



Veritas & Research
ISSN 2697-3375
Vol. 4|N° 1|2022

Edita:

Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
Sede Ambato

Sección:

Psicología y Salud

Recibido: 09/09/2021

Aceptado: 01/02/2022

Publicado: 30/04/2022

Citar como:

Acosta-Pérez, P. &
Taruchaín-Pozo, L.F.
(2022). Personalidad y
clima laboral en docentes
universitarios. *Veritas &
Research*, 4(1), 33-45.

Autor correspondal:

paulacosta@uti.edu.ec

Licencia:

Creative Commons
Atribución-No
Comercial-Sin Derivadas
4.0 Internacional (CC
BY-NC-ND 4.0)



Los autores mediante el documento "Declaración de originalidad y Cesión de derechos de autor transfieren a la revista los derechos patrimoniales que tienen de la obra para que se puedan realizar copias y distribución de los contenidos por cualquier medio disponible y en Acceso Abierto, siempre que se mantenga el reconocimiento de sus autores y no se haga uso comercial de la obra.

Personalidad y clima laboral en docentes universitarios

Paúl Bladimir Acosta-Pérez ^a & Luis Fernando Taruchaín-Pozo ^a

^a Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador

Resumen

El estudio presentado se centró en evaluar los rasgos de personalidad de los docentes universitarios, así como el clima laboral de sus lugares de trabajo, mediante un enfoque cuantitativo a través de la recopilación de datos numéricos mediante dos instrumentos psicométricos a 190 docentes de las ciudades de Ambato y Quito, la evaluación del Clima Laboral se realizó con el instrumento de Clima Laboral SL-SPC, en relación con los rasgos de personalidad de los docentes la prueba utilizada fue el inventario 16PF-5. Los resultados relevantes indican que un 21% de docentes se encuentran en un nivel muy favorable, un 3% muy desfavorable en cuanto al clima laboral. Los rasgos de personalidad que prevalecen son la afabilidad en una puntuación intermedia, atención a las normas en el polo alto, mostrándose como cumplidores, pegados a las políticas, reglamentos establecidos, tradicionales, presentan además resistencia al cambio, pues son tradicionales. En cuanto a las conclusiones, el clima laboral es adecuado para el desarrollo y cumplimiento de las funciones asignadas a los docentes, los rasgos de personalidad se deben considerar dentro de los perfiles profesionales al momento de seleccionar a los docentes para una institución educativa, ya que al ser elementos poco modificables, su comportamiento, actitud, valores estarán determinados por este componente.

Palabras clave: *Clima Laboral, rasgos de personalidad, docentes universitarios, perfiles profesionales*

Personality and Work Climate in University Teachers

Abstract

The focus of the study is on the personality traits and the work climate of 190 university professors of the cities of Ambato and Quito, Ecuador. In relation to the first variable, the test used was the 16PF-5 inventory. And, in terms of the second variable, the SL-SPC questionnaire was used. The results show that the personality traits that prevail are affability, attention to rule, but also resistance to change. In terms of work climate, the results indicate that 21% of teachers find themselves at a very favorable level while only 3% are at a very unfavorable level. The study's main conclusions are that the work environment is adequate for the development and fulfillment of the functions assigned to professors. Likewise, the research shows that personality traits should be considered within the professional profiles when selecting teachers.

Keywords: *Work climate, personality traits, university teachers, professional profiles*

Personalidade e clima de trabalho em professores universitários

Resumo

O estudo apresentado teve como objetivo investigar os traços de personalidade e o clima de trabalho de professores universitários, utilizando dois instrumentos psicométricos para medir 190 professores das cidades de Ambato e Quito, para a avaliação do questionário Ambiente de Trabalho e Clima Laboral SL-SPC, em relação aos traços de personalidade dos professores, o teste utilizado foi o inventário 16PF-5. Os resultados relevantes indicam que 21% dos professores estão em um nível muito favorável, 3% muito desfavorável em termos de ambiente de trabalho. Los rasgos de personalidad que prevalecen son la

afabilidad en una puntuación intermedia, atención a las normas en el polo alto, mostrándose como cumplidores, pegados a las políticas, reglamentos establecidos, tradicionales, apertura al cambio en un polo bajo, lo que indica que existe resistência à mudança. Como conclusões, o ambiente de trabalho é adequado para o desenvolvimento e cumprimento das funções atribuídas aos professores, traços de personalidade devem ser considerados dentro dos perfis profissionais na seleção de professores para uma instituição de ensino, por serem elementos pouco modificáveis, seu comportamento, atitude, valores será determinado por este componente.

Palavras-chave: *Clima de trabalho, traços de personalidade, professores universitários, perfis profissionais*

Introducción

Dentro de los lineamientos necesarios e importantes en la gestión humana de las organizaciones el clima laboral es vital, debido a la influencia que ejercen a nivel operativo, táctico y operacional. Las características del clima laboral afectan la permanencia y el comportamiento de los integrantes de la comunidad educativa, un adecuado clima incide en un desempeño favorable, satisfacción laboral, pertenencia, creatividad e innovación; los docentes se exponen en el desarrollo de sus labores cotidianas a variados climas que afectan su motivación y desempeño.

Una percepción favorable del clima laboral genera una actitud positiva, al sentirse respetado, apreciado y estimado; el talento humano dentro de las organizaciones es vital así sus sentimientos, pensamientos, actitudes, valores en las relaciones interpersonales dan lugar al clima laboral.

Para Louffat y Jáuregui (2019), existen diferentes perspectivas sobre el clima laboral, así el psicológico relacionado a la percepción individual de los trabajadores debido a su personalidad, sus destrezas y habilidades, capacidad intelectual, edad, valores; la perspectiva organizacional, está basada en la percepción que los integrantes de la comunidad educativa se hacen de las instituciones educativas en las cuales laboran, realizando una evaluación acerca de sus características, estructura organizacional, procesos de trabajo, posibilidad de alcanzar autorrealización, estilos de liderazgo y dirección, comunicación, condiciones laborales, entre otras; perspectiva integradora, que es la unión de las anteriores, la evaluación de las mismas permitirá a las instituciones predecir comportamientos a nivel individual y organizacional.

En las instituciones de educación superior en el Ecuador desde hace varios años inicio el proceso de

evaluación con fines de acreditación, lo que significó un cambio en los procesos dentro de las mismas, ya que se debían cumplir ciertos indicadores en el ámbito de la gestión, docencia investigación y vinculación, con el objetivo principal de fortalecer la calidad educativa. En todo el sumario de evaluación institucional está inmerso el talento humano de las instituciones educativas, docentes, personal administrativo, de servicios, guardias de seguridad, quienes poseen una formación, experiencia, conocimientos, destrezas, personalidad, valores, es decir seres integrales que darán lugar al clima laboral de cada una de las organizaciones.

Por lo tanto, es necesario investigar la personalidad y el clima laboral en los docentes universitarios, para lo cual se consideran a dos instrumentos psicométricos que permitan obtener información válida y confiable respecto de las variables objeto de estudio, con una modalidad bibliográfica que permita el sustentar de manera teórica la personalidad, teorías, rasgos, el clima laboral, tipos, impacto, satisfacción laboral, dimensiones; de campo al acudir al sitio donde se producen los hechos y aplicar directamente a los docentes universitarios los reactivos utilizados.

La información del presente artículo inicia con el resumen, continuando con la introducción, estado del arte, metodología, resultados, discusión y referencias citadas en donde principalmente se da realce a la importancia de estudiar la personalidad y el clima laboral en los docentes universitarios, eso debido a que en la actualidad los procesos de selección deben centrarse no solamente en la formación académica sino también en el componente de personalidad que es determinante en el comportamiento organizacional.

Estado del Arte

En el análisis del estado del arte se detalla el campo temático de las variables contempladas en el estudio, posteriormente se analizan resultados de estudios a nivel latinoamericano relacionado al clima laboral, así como a la personalidad, para finalmente presentar datos en el contexto ecuatoriano.

Uribe (2015), realiza una reseña del origen de los derechos de los trabajadores con la constitución de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el año de 1919, en donde se establecieron algunos principios universales que en la actualidad siguen vigentes entre los principales se pueden mencionar a: jornada laboral de 8 horas diarias, 40 a la semana y dos días de descanso consecutivo obligatorio, prohibición del trabajo infantil y limitación del trabajo adolescente priorizando el desarrollo y crecimiento formal, igualdad de género, salario en función del costo de vida, obligatoriedad de los países por realizar inspecciones en el trabajo con la finalidad de verificar se cumplan las normativas establecidas; es así que dentro de lo mencionado aparecen en los entornos laborales estructuras, condiciones laborales, procesos, relaciones laborales con un clima y un ambiente social, organizacional, que resulta indispensable considerar al hacer referencia al clima laboral temas como: salud y seguridad ocupacional, riesgos psicosociales, prevención de accidentes, espacios físicos de trabajo, materiales, maquinaria necesarios para desarrollar las actividades.

Para Nardulli y Gullo (2018), las relaciones sociales al interior de las organizaciones son necesarias pues permiten la posibilidad de cubrir necesidades básicas, comunicación, amistad, afecto, un colaborador aislado tiende a deshumanizarse, apareciendo de esta manera el clima laboral.

Para Méndez (2020), el clima laboral constituye la percepción de cada colaborador como resultado subjetivo de la evaluación de las interacciones en el entorno laboral, conductas, actitudes, comportamientos de los jefes departamentales, directivos, autoridades, compañeros de trabajo, así como los aspectos estructurales, organizativos, procesos, condiciones de trabajo al interior de las organizaciones.

Es así que para Bordas (2016), la gestión del clima laboral es necesaria dentro de una adecuada dirección estratégica, al ser la pertenencia, la creatividad e

innovación, compromiso con las organizaciones y con sus funciones de las personas, de esta manera los colaboradores brindan lo mejor de cada uno con un desempeño adecuado que permita alcanzar competitividad; para dar lugar a lo manifestado el jefe inmediato debe poseer cualidades de liderazgo, con una adecuada capacidad para influir de manera positiva, con un trato adecuado, enmarcado en las bases del respeto. Es necesario analizar las dimensiones del clima laboral, que previo a un análisis de autores representativos en la temática tales como Likert (1976), Brunet (1987), McGregor (1960), Litwin y Stringer (1968), Koys y DeCottis (1991) se consideran relevantes a las siguientes: Autonomía, referido a la manera de realizar sus actividades y tomar decisiones que permitan la solución de problemas con ausencia de burocracia, fomentando la iniciativa y autosuficiencia.; Cooperación y Apoyo, ambiente laboral de compañerismo, cordial y respetuoso; Reconocimiento, valorar los aportes individuales y grupales al trabajo realizado; Organización y Estructura, funciones, actividades bien definidos, procesos claros, coordinados y bien organizados; Innovación, posibilidad de ser escuchados al realizar propuestas en la manera como se realiza el trabajo; Transparencia y Equidad, normas, políticas, reglamentos claros, justos, equitativos, principalmente en lo relacionado a la evaluación del desempeño y a las oportunidades de crecimiento personal y profesional de los colaboradores; Motivación, percepción de que en las instituciones se fomenta la motivación al buen desempeño, brindando servicios de calidad; Liderazgo, estilo de dirección de personas en cargos de jefaturas.

Una vez definido y analizado algunos elementos esenciales del clima laboral es necesario la revisión de la literatura de la personalidad en el ámbito del comportamiento organizacional, entendiendo como personalidad a un grupo de rasgos generales o específicos característicos que definen a una persona y la distinguen de los demás y dicha personalidad afecta positiva o negativamente el desempeño de las funciones docentes, los valores son principios morales como justicia, confianza, confidencialidad, respeto, responsabilidad y tolerancia que son sumamente indispensables dentro de las instituciones

de educación superior, para poder brindar un mejor servicio y que el ambiente laboral sea ameno para el desarrollo de las actividades cotidianas. Desde la posición de Andrés “Un rasgo de personalidad puede comprenderse como una aptitud individual e intrínseca a comportarse de una forma similar en diversos contextos” (2016, p. 63).

Como menciona Allport (1937) citado por De Prado en (2014) La personalidad es la estructura dinámica, en la parte intrínseca del ser humano, de la estructura física y psicológica que definen su conducta y su pensamiento determinado. La personalidad es una característica psicológica que posee cada persona que determina cómo se desarrolla el individuo en el ámbito laboral, su actitud positiva o negativa para realizar las actividades laborales que son asignadas por un superior, su comportamiento en la organización y como se relaciona con sus compañeros de todas las áreas en el trabajo. El término personalidad se deriva de persona, Allport (1937) como un psicólogo que se dedicó a estudiar la personalidad, estableció varias definiciones: una persona como verdaderamente es, el rol que ejecuta una persona en la vida, en este caso, su rol y sus habilidades en el ámbito laboral. Por otro lado, la personalidad se define como los individuos como son, sin embargo, esconde privacidad, por ende, la personalidad es una interacción social laboral y de la influencia con el entorno laboral.

La personalidad está determinada por la construcción social, es decir es adquirida moldeable y educable. En el ámbito del comportamiento organizacional la personalidad es un factor fundamental para el correcto funcionamiento de una organización abarcando un ambiente tranquilo, el respeto y la responsabilidad.

De acuerdo con Espinoza, Gallarzo y Espinoza en (2011) plantea que “Una cultura organizacional es una manera de expresión que comprende convicciones, valores y comportamientos dentro del ámbito laboral donde se lleva a cabo la interacción y relaciones sociales” (p. 76). Además, hay rasgos indispensables dentro del ámbito laboral que dependiendo de cada trabajador puede modificar el comportamiento laboral, es decir, no es lo mismo trabajar con alguien que es egocéntrico y que crea que todo lo que suceda en la organización gira alrededor de él, a trabajar con alguien que maneje una comunicación asertiva, que genere confianza, sea

autodidáctico y procrear habilidades e independencia.

Cuando se habla acerca de los valores dentro del comportamiento organizacional, es un punto importante al momento de una selección de personal laboral, debido a que dentro de una empresa se necesitan personas integras que brinden lo mejor de sí para el trabajo. Como señala Tapia (2015) “El valor es una cualidad por la que una persona merece tener aprecio (...) es la característica principal de lo que es correcto” (p. 92). La personalidad y los valores dentro de una organización son fundamentales para comprender las motivaciones del trabajador y alcanzar la satisfacción laboral abarcando el éxito, logros individuales y empresariales, debido a que tienen relación con el comportamiento organizacional.

Robbins (2013) menciona a la corriente humanista con sus principales representantes que son Carl Rogers y Abraham Maslow manifiesta en relación con la concepción ontológica de la personalidad que el individuo en este caso el trabajador son sus propias emociones y sus vivencias emocionales son aquello que lo transforman dependiendo lo positivo o negativo de lo reciente mencionado. Y que la personalidad depende de la autorrealización del mismo individuo y del auto concepto, es decir, la capacidad que el trabajador crea tener y posea para realizar distintas actividades laborales. En esta corriente también se encuentra todo aquello que motiva al trabajador a realizar sus actividades laborales, se encuentran dos tipos de motivación, la motivación intrínseca que es todo aquello nos motiva en relación a nuestros propios deseos, por ejemplo: me esmero día a día para ascender en mi puesto de trabajo y tener un mejor ingreso económico; mientras que la motivación extrínseca es la tendencia a responder a lo que se cree que terceros esperan de nosotros como individuos, por ejemplo: me esmero todos los días para ser el empleado del mes y que mi jefe se enorgullezca de mí. Es aquí donde entra en juego la pirámide de Maslow en relación con el comportamiento y ambiente laboral.

Una vez desarrolladas las variables intervinientes, se da paso a establecer relación entre las mismas, al estilo de diversas investigaciones establecen la relación entre las variables de estudio, así Huaita y Luza (2018), en su estudio encuentran que el clima laboral influye en el desempeño de los docentes,

favoreciendo a los aprendizajes de sus estudiantes, dicho estudio fue realizado en Perú con una población de 103 docentes, aplicando la escala de clima laboral CL-SPC.

Moreno y Perez (2018), en su estudio en una universidad de Colombia acerca de las relaciones interpersonales y clima laboral con un total de 62 participantes a quienes se les aplicó una encuesta, en donde se consideran además a los aspectos sociodemográficos como la edad, sexo, antigüedad, tipo de contrato; las conclusiones del estudio destacan buenas relaciones interpersonales, amistad, cooperación, trabajo en equipo, comunicación eficaz, estabilidad laboral, estilo de liderazgo que motiva e inspira; los aspectos a mejorar son las condiciones físicas y ambientales, la posibilidad de autonomía y toma de decisiones que no son respaldadas por su jefe inmediato.

Tulcan y Chaucañes (2021), en su estudio en una institución educativa acerca de la percepción del clima de los docentes encuentran que la Administración del Talento Humano así como el ambiente físico se deben mejorar, en cuanto a los aspectos positivos están la capacidad profesional, trabajo en equipo y un estilo adecuado de liderazgo, llegan además a las conclusiones que el identificar a las fortalezas y debilidades permitirá a las organizaciones diseñar planes de prevención en aquellas dimensiones que se vean afectadas al igual que reforzar los factores que ejercen un impacto positivo en los docentes lo que evidentemente va a favorecer la calidad en la educación; es importante mencionar las conclusiones a las que llegan las autoras ya que mencionan que el estudio del clima laboral en las instituciones educativas ha sido estudiado muy poco a nivel de la región, es prioritario ejecutar investigaciones en donde se formen estudiantes en un ambiente adecuado ya que ellos son

parte fundamental del crecimiento y desarrollo de la sociedad, un clima laboral favorable en todos los miembros de la comunidad educativa mejora el desempeño, bienestar, motivación, desencadenando viéndose reflejado en la calidad educativa que ofertan cada una de ellas.

En cuanto a estudios relacionados a los rasgos de personalidad en el ámbito de la docencia universitaria existe información limitada es así como Herrera y Perandones (2017), realiza una investigación con 454 docentes en la que se analizan algunas variables psicológicas, entre ellas la personalidad, para su medición se utiliza el Inventario de Personalidad de los Cinco Factores (Big Five Inventory-10), los resultados encontrados demuestran entre felicidad, subjetiva, personalidad y sentido del humor, los actores mencionados están asociados a procesos de motivación laboral que desencadenan un desempeño laboral adecuado, es necesario además mencionar que dentro de sus hallazgos los rasgos de personalidad extraversión, afabilidad, estabilidad emocional, responsabilidad y apertura a la experiencia se ven necesarias en el desarrollo profesional del docente.

Merlyn y otros (2018), mediante la aplicación del test 16PF-5 y la evaluación del desempeño de docentes universitarios, obtienen información acerca de los factores y rasgos de personalidad, con el objetivo de conocer aquellos rasgos que afecten el desempeño en las funciones de investigación y docencia. Entre los resultados principales en cuanto a docencia no encuentran resultados significativos de relación entre los rasgos de personalidad y desempeño; en cuanto a investigación los rasgos Afabilidad y Autocontrol denotan que aquellos docentes con mayor producción científica presentando personalidades reservadas, creativos, menos auto-controladas.

Metodología

Diseño

El diseño del estudio es no experimental, puesto que las variables de estudio no se manipularon de forma deliberada, el clima laboral y la personalidad fueron analizadas en el entorno natural para posterior a ello proceder con su análisis.

La modalidad fue cuantitativa se basa en la aplicación

de dos instrumentos psicométricos para la medición de las variables Clima Laboral y Personalidad para conocer la realidad de los docentes universitarios, obteniendo la percepción de los mismos a cuanto a diferentes dimensiones, identificando los rasgos de personalidad que permitan brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa, los datos fueron

procesados acorde a los lineamientos de los manuales según los autores de los mismos, permite además un proceso investigativo centrado en recopilar información numérica para su análisis (Muñoz, 2015).

Finalmente, la modalidad cuantitativa permite la comprobación de hipótesis basado en la información recolectada, a través de un análisis estadístico orientado a probar teorías o relación entre las variables investigadas. (Hernández y Mendoza, 2018)

El alcance fue correlacional, al comprobar el grado de asociación entre el clima laboral y los rasgos de personalidad de los docentes, primero midiendo las variables, posteriormente cuantificándolas, analizándolas mediante pruebas estadísticas estimar la correlación entre las mismas (Gallardo, 2017).

Por último, el diseño de corte transversal fue contemplado en este estudio ya que los datos de las variables analizadas se recopilaron en un solo período de tiempo (Bernal, 2012).

Instrumentos

Los instrumentos utilizados en el estudio fueron la Escala de Clima Laboral CL-SPC y el Test de Personalidad 16PF5, los cuales se detallan a continuación:

Escala de Clima Laboral (CL-SPC; Carrillo, 2004). La aplicación del instrumento está diseñada para medir la percepción de los colaboradores en cuanto al Clima Laboral, siendo factible la obtención de una puntuación global, así como de las siguientes dimensiones del ambiente laboral: condiciones de trabajo, autorrealización, supervisión, involucramiento con el trabajo y comunicación. En cuanto a las condiciones de trabajo evalúa el grado que la organización entrega los recursos económicos, materiales requeridos para la ejecución efectiva de las tareas encomendadas; la autorrealización, valora la percepción en cuanto a la posibilidad de un crecimiento y desarrollo profesional; supervisión, el grado de apoyo por parte de los directivos, jefe inmediato superior, con una adecuada dirección, apoyo en el desempeño de sus actividades; involucramiento con el trabajo, sentido de pertinencia y compromiso con la organización con sus valores, misión, visión con un desempeño

enfocado en las metas organizacionales; comunicación, fluida, transparente con una adecuada retroalimentación, ética que permita el funcionamiento adecuado en todos los procesos.

La calificación se la realiza en base a los baremos establecidos por la autora en las categorías diagnósticas tanto para la puntuación global como de las dimensiones evaluadas, los cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Categorías Diagnósticas Escala CL-SPC

<i>Categorías diagnósticas</i>	<i>Factores I al V</i>	<i>Puntaje Total</i>
Muy favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 -17	50 – 89

Fuente: *Manual Escala CL-SPC.*

Elaborado por: *Los investigadores*

La Escala utilizada representa un método con validez y confiabilidad, permite conocer las percepciones de los evaluados, la confiabilidad de la Escala tiene un valor de 0.97 en el Alpha de Cronbach.

Prueba de Personalidad de los 16 factores (16PF-5; Russell & Karol, 1985). Evalúa 16 rasgos de personalidad y 5 dimensiones globales, el tiempo necesario para completar la prueba es aproximadamente de 35 a 60 minutos, cuenta con 185 preguntas. Para la aplicación, tabulación y corrección es necesario contar con el manual, cuestionario y plantilla de respuestas, se debe brindar a los evaluados un espacio tranquilo, sin interrupciones, mencionar las indicaciones previo a la contestación de cada una de las preguntas.

Cada uno de los 16 rasgos de personalidad evaluados se obtienen en una puntuación del 1 al 10, siendo puntuaciones en los polos bajos (-) del 1 al 3 y en el polo alto (+) del 8 al 10. Es importante que acorde al Manual del Test el Perfil de Personalidad lo configuran 4 rasgos prevalecientes en los polos altos y bajos, puesto que todos presentamos dichos rasgos en alguna medida. A continuación, se presenta una tabla con los rasgos y su significado en los polos mencionados.

Tabla 2.
Rasgos de personalidad del 16PF-5

Afabilidad (A)
A+ amable, cordial, atenta con los demás
A- fría, impersonal, distante
Razonamiento (B)
B+ pensamiento abstracto
B- pensamiento concreto
Estabilidad Emocional (C)
C+ emocionalmente estable, madura
C- reactiva, emocionalmente cambiante
Dominancia (E)
E+ dominante, asertiva, competitiva
E- cooperadora, evita conflictos
Animación (F)
F+ animosa, espontánea, activa, entusiasta
F- seria, reprimida, cuidadosa
Atención a normas (G)
G+ atenta a las normas, cumplidora, formal
G- inconformista, muy suya e indulgente
Atraviesamiento (H)
H+ emprendedora, atrevida, seguro en lo social
H- tímida, temerosa, cohibida
Sensibilidad (I)
I+ sensible, esteta, sentimental
I- objetiva, esteta, nada sentimental
Vigilancia (L)
L+ vigilante, suspicaz, escéptica, precavida
L- confiada, sin sospechas, adaptable
Abstracción (M)
M+ abstraída, imaginativa, idealista
M- práctica, con los pies en la tierra, realista
Privacidad (N)
N+ privada, discreta, calculadora, discreta
N- abierta, genuina, llana y natural
Aprensión (O)
O+ aprensiva, insegura, preocupada
O- segura, despreocupada, satisfecha
Apertura al cambio (Q1)
Q1+ abierta al cambio, experimental, analítica
Q1- tradicional, apegada a lo familiar
Autosuficiencia (Q2)
Q2+ autosuficiente, individualista, solitaria
Q2- seguidora, se integra al grupo
Perfeccionismo (Q3)
Q3+ perfeccionista, disciplinada, organizada
Q3- flexible, tolerante con el desorden
Tensión (Q4)
Q4+ tensa, enérgica, impaciente, intranquila
Q4- relajada, tranquila, paciente

Fuente: *Manual Test de Personalidad 16PF5*

Elaborado por: *Los investigadores*

Población

La población contemplada corresponde a un total de 190 docentes universitarios de las ciudades de Ambato y Quito quienes fueron seleccionados mediante un proceso no probabilístico por conveniencia en base a los parámetros siguientes: ser docente universitario, estar al menos seis meses en la institución académica, cumplir actividades de docencia, investigación, vinculación

Aspectos éticos

Los aspectos éticos llevados a cabo en la presente investigación fueron aquellos estipulados en los estudios con seres humanos; para lo cual se aplicó la firma del consentimiento informado por parte de los participantes, en donde se especifica el tema, los objetivos del estudio, riesgos e inconvenientes posibles, procedimientos a llevarse a cabo, confidencialidad y manejo de la información, así como la posibilidad del retiro voluntario del estudio. Dicha carta la firmaron los participantes sin ningún tipo de presión comprometiéndose a contestar de manera honesta y sincera en los horarios y espacios establecidos.

Transcripción y análisis de la información

El proceso llevado a cabo consistió en transcribir la información a un software estadístico que permita la obtención de la dimensión global de clima laboral, así como de cada una de las dimensiones, al igual que los rasgos de personalidad de los docentes universitarios acorde a los parámetros indicados por los autores respectivos.

Resultados

Análisis del Clima Laboral

Como se observa en la tabla 3, el 49% de los docentes perciben el clima laboral como favorable, esto en

relación con las dimensiones de supervisión, involucramiento laboral, comunicación, y a las condiciones laborales, un porcentaje mínimo del 3% se encuentran al clima laboral como muy

desfavorable.

Tabla 3.
Clima Laboral

Alternativa	Frecuencia	%
Muy Favorable	40	21
Favorable	93	49
Media	31	16
Desfavorable	20	11
Muy Desfavorable	6	3
TOTAL	190	100

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

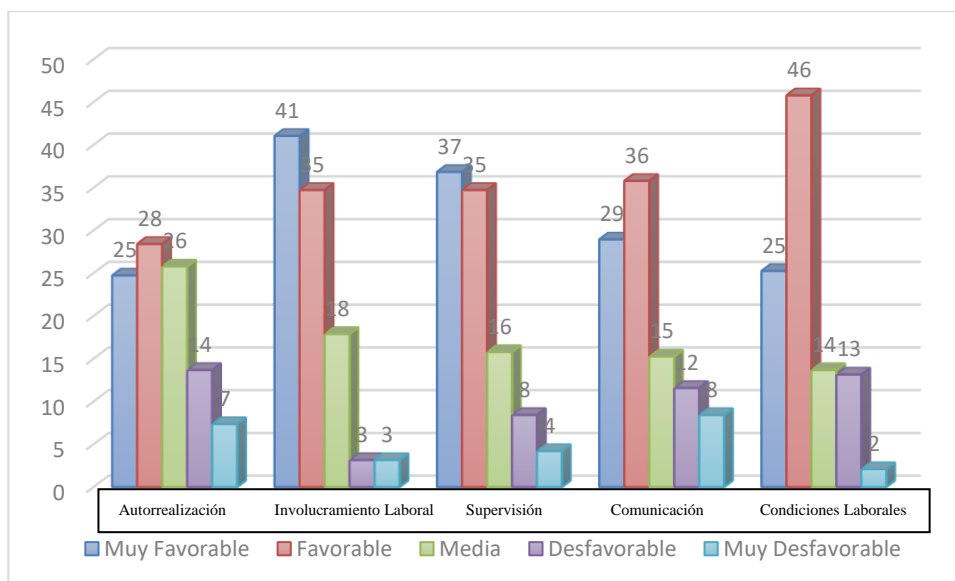
Elaborado por: Los investigadores

Por otra parte, en la gráfica 1, los resultados de las dimensiones del clima laboral en cuanto a la percepción de autorrealización, un 25% y 28% se encuentran en un nivel muy favorable y favorable, un 7% muy desfavorable. En involucramiento laboral, que hace referencia al nivel de compromiso, sentido de pertinencia con la misión, visión y objetivos

estratégicos el 41% y 35% muy favorable y favorable, un 3% como muy desfavorable. En Supervisión, referente al liderazgo percibido por los docentes, dirección, apoyo, orientación por parte de las autoridades académicas un 37% y 35% muy favorable y favorable, 4% muy desfavorable.

En lo que respecta a Comunicación, clara, fluida acerca de los objetivos, procesos, actividades con personal interno y externo un 29% y 36% muy favorable y favorable, 8% muy desfavorable. Sobre Condiciones Laborales, referente al espacio físico de trabajo, materiales, insumos, plataformas virtuales necesarios para el desarrollo de las actividades el 25% y 46% lo perciben como muy favorable y favorable, un 2% como muy desfavorable.

Los resultados en las dimensiones permiten evidenciar que existe una percepción muy favorable por parte de los docentes en las dimensiones evaluadas por la escala utilizada.



Gráfica 1. Distribución de categorías según los factores de la escala de Clima Laboral

Elaborado por: Los investigadores

Análisis de los rasgos de personalidad

En la tabla 4, se muestran los resultados de los 16 rasgos de personalidad evaluados, según el manual del instrumento utilizado, los rasgos prevalentes son aquellos que se encuentran en los polos bajos (puntuaciones de 1, 2, 3), en los polos altos (puntuaciones de 8, 9, 10), las puntuaciones intermedias pueden considerarse acorde al perfil del cargo que se esté analizando.

En base a lo mencionado en el párrafo anterior los

rasgos de personalidad prevalentes (4 rasgos) que se pueden recalcar en los docentes universitarios acorde al perfil hacen referencia a la Atención a Normas (G+), docentes que cumplen las normas, políticas establecidas, Atrevimiento (H+), seguros en sus relaciones interpersonales, Apertura al Cambio (Q1-), reflejando personalidades tradicionales, resistentes al cambio, conservadores, Autosuficiencia (Q2-), con un adecuado trabajo en grupo, integrándose al mismo.

Tabla 4.
Predominancia de los Rasgos de Personalidad

Rasgos	Decatipos									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Afabilidad					X					
Razonamiento						X				
Estabilidad				X						
Dominancia						X				
Animación					X					
Atención a las normas									X	
Atrevimiento									X	
Sensibilidad						X				
Vigilancia					X					
Abstracción						X				
Privacidad					X					
Aprensión						X				
Apertura al cambio		X								
Autosuficiencia		X								
Perfeccionismo				X						
Tensión					X					

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: Los investigadores

Análisis de relación

A continuación, se presentan los resultados de las correlaciones, las cuales se obtuvieron mediante la utilización de pruebas no paramétricas (Rho de Spearman), al determinar que no tienen una distribución normal mediante la prueba Kolmogorov Smirnov ($p < .05$). Por lo tanto, se presenta la tabla de contingencia con el análisis descriptivo de la asociación de variables.

En la tabla 5, los resultados muestran que el 42% y el 29% de los docentes poseen el rasgo de personalidad Autosuficiencia en el polo bajo y un Clima Laboral favorable y muy favorable. Lo que determina que el Clima Laboral no está asociada al Rasgo de Personalidad Autosuficiencia.

Tabla 5.
Tabla de contingencia entre los niveles de Clima Laboral y la intensidad de dominio del rasgo de Autosuficiencia

Niveles	Bajo		Medio		Total	
	f	%	f	%	f	%
Muy Desfavorable	7	4	1	20	8	4,10
Desfavorable	22	12	0	0	22	12
Media	26	14	0	0	26	14
Favorable	77	42	4	80	81	42,9
Muy favorable	53	29	0	0	53	27
Total	185	100	5	100	190	100

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

En la tabla 6, los resultados muestran que el 42,16% y el 27,57% de los docentes poseen el rasgo de personalidad Apertura al cambio en el polo bajo y un Clima Laboral favorable y muy favorable.

Lo que determina que el Clima Laboral no está asociada al Rasgo de Personalidad Apertura al cambio.

Tabla 6.
Tabla de contingencia entre los niveles de Clima Laboral y la intensidad de dominio del rasgo de Apertura al Cambio

Niveles	Bajo		Medio		Total	
	f	%	f	%	f	%
Muy desfavorable	6	3,24	0	0,0	6	3,16
Desfavorable	22	11,89	1	20,0	23	12,11
Media	28	15,14	0	0,00	28	14,74
Favorable	78	42,16	2	40,0	80	42,11
Muy favorable	51	27,57	2	18,0	53	27,89
Total	185	100,00	5	100,0	190	100,0

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Los resultados en la tabla 7, muestran que el 42,22% y el 27,22% de los docentes poseen el rasgo de personalidad Atención a normas en el polo alto y un Clima Laboral favorable y muy favorable.

Lo que determina que el Clima Laboral no está asociada al Rasgo de Personalidad Atención a normas.

Tabla 7.
Tabla de contingencia entre los niveles de Clima Laboral y la intensidad de dominio del factor de Atención a normas

Niveles	Bajo		Medio		Total	
	f	%	f	%	f	%
Muy Desfavorable	0	0	8	4,44	8	4,21
Desfavorable	2	20	20	11,11	22	11,58
Media	1	10	27	15,00	28	14,74
Favorable	5	50	76	42,22	81	42,63
Muy favorable	2	20	49	27,22	51	26,84
Total	10	100	180	100,00	190	100,00

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

En la tabla 8, los resultados muestran que el 38,89% y el 27,78% de los docentes poseen el rasgo de personalidad Atravimiento en el polo alto y un Clima Laboral favorable y muy favorable, lo que determina que el Clima Laboral no está asociada al Rasgo de Personalidad Atravimiento.

Tabla 8.
Tabla de contingencia entre los niveles de Clima Laboral y la intensidad de dominio del factor de Atravimiento

Niveles	Bajo		Medio		Total	
	f	%	f	%	f	%
Muy desfavorable	2	7,14	6	3,7	8	4,21
Desfavorable	4	14,29	20	12,35	24	12,63
Media	0	0,0	28	17,28	28	14,74
Favorable	14	50,00	63	38,89	77	40,53
Muy favorable	8	28,57	45	27,78	53	27,89
Total	28	100,0	162	100,0	190	100,0

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Sobre la relación entre las variables, la tabla 9, muestra los valores que determina la correlación, basado en la prueba estadística aplicada (Spearman), debe obtener un valor menor a 0.05 equivalente al 5% margen de error.

A partir de esto se demuestra que no existe correlación entre el Clima Laboral y los Rasgos de Personalidad prevalecientes en los docentes universitarios; Autosuficiencia (Rho= -,028); Apertura al Cambio (Rho= -0,55); Atención a Normas (Rho = -0,08) y Atravimiento (Rho = -0,078).

Tabla 9.
Análisis de Correlación

Factores	Rho
Autosuficiencia	-0,028: p= ,656
Apertura al Cambio	-0,55: p= ,406
Atención Normas	-0,08: p= ,865
Atravimiento	-0,078: p= ,148

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Discusión

El estudio llevado a cabo analiza el clima laboral y los rasgos de personalidad en los docentes universitarios, utilizando dos instrumentos psicométricos que permitieron obtener la percepción global del ambiente de trabajo, así como analizar los rasgos de personalidad que prevalecen, es así que en el presente apartado se realiza un análisis de los resultados en contraste con otros estudios referentes, al igual que la importancia del clima laboral en el ámbito educativo, rasgos de personalidad de docentes, perfiles profesionales, procesos de selección docentes, ya que al ser un componente poco modificable se considera necesario contemplarlos. Para Sierra y otros (2020), la psicología organizacional se encarga del estudio de los comportamientos, las relaciones interpersonales y

grupales en el entorno laboral, razón por la cuál es necesario la presencia en los departamentos de talento humano con miras a gestionar el clima organizacional es decir el ambiente físico en donde se efectúan las actividades cotidianas de los docentes, ya que estas se relacionan directamente con el desempeño laboral y la salud mental de los colaboradores, recalcan además la importancia de una serie de competencias profesionales que involucran principalmente a conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes, valores, motivaciones, intereses, rasgos de personalidad. Mencionan necesarias competencias genéricas como el trabajo en equipo, adecuado manejo de la comunicación tanto oral como escrita, altos niveles de ética profesional, es importante además en la actualidad el manejo de las tecnologías

de la información y la comunicación, debido a que la manera tradicional de trabajo ha sufrido un cambio debido a la actual pandemia. En los resultados en cuanto a rasgos de personalidad que prevalecen en los docentes a más de los analizados en los resultados se podrían contemplar al rasgo tensión, ya que un docente para su labor debe ser paciente y en caso de ser necesario explicar una y otra vez alguna temática que no esté comprendida, debe ser cordial atento, respetuoso en el trato con todos sus integrantes de la institución educativa, por lo tanto los rasgos de personalidad se deberían considerar dentro de los perfiles profesionales y evaluados en los procesos de selección con instrumentos adecuados, confiables y válidos y darle una ponderación importante a este componente ya que al ser poco modificable se debe elegir aquellos candidatos que posean características deseables para la organización, que fomenten un adecuado clima de trabajo, compañerismo, adecuada comunicación, con conductas que favorezcan a consolidar un ambiente social y laboral basado en la premisa de compañerismo, apoyo, comprometidos con los resultados, la misión, visión institucional.

Mientras tanto para López y Restrepo (2013), el entorno laboral mejora la calidad de vida de los colaboradores, así un espacio adecuado de trabajo, con espacios ergonómicos, con una iluminación adecuada, control del ruido, riesgos laborales, disponibilidad de equipos y herramientas para la realización del trabajo, salarios que permitan cubrir las demandas y gastos familiares son necesarios en los ambientes saludables de trabajo. Lo mencionado influye directamente en la motivación de los docentes, así como en la calidad de vida en el trabajo, mostrando los colaboradores altos niveles de compromiso, alta satisfacción laboral; si lo indicado no se cumple por lo general desencadena altos niveles de absentismo, deserción laboral, mayor riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, conflictos con los compañeros de trabajo, es decir un ambiente nocivo para el trabajo. En cuanto a este punto en los docentes existe la percepción de que en las instituciones de educación superior existe la posibilidad de alcanzar la autorrealización con un

crecimiento personal y profesional, esto principalmente debido a que en la normativa ecuatoriana existe el reglamento de escalafón del docente, así como cada universidad diseña planes y programas de capacitación y perfeccionamiento; en la dimensión de involucramiento laboral que analiza el grado de compromiso un 75% de docentes indican sentirse identificado con sus funciones, actividades, valores, objetivos estratégicos, misión, visión institucional, la percepción de la comunicación es favorable, con la utilización de distintos canales como correo institucional, redes sociales, página web entre otros, manifiestan que cuentan con los recursos necesarios para el desarrollo de sus labores, con un espacio adecuado de trabajo con su computador, acceso a internet, software especializados, aulas virtuales, herramientas multimedia, silla, escritorio ergonómico, impresora, material de oficina, laboratorios, bibliotecas físicas y virtuales con acceso a una cantidad importante de libros, revistas científicas, por lo tanto se puede concluir que cuentan con todo lo necesario para el desarrollo de sus actividades. Finalmente, Torres y Guerrero (2021) mencionan que se deberían adoptar políticas educativas orientadas a cubrir las necesidades en salud que garanticen vida digna de la comunidad educativa.

Limitaciones y futuros estudios

En cuanto a las limitaciones se puede mencionar que cuando se utilizan instrumentos psicométricos siempre se pueden presentar sesgos en la información, esto generalmente debido al estado de ánimo de los docentes en el momento de su aplicación, temor por los resultados o por la pregunta, razón por la cuál es necesario tomar los resultados con cautela, en cuanto a los estudios futuros se plantea análisis de diferentes variables psicológicas que influyen en el comportamiento al interior de las organizaciones, así como investigaciones de otras variables independientes del comportamiento al interior de las universidades como riesgos psicosociales, satisfacción laboral, entre otros.

Referencias

- Andrés, A. (2016). *La personalidad*. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/57916?page=63>
- Bernal Torres Cesar Augusto (2012). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación.
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica*

- del clima laboral. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/48843>
- Carrillo, S. P. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/34147856/prueba_escala-climalaboral.pdf
- De Prado, C. (2014). *La personalidad como factor clave en la empleabilidad de los individuos*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/677/retrieve>
- Escobar, F. R., & López Velásquez, A. M. (2016). La calidad de vida laboral en empresas del sector agrícola y agroindustrial. *Journal of Agriculture & Animal Sciences*, 5(1), 34–44.
- Espinoza Medina, J. D. J., Gallarzo, M. & José de J. Espinoza Medina. (2011). *Desarrollo organizacional*. Pearson Educación. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/37861>
- Gallardo Echenique, Eliana Esther (2017). Metodología de la Investigación. Disponible en: <http://repositorio.continental.edu.pe>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education.
- Herrera Torres, L. & Perandones González, T. M. (2017). Felicidad subjetiva, sentido del humor y personalidad en la docencia. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1),401-410. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349853365040>
- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- López Velásquez, Angélica M. , & Restrepo Escobar, Francisco E. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. Cuadernos de Administración, 29(49),55-63.[fecha de Consulta 14 de Abril de 2022]. ISSN: 0120-4645. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25028225007>
- Louffat, E. y Jáuregui, K. (2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Pearson Educación. <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/136619>
- Maritza, S., Tulcan, M., & Chaucanes Guerrero, J. L. (2021). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21(2), 13–26. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a1>
- Méndez Álvarez, C. E. (2020). *Innovación organizacional: cultura, condición para la estrategia*. Rosario: Editorial Universidad del Rosario. <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/172365>
- Moreno Perea, S. I. & Perez Sanchez, E. O. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Merlyn-Sacoto, M-F, Acurio-Velasco, C. V., Cabezas-Guerra, Ch. B., Orbe-Nájera, C. E. & Riera-Vásquez, W.L. (2018). Rasgos de personalidad que afectan el desempeño de los profesores de la PUCE matriz en las funciones de docencia e investigación. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(1), 331-349. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000100331>
- Morán, C. (2013). *Factores de la personalidad que influye en la satisfacción laboral*. León: Universidad de León. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/40967027_Factores_de_personalidad_que_influyen_en_la_satisfaccion_en_el_trabajo
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la Investigación* (1ª Ed.). Editorial Progreso S.A de C.V
- Nardulli, J. P. & Gullo, J. (2018). *Gestión organizacional*. Editorial Maipue. Disponible en:

