO VI**

### **FUENTES DE INFORMACIÓN**

#### **6.1. Fuentes Bibliográficas**

Cantú, H. (2011). *Desarrollo de una Cultura de Calidad*. (4ª Ed.). México:

Mc Graw Hill Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. (3ª Ed.). México:

Mc Graw Hill Educación.

Ferrell, O. & Hartline M. (2012). *Estrategia de Marketing*. (5ª Ed.). México,

D.F.: Cengage Learning Editores.

Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (9ª

Ed.). México: Cengage Learning.

Griffin, R. (2011). *Administración*. (10ª Ed.). México: Cengage Learning.

- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración. Un enfoque internacional y de innovación*. (8ª Ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*. (2ª Ed.). Buenos Aires. Argentina: Cengage Learning.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª Ed.). México: Pearson.
- Snell, S. & Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. (16ª Ed.). México: Cengage Learning Editores.
- Werther, W., Davis, K. & Guzman, M. (2014). *Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano*. (7ª Ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana Editores.

## **6.2. Fuentes Electrónicas**

- Aho, A.; Pizarro, P.; Rebolledo, K. & Salas L. (2006). Análisis y diagnóstico de las relaciones laborales en las empresas privadas, de la Comuna de Valdivia. Estudio aplicado al Sector Comercio. Universidad Austral de Chile. Recuperado el 28 de Febrero de 2016. Disponible en <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fea286a/doc/fea286a.pdf>
- Baltazar, D. & Chirinos, J. (2013). Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado el 28 de Febrero de 2016. Disponible

en[http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/306/1/TL\\_BaltazarZavaletaDeysi\\_ChirinosAntezanaJose.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/306/1/TL_BaltazarZavaletaDeysi_ChirinosAntezanaJose.pdf)

Figueroa, G. (2013). Personalidad. Recuperado el 28 de Febrero de 2016. Disponible en <http://mundolaboralotec.blogspot.pe/2013/01/la-personalidad.html>

López, C. (2002). Las relaciones laborales en Colombia: Opciones estratégicas de los actores. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado el 28 de Febrero de 2016. Disponible en <http://biblioteca.ucm.es/tesis/cps/ucm-t26088.pdf>

Ministerios de Trabajo y Promoción del Empleo. Preguntas frecuentes sobre sindicatos. Recuperado el 28 de Febrero de 2016. Disponible en <http://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=341&tip=341>

Pop, B. (2013). Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán. Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 28 de Febrero de 2016. Disponible en <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>

Rojas, M. & Montes, C. (2008). Las relaciones laborales desde una perspectiva de la gerencia de recursos humanos caso: Manufactura Enveta, C.A. Cumaná Estado Sucre, año 2008. Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. Recuperado el 28 de Febrero de 2016. Disponible en [http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/220/1/TESIS\\_MRyC M.pdf](http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/220/1/TESIS_MRyC M.pdf)



## ANEXOS

### 1. CUESTIONARIO SOBRE PERSONALIDAD Y RELACIONES LABORALES

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la personalidad y las relaciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Huaura. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

c. ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

## II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
<b>PERSONALIDAD</b>					
<b>DIMENSIÓN: EXTRAVERSIÓN</b>					
1. ¿Muestras una personalidad sociable?					
2. ¿Eres una persona que le gusta estar en presencia de otras y te sientes solitaria cuando te quedas solo?					
3. ¿Te consideras una persona decidida?					
4. ¿Te consideras una persona asertiva (persona que se preocupa de ella misma, de sus derechos y de los derechos las otras personas. Le gusta conocer a los demás en un plano de igualdad)?					
5. ¿Eres una persona que te gusta hablar mucho y en ocasiones cuentas cosas que no deberías contar?					
6. ¿Eres una persona expresiva?					
<b>DIMENSIÓN: AJUSTE EMOCIONAL</b>					
7. ¿Te consideras una persona emocionalmente estable y equilibrada?					
8. ¿Eres una persona seguro de sí mismo?					

9. ¿Eres una persona feliz?					
10. ¿Te consideras una persona que busca constantemente superarse?					
11. ¿Eres una persona tranquila?					
12. ¿Eres una persona que no se deprime con facilidad?					
<b>DIMENSIÓN: AFABILIDAD</b>					
13. ¿Eres una persona cordial?					
14. ¿Te consideras confiado?					
15. ¿Te consideras una persona de buen carácter?					
16. ¿Eres una persona tolerante?					
17. ¿Te consideras colaborador y cooperativo?					
18. ¿Eres una persona complaciente?					
<b>DIMENSIÓN: SENTIDO DE RESPONSABILIDAD</b>					
19. ¿Eres una persona responsable?					
20. ¿Te consideras alguien digno de confianza?					
21. ¿Eres organizado?					
22. ¿Te consideras perseverante?					
23. ¿Eres una persona disciplinada?					
24. ¿Te consideras íntegro?					
25. ¿Eres emprendedor?					
<b>DIMENSIÓN: APERTURA E INTERÉS</b>					
26. ¿Eres una persona curiosa?					
27. ¿Eres una persona imaginativa?					
28. ¿Eres una persona creativa?					

29. ¿Eres una persona sensible?					
30. ¿Eres una persona flexible?					
31. ¿Eres una persona abierta con lo quieres expresar?					
32. ¿Eres una persona juguetona?					
<b>RELACIONES LABORALES</b>					
<b>DIMENSIÓN: VALORES</b>					
33. ¿Cumples con los valores de la institución?					
34. ¿Cumples con los principios de la institución?					
<b>DIMENSIÓN: POLÍTICAS</b>					
35. ¿Tienes presente las políticas de la institución?					
36. ¿Tomas decisiones en base a las políticas de la institución?					
<b>DIMENSIÓN: PROGRAMA Y PROCEDIMIENTOS</b>					
37. ¿Tienes claro tus prioridades en dentro del trabajo?					
38. ¿Llevas secuencias y sincronización para la consecución exitosa de las metas?					
<b>DIMENSIÓN: INSTRUCTIVOS</b>					
39. ¿Tienes establecido paso a paso los procedimientos a seguir dentro de la institución?					
40. ¿Tienes claro los objetivos que se buscan en cada secuencia del procedimiento a seguir dentro de la institución?					
<b>DIMENSIÓN: REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO</b>					
41. ¿Tienes conocimiento el reglamento interior de					

trabajo?					
42. ¿Cumples con el reglamento interior de trabajo?					
<b>DIMENSIÓN: SISTEMAS DE SUGERENCIAS Y QUEJAS</b>					
43. ¿Informas las sugerencias y quejas de tienes?					
44. ¿Toma importancia la institución de tus sugerencias y quejas?					

## 2. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### ALFA DE CRONBACH PARA SU FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD

SUJETOS	ITEM																																SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	3	2	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	103
2	3	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	104	
3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	4	4	113	
4	3	2	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	107	
5	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	102
6	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	1	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	2	3	3	91	
7	5	5	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	84	
8	3	3	4	4	3	1	3	3	2	3	1	4	4	3	2	3	2	3	4	2	1	2	3	2	1	3	3	3	3	4	2	2	86	
9	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	100	
10	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	103	
Var Itm	0,4	1,0	0,9	0,9	0,2	0,7	0,3	0,5	1,0	0,2	1,3	1,0	0,5	0,7	1,0	0,5	0,4	0,5	1,1	0,8	1,3	1,0	0,2	1,6	1,6	0,3	0,2	0,2	0,3	1,1	1,0	1,0		

Varianza Total: 87,1

$$\alpha = \frac{32}{32-1} \left( 1 - \frac{23,7}{87,1} \right) = 0,8$$

Suma de varianza entre ítems:

23,7

**HOJA DE CÁLCULO COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH PARA SU FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE RELACIONES  
LABORALES**

SUJETOS	ITEM												SUMA
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	
1	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	37
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46
4	4	3	1	2	4	2	4	2	2	4	2	4	34
5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
7	2	1	1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	36
8	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	44
9	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	44
10	4	4	4	2	1	4	1	3	2	1	4	1	31
Var Item	0,68	0,93	1,57	0,68	0,9	0,5	1,16	0,5	0,99	0,9	0,5	1,16	

Varianza Total: 10,47

$$\alpha = \frac{12}{12-1} \left( 1 - \frac{10,47}{29,81} \right) = 0,7$$

Suma de varianza entre ítems:  
29,81

### CÁLCULO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Ítems	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	Juez6	Juez7	Juez8
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	0	1	1	1
3	0	1	1	0	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	0	1	0	1
6	1	1	1	1	1	1	1	0
7	1	1	0	1	1	1	1	1

1 : De acuerdo (si)  
0 : Desacuerdo (no)



## Prueba de concordancia

Tenemos un total de 42 respuestas (7 ítems x 8 jueces) de las cuales 35 son '1'. Aplicamos la siguiente fórmula, donde:

'b' = Grado de concordancia entre jueces; 'Ta' = n° total de acuerdos; 'Td' = n° total de desacuerdos.

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

Reemplazamos por los valores obtenidos:

$$b = \frac{35}{42} \times 100$$

$$b = 83.3\%$$