

**UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA**

**Facultad de Psicología y Relaciones Humanas**



**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**Tesis de Grado**

**Satisfacción Laboral y su relación con los tipos de Personalidad en  
trabajadores del ámbito público, residentes del Área Metropolitana de  
Buenos Aires (AMBA)**

**Alumna:** Sofía Bareille

**Título a obtener:** Licenciatura en Psicología

**Fecha:** 06/06/2023

**Legajo:** 19535

**Directora:** Lic. Victoria Gabotto

# Índice

<b>1. Resumen</b> .....	4
<b>2. Introducción</b> .....	5
<b>2.1 Planteamiento del problema</b> .....	5
<b>2.2 Marco Teórico</b> .....	7
2.2.1 <i>Satisfacción Laboral</i> .....	7
2.2.2 <i>Personalidad</i> .....	11
2.2.3 <i>Satisfacción Laboral y Personalidad</i> .....	15
<b>2.3 Estado del arte</b> .....	16
2.3.1 <i>Satisfacción Laboral</i> .....	16
2.3.2 <i>Personalidad</i> .....	21
2.3.3 <i>Satisfacción Laboral y Personalidad</i> .....	24
<b>2.4 Objetivos</b> .....	25
2.4.1 <i>General</i> .....	25
2.4.2 <i>Específicos</i> .....	25
2.4.3 <i>Hipótesis</i> .....	26
<b>2.5 Relevancia</b> .....	26
2.5.1 <i>Práctica</i> .....	26
2.5.2 <i>Teórica</i> .....	27
2.5.3 <i>Social</i> .....	27
<b>3. Metodología</b> .....	27
<b>3.1 Tipo de diseño</b> .....	27
<b>3.2 Tipo de estudio</b> .....	28
<b>3.3 Muestra</b> .....	28
<b>3.4 Instrumentos</b> .....	29
<b>3.5 Procedimiento</b> .....	31
<b>3.6 Resultados</b> .....	32
3.6.1 <i>Caracterización de la muestra</i> .....	32
3.6.1.1 <i>Gráfico 1. Distribución de la variable Edad</i> .....	32
3.6.1.2 <i>Gráfico 2. Distribución de la variable Género</i> .....	33
3.6.1.3 <i>Gráfico 3. Distribución de la variable Lugar de Residencia</i> .....	33
3.6.1.4 <i>Gráfico 4. Distribución de la variable Nivel de Educación</i> .....	34
3.6.1.5 <i>Gráfico 5. Distribución de la variable Ascensos</i> .....	35

3.6.1.6	<i>Gráfico 6. Distribución de la variable Antigüedad.</i>	35
3.6.1.7	<i>Gráfico 7. Distribución de la variable función que cumple.</i>	36
3.6.1.8	<i>Gráfico 8. Distribución de la variable tipo de Contratación.</i>	37
3.6.1.9	<i>Gráfico 9. Distribución de la variable horas diarias trabajadas.</i>	37
3.6.1.10	<i>Gráfico 10. Distribución de la variable Organismo estatal.</i>	38
3.6.2	<i>Descripción de las variables.</i>	39
3.6.2.1	<i>Tabla 1. Descripción de la variable Satisfacción Laboral.</i>	39
3.6.2.2	<i>Tabla 2. Descripción de los factores de la Personalidad.</i>	39
3.6.3	<i>Cruce de variables.</i>	40
3.6.3.1	<i>Tabla 3. Prueba de Normalidad.</i>	40
3.6.4	<i>Análisis de comparación de variables</i>	40
3.6.4.1	<i>Tabla 4. Diferencias en Satisfacción Laboral y la edad.</i>	40
3.6.4.2	<i>Tabla 5. Diferencias en Satisfacción Laboral y el género.</i>	41
3.6.4.3	<i>Tabla 6. Diferencias en la Dimensión de Personalidad Responsabilidad y la edad.</i>	41
3.6.4.4	<i>Tabla 7. Diferencias en la dimensión de Personalidad Apertura a la Experiencia y el género.</i>	42
3.6.4.5	<i>Tabla 8. Diferencia en la dimensión de Personalidad Apertura a la Experiencia y estado civil.</i>	42
3.6.4.6	<i>Tabla 9. Diferencia en la dimensión de Personalidad Apertura a la Experiencia y lugar de residencia.</i>	43
3.6.4.7	<i>Tabla 10. Diferencias en la Satisfacción Laboral respecto de los Organismos Estatales.</i>	43
3.6.4.8	<i>Tabla 11. Diferencias en la dimensión de Personalidad Agradabilidad respecto de los Organismos Estatales.</i>	44
3.6.4.9	<i>Tabla 12. Diferencias en la Satisfacción Laboral respecto de variable la función que cumplen los empleados.</i>	45
3.6.4.10	<i>Tabla 13. Diferencias en Satisfacción Laboral respecto de la variable ascensos.</i>	45
3.6.4.11	<i>Tabla 14. Diferencias en dimensión de Personalidad Responsabilidad y la variable antigüedad.</i>	46
3.6.4.12	<i>Tabla 15. Diferencias en dimensión de Personalidad Responsabilidad y la variable tipo de contratación.</i>	47
3.6.5	<i>Análisis de la relación entre variables</i>	47
3.6.5.1	<i>Tabla 16. Relación entre la Satisfacción Laboral y los 5 factores de Personalidad.</i>	47
<b>4.</b>	<b>Conclusión y Discusión</b>	<b>48</b>
<b>4.1</b>	<b>Conclusión</b>	<b>48</b>
<b>4.2</b>	<b>Discusión</b>	<b>51</b>
<b>5.</b>	<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>58</b>

<b>6. Anexos .....</b>	<b>69</b>
<b>6.1 Anexo 1. Big Five Inventory (John, 1990) - Castro Solano y Casullo (2001).....</b>	<b>69</b>
<b>6.2 Anexo 2. Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo - Littlewood Zimmerman (2016) en México.....</b>	<b>71</b>

## **1. Resumen**

El siguiente trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y las dimensiones de la Personalidad propuestas por Castro Solano y Casullo en su adaptación del año 2001, en trabajadores del ámbito público de 18 a 60 años de edad, residentes del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), en el año 2022. Se trata de una investigación de enfoque cuantitativo, el alcance del mismo es descriptivo-correlacional, el tipo de diseño no experimental y de temporalidad transversal. Por otra parte, la muestra está compuesta por 120 adultos de 18 a 60 años, el tipo de muestra es no probabilístico, y quedarán excluidos los sujetos que no correspondan al rango etario mencionado, y que no trabajen en el sector público. En cuanto a los instrumentos, se utilizó una encuesta sociodemográfica, así mismo, para la variable Satisfacción Laboral se administró cuestionario de Satisfacción en el trabajo validado por Littlewood Zimmerman (2016) y para la variable Personalidad se empleó el Big Five Inventory adaptado por Castro Solano y Casullo (2001). En cuanto a los resultados, no se evidencia relación entre la Satisfacción Laboral y las 5 dimensiones de la Personalidad. Se halla que, hay mayor Satisfacción en los puestos de Coordinador/a y Director/a, y también en los empleados que obtuvieron posibilidad de ascenso. Por otro lado, con respecto a la Personalidad, se halla que el rasgo Responsabilidad se encuentra con mayor prevalencia en las edades de 51 a 60 años de edad, y también en el rango de antigüedad “más de 30 años”. Por último, también se pudo contemplar que no hay diferencias en la Satisfacción Laboral respecto de los Organismos Estatales.

### **Palabras Clave**

Satisfacción Laboral- Personalidad- Empleados- Ámbito público.

## **2. Introducción**

### **2.1 Planteamiento del problema**

El tema de esta investigación se basa en la relación entre la Satisfacción laboral y las 5 dimensiones de la Personalidad. La Satisfacción Laboral se presenta como un concepto amplio y controversial, convirtiéndose en una de las variables más estudiadas desde distintos puntos de vista, sobre todo en el campo de la Psicología Laboral y Organizacional del Siglo XX, como explicación de distintas variables tales como: la efectividad organizacional, el ausentismo, el compromiso laboral, entre otras (Judge & Weiss et al. 2017). En este sentido, Martínez Caraballo (2007) asevera también que el estudio de la Satisfacción con el trabajo de los empleados se ha convertido en una de las mayores prioridades organizacionales en los últimos años. A su vez Judge et al. (2008b), Ones et al. (2007), y Barrick (2005) presentan otros determinantes vinculados a los rasgos de Personalidad, regulares a través del tiempo y, como tales, orientan actitudes y comportamientos en relación a un número determinado de contextos organizacionales. Así es como Brody y Ehrlichman (2000) indican que el concepto de rasgo de Personalidad puede ser definido como la tendencia de un individuo a comportarse consistentemente de una forma en diversas situaciones. En relación esto, autores como Arvey et al. (1991), House et al. (1996), Judge et al. (2002) y Staw et al. (1986) coinciden en que hay numerosas demostraciones de que la Satisfacción del trabajador tiene relación, en gran medida, con las disposiciones internas del sujeto, teniendo en cuenta la importancia de los factores externos o ambientales en los que se desenvuelve. Autores como Montaña- Sinisterra et al. (2009) agregan que es muy importante conocer dos factores fundamentales de la Personalidad, los mismos son el temperamento y el carácter. El primero refiere a los aspectos emocionales que se

componen de base hereditaria, y el segundo se relaciona con la autorregulación del sujeto, respecto de sus valores, normas sociales, entre otros. Entonces, siguiendo esta línea, Hulin (1991) entiende que la Satisfacción Laboral es una actitud, haciendo referencia a diversas de conductas y opiniones que los empleados tienen hacia su trabajo. De esta manera, es importante agregar lo que menciona Granero Lázaro (2017) sobre que los empleados tienen distintos significados y experiencias subjetivas que van construyendo de su trabajo, las cuales forman parte de un proceso complejo que incluye un cúmulo de variables de orden social, ambiental y personal. En este sentido, el autor menciona la calidad de vida laboral, e indica que la misma se asocia a las condiciones de trabajo, las cuales pueden como no conformar experiencias laborales que sean positivas e impulsen el bienestar laboral. De esta manera, el autor considera a la Satisfacción Laboral, como una variable que deviene del comportamiento organizacional y la calidad de vida laboral.

Entonces a partir de todo lo ya mencionado, se puede entender que la Satisfacción Laboral y la Personalidad son dos variables que son estudiadas en abundancia. Respecto del ámbito organizacional, distintos investigadores han llegado a descubrir como los rasgos de la Personalidad de cada individuo, en conjunto con los factores ambientales o externos, tienen una repercusión en las actitudes de los sujetos respecto de su labor. Es así como Alarcón et al. (2009) agregan que estudiar sobre la Satisfacción Laboral contempla diversos beneficios para los empleados, que el rendimiento, el desempeño, y que las actitudes de los mismos no dependen solamente de las condiciones laborales, sino que también de distintas características de la Personalidad que pueden volverse un factor negativo o positivo para el contexto laboral en el que se desenvuelvan los individuos. A su vez Gomez García (2013) pone el foco en la importancia de las circunstancias y las características del trabajo en sí, y también añade a esto los rasgos personales y psicológicos de cada empleado, los cuales

determinarían la respuesta afectiva y motivacional del mismo respecto del trabajo que realiza. Una vez comprendido esto, es importante agregar lo que mencionan Pérez-Zapata y Zurita (2014) sobre el abordaje de dicha temática en el ámbito público. Los autores indican que es un sector complejo, ya que reúne una gran cantidad de trabajadores, los cuales quedan sujetos a diversas demandas laborales.

En síntesis, este trabajo se orienta a indagar sobre la relación de la Satisfacción Laboral y las dimensiones de Personalidad en empleados del ámbito público. Esto resulta de gran importancia para aportar información, abrir puertas a nuevas investigaciones que tengan que ver con Psicología Organizacional y fomentar la calidad de vida laboral.

Entonces, la pregunta que da origen a esta investigación y se desprende de lo antedicho es: ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral y las cinco dimensiones de la Personalidad en trabajadores del ámbito público de 18 a 60 años de edad, residentes del Área Metropolitana de Buenos Aires, en el año 2022?

## **2.2 Marco Teórico**

### *2.2.1 Satisfacción Laboral*

Maslow (1943) define a la Satisfacción Laboral de acuerdo a las necesidades individuales del sujeto, y manifiesta que la misma existe cuando el individuo logra alcanzar dichas necesidades por medio de su trabajo y entorno. Siguiendo con esta valoración, Schaffer (1953, citado en Spector, 1997) planteó que la Satisfacción Laboral se va transformando en relación a las necesidades del individuo en cuanto a su trabajo, siempre y cuando las mismas sean satisfechas. Respecto de las necesidades, Díez de Castro y Redondo López (1996) mencionaron 5 categorías, y las mismas son:

*1. Fisiológicas:* las cuales se encuentran vinculadas a la supervivencia.

2. *De seguridad*: las cuales buscan grado de estabilidad en la vida y trabajo.
3. *Sociales*: refieren a la necesidad de amistad, afecto, relaciones, entre otras.
4. *De estima*: las cuales aluden al reconocimiento de uno mismo y de los demás.
5. *Autorrealización*: la que concierne a la experimentación del desarrollo del potencial del individuo.

De esta forma, Locke (1976) también define a la Satisfacción Laboral indicando que es el estado emocional positivo consecuente a la percepción subjetiva de experiencias laborales del sujeto, en relación al puesto que ocupa, dependiendo si cumple o no con las expectativas laborales del individuo y si son congruentes con las necesidades del mismo. Siguiendo esta línea, es considerable el aporte de Rodríguez et al. (2009) quienes indican que la Satisfacción Laboral puede comprenderse como la actitud que el colaborador tiene frente a su empleo, la cual se encuentra sustentada por creencias y valores que él mismo conforma del puesto de trabajo. Además, los autores agregan que todo lo mencionado se verá reflejado en la percepción del bienestar que deriva de distintas condiciones laborales, como lo es la relación con superiores, políticas de la organización, oportunidades de desarrollo profesional, y trabajo en general. Dicha Satisfacción se manifiesta de la percepción que el colaborador desarrolla respecto de si su trabajo coincide o no con los valores importantes para él, y que además sean adecuados a sus necesidades, determinando así que la Satisfacción Laboral se encuentra relacionada a la percepción subjetiva de lo que tendría que ser su empleo. A su vez Bravo et al. (1996) agregan que la Satisfacción es un conjunto de actitudes que la persona desarrolla respecto de su situación laboral, las cuales refieren hacia el trabajo en general o aspectos muy específicos del mismo. Por su lado, Luthans (2002) indica que si el colaborador percibe que sus convicciones son realizadas dentro del trabajo, tendrá una actitud positiva hacia su empleo, y por lo tanto, tendrá satisfacción con el mismo.

De la misma manera que Robbins (1998) señala que la Satisfacción Laboral remite a la actitud en general que un sujeto tiene respecto de su trabajo, quien tenga una alta satisfacción con su empleo, tendrá actitudes positivas; quien tenga una baja satisfacción con su puesto de trabajo, sus actitudes serán negativas.

Autores como Wright y Cropanzano (2000, citado en Sanín Posada & Salanova Soria 2014) entienden a la Satisfacción Laboral como una reacción afectiva que acontece cuando se contrasta la realidad laboral con las expectativas del sujeto respecto de la misma. Asimismo, Bussing et al. (1999) postulan que la Satisfacción Laboral se compone de tres peculiaridades: la primera refiere a la reacción emocional respecto de una situación laboral, luego el punto en que los resultados de lo trabajado concuerdan con las expectativas del sujeto, y por último, las posturas globales que se relacionan con el trabajo en sí mismo, las oportunidades de ascenso, el salario, las relaciones laborales, entre otras. Autores como Peiró et al. (1989) por su lado, también comprenden a la Satisfacción Laboral como una respuesta afectiva o estado placentero. A esta noción es importante agregarle lo que Schermerhorn (1993) y el mismo indica que es una respuesta emocional a diversas cuestiones laborales, donde se involucran aspectos que lo devienen de forma agradable, como el contenido del trabajo, la relación con los pares, remuneración, posibilidades de ascenso y desarrollo, entre otros. En cuanto a Morris y Venkatesh (2010), consideran a la Satisfacción Laboral como el producto de la cohesión entre lo que se refiere al puesto laboral y los valores personales del trabajador. A esta idea Sánchez (2014) agrega que es un estado consecuente de la evaluación afectiva y cognitiva de la experiencia laboral. La misma surge a raíz de las condiciones laborales como: salario, incentivos, compañeros de trabajo y expectativas respecto de la seguridad del trabajo. Sin embargo, distintos aspectos como cuestiones personales, ya sea conflictos, creencias, o actitudes, pueden influir en la forma de desenvolverse en el trabajo de los individuos, y por lo tanto incidir en el estado de satisfacción con el

mismo. Siguiendo esta línea, Hayes (2000) manifestó su punto de vista sobre la Satisfacción Laboral, y el mismo indica que a partir de experiencias previas el empleado conforma un juicio evaluativo, del cual van a resultar procesos cognitivos y afectivos, donde luego el sujeto hará una comparación de la experiencia subjetiva vivida, basada en la experiencia previa, y su situación actual. Para ampliar un poco más este concepto, Sánchez (2014) también hace su aporte, e indica que es importante destacar tres componentes para analizar la Satisfacción Laboral: el cognitivo, el cual corresponde a creencias y pensamientos; el afectivo, que refiere a las emociones y sentimientos respecto de cierta situación; y por último el conductual, que se relaciona con la tendencia a actuar de cierto modo ante determinadas situaciones. A partir de todas estas definiciones, Frías Castro (2014) encuentra un común denominador, y el mismo refiere a la relación entre el contexto o medio organizacional y el de los colaboradores. El autor indica que en dicha interacción afloran experiencias particulares en cada individuo las cuales van a incidir en su actitud hacia el trabajo, el cual determinará la satisfacción. De este modo, la Satisfacción Laboral se relacionaría con la experiencia de la persona en una organización, y la misma se convertirá en la percepción del trabajador, generando un elemento afectivo.

Entonces todo este recorrido de autores permiten comprender a la Satisfacción Laboral desde el cumplimiento de las necesidades del sujeto, las cuales son congruentes con las expectativas laborales. A estas ideas se agregan cuestiones como las experiencias previas, las cuales tendrán cierta repercusión afectiva en el sujeto, y lo que dará lugar a que el mismo ante distintas situaciones actúe de determinada manera, de modo que se estaría hablando de factores cognitivos, afectivos y conductuales que determinan el modo de percibir el estado de satisfacción en relación al empleo.

### 2.2.2 *Personalidad*

Según Allport (1937) pionero en el estudio de la Personalidad, indica que la misma se ha definido de distintas formas dentro del ámbito de la Psicología, y que la conceptualización de la misma varía según el punto de vista teórico. De esta manera, Montaña Sinisterra et al. (2009) expresan también, que es una variable a la cual se le ha dado mucha trascendencia en los últimos años, por lo que, quienes la han estudiado en diferentes tiempos, se focalizaron en desarrollar una explicación sobre cómo distintos factores, ya sea cuestiones ambientales, sociales, biológicas, entre otras, ocasionan diferentes formas de actuar de los individuos.

McCrae y Costa (2012) se basaron en los rasgos, e indican que la teoría de los mismos es considerada como una de las perspectivas más utilizadas en la historia para examinar a la personalidad. De esta manera se vuelve importante agregar a dichas cuestiones, la perspectiva de Sarnoff (1962), quien va a definir a la Personalidad como los rasgos y posturas que se vuelven duraderos en los sujetos, y se logran fortalecer a lo largo del tiempo, construyendo un patrón que hace que se distinga de otros sujetos. En relación a esto, autores como Gómez Cantorna et al. (2012) definen a la Personalidad como el compuesto de características o rasgos biológicos y aprendidos, que se evidencian en cómo un individuo percibe, siente, piensa, afronta y se comporta. Así es como Sánchez y Ledesma (2007) también formularon su punto de vista, y los mismos expresan que los rasgos de Personalidad representan posturas estables del comportamiento, por lo que, los individuos tienden a comportarse de una forma relativamente congruente y permanente a lo largo de su vida.

Siguiendo la línea de los rasgos, McCrae y Costa (1980) presentaron el Modelo de los Cinco Factores (FFM), destacándose como uno de los modelos que más aceptación ha tenido. No obstante, McCrae y Costa (1996) se percataron de que al ser

un modelo con un enfoque descriptivo, no da cuenta del modo en que los rasgos se van construyendo, o desarrollando. Así es como dichos autores elaboraron una de las teorías más relevantes de la Personalidad, la cual refiere a la Teoría de los Cinco Factores (FFT). Dicha teoría intenta explicar el sistema de Personalidad, en donde los cinco factores interactúan con la cultura y el ambiente para conceder un lugar a las características adaptativas, siendo estas el conjunto de creencias, actitudes, y valores que representan a los sujetos (McCrae & Costa, 2012). A dicha exposición, es importante agregar lo expresado por Allport (1937), quien indica que la Personalidad es una organización dinámica que dispone el comportamiento, el pensamiento y la adaptación de los individuos al ambiente.

Respecto de la taxonomía del FFT, McCrae y Costa (1996) indican que se organiza en relación a cinco dimensiones:

- *Apertura a la Experiencia*: es una dimensión con una peculiaridad cognitiva que permite que las personas creativas, imaginativas, intelectuales, con apreciación al arte, sean distinguidas de las personas que disponen de un estilo cognitivo más conservador (McCrae & Costa, 1996). Dichas características, permiten que los sujetos con altos niveles de apertura a la experiencia puedan prestar atención a sus sentimientos, a la apertura de nuevas experiencias, a lo estético y al favoritismo por la variedad (Ortíz González, 2006). Otra cualidad que se presenta es la facilidad para el pensamiento simbólico, el cual permite procurar el uso de la matemática, el lenguaje, la lógica, el dominio de las artes visuales, o composición de música (McCrae & Costa, 2012).
- *Responsabilidad*: McCrae y Costa (1996) la definen como la manera que un individuo puede controlar, regular y dirigir sus impulsos. Así es como

Anderson et al. (2011) indican que los impulsos no son necesariamente malos, para algunas situaciones puede que se requiera actuar con cierta rapidez, y accionar de manera impulsiva puede otorgar un resultado eficaz. Por su lado Ortíz González (2006) insinúa que la responsabilidad está relacionada con el control de los deseos e impulsos, y con un proceso activo de planificación, organización y ejecución de tareas.

- *Amabilidad*: Barrick y Mount (1991) señalan que dicho rasgo se relaciona a la cordialidad y el afecto, y que quienes poseen niveles elevados de amabilidad son personas amigables, flexibles, confiables, cooperativas y tolerantes. Por su lado, McCrae y Costa (1996) indican que la amabilidad se caracteriza por la capacidad de establecer vínculos interpersonales y disposición a preocuparse por los demás. También aportan que las personas que presentan dicho rasgo, son agradables, poseen una visión optimista de la naturaleza humana, y consideran a la gente honesta y de confianza (McCrae & Costa, 2012).
- *Extraversión*: autores como Anderson et al. (2011) refieren a que es una dimensión que caracteriza a las personas por ser enérgicas, con buena actitud hacia la conformación de grupos, y que están llenas de vida. Según McCrae y Costa (1996) indican que quienes presentan altos niveles de extroversión tienden a buscar socializar con los demás, y obtener estimulación externa.
- *Neuroticismo*: según Mathews (1998, citado en Anderson et al., 2011) es un rasgo imprescindible en el estudio de la Personalidad, dicha dimensión la define como la propensión de experimentar emociones negativas, ya sean miedos, enojos, sentimientos de culpa o tristeza. Dichos autores, Anderson et al. (2011) también indican que los

individuos que advierten niveles altos de Neuroticismo poseen bajos recursos para el afrontamiento del estrés ambiental, son más proclives a percibir ciertas situaciones como amenazadoras, y estiman que la resolución de ciertas tareas se les vuelven difíciles, cuando para otras personas son generalmente resueltas con facilidad. Por su lado, McCrae y Costa (1996) expresan que el Neuroticismo se compone de aspectos conforme a la ansiedad, depresión, hostilidad, ansiedad social, impulsividad, y vulnerabilidad, y que se contrapone a la estabilidad emocional. Según Barrick y Mount (1991) otros rasgos que generalmente se asocian a esta dimensión son la irritabilidad, la vergüenza, la preocupación y la inseguridad. McCrae y Costa (2012) agregan que quienes dispongan de altos niveles de neuroticismo procuran tener ciertos problemas de desregulación emocional, lo cual puede afectar la capacidad de pensar con claridad, la toma de decisiones y luchar contra el estrés.

Conforme a esto, McCrae y Costa (1996) intentan explicar el FFM desde el FFT a partir del sistema de la Personalidad, y consideran la importancia de las bases biológicas y el aprendizaje externo, o sea lo referido al organismo y el ambiente. Y por otro lado, hacen hincapié en la acumulación de experiencias de la vida de un individuo. Respecto de los cinco factores de la Personalidad, Goldberg (1992, citado en Lemos de Ciuffardi, 2000) también elaboró su premisa, y el mismo los designó como factores significativos, los cuales se reducen al conjunto de características, volviéndose independientes entre sí, y resumiendo las distintas facetas de las que acontece la personalidad normal de los seres humanos. En este sentido, Rodríguez de Díaz y Díaz Guerrero (1997) agregan que es importante resaltar, que los cinco rasgos de la Personalidad bastan para describir los aspectos de los humanos, y que, estos rasgos, al ser considerados universales, facilitan

un gran marco teórico que puede exponerse ante otras culturas. Continuando con este razonamiento, autores como Esbec y Echeburúa (2011) entienden a la Personalidad compuesta por rasgos, los cuales son patrones que persisten en la forma de relacionarse, de percibir y pensar respecto del entorno y sobre uno mismo, manifestándose así en distintos contextos ya sean sociales o personales.

### 2.2.3 *Satisfacción Laboral y Personalidad*

Autores como Hurtz y Donovan (2000) enfatizaron sobre el interés resurgido en la década de los noventa en el estudio de la Personalidad en la Psicología Laboral, ya que dicha variable no era considerada importante en el campo para los Psicólogos Laborales. Blau (1999) señala se hayan distintas investigaciones que estudian el rol del carácter y los efectos disposicionales sobre la Satisfacción Laboral.

Connolly y Viswesvaran (2000) destacan la importancia de tener en cuenta las variables de la organización, como el contexto laboral, grupo de trabajo, entre otras; como así también las variables individuales, ya sea la Personalidad, estilos, rasgos, y demás cuestiones. De este modo, los autores interpretan que el desenvolvimiento exitoso del individuo ocurrirá a raíz de la interacción de ambas variables, tanto organizacionales como individuales. En cuanto a dichas cuestiones, las organizaciones se vuelven uniformes cuando deben seleccionar Personalidades para incorporar dentro de ellas, así como las personas procuran elegir organizaciones que orienten mejor sus necesidades y motivaciones (Mount y Barrick, 1995, Mueller-Hanson et al., 2003).

A partir de estas definiciones, se vuelve importante el aporte de Robbins y Judge (2009), ya que expresan que la Satisfacción Laboral no solo es influida por necesidades o cuestiones cognitivas, afectivas o conductuales, sino que la personalidad también juega un papel primordial. Distintos estudios aportan información de que los sujetos que creen en sus capacidades, o que disponen de posturas positivas se muestran más

satisfechos con sus empleos y buscarían mayores desafíos, mientras que quienes mantienen posturas negativas tenderán a sentirse de manera contraria, se dirigirán hacia objetivos con desafíos mucho menores, se conformarán con trabajos monótonos, y por lo tanto, se encontrarán en un estado de insatisfacción con su trabajo. Así es como también Sempañe et al. (2002) indican que los individuos realizan una evaluación y percepción sobre su trabajo, este resultado será influido por cuestiones particulares de cada persona, por lo que se vuelve importante destacar que según distintas investigaciones los aspectos individuales impactan sobre la Satisfacción Laboral. Cabe agregarle a esta idea el punto de vista de los autores Judge y Larsen (2001) quienes mencionan que las cuestiones personales moderan y median la relación que se halla entre los estímulos del entorno y variables como la Satisfacción Laboral.

## **2.3 Estado del arte**

### *2.3.1 Satisfacción Laboral*

Es conocido que son abundantes las investigaciones que se hallan sobre la Satisfacción Laboral y su relación con distintas variables psicológicas. Lo mismo sucede con la variable Personalidad, la cual se ha estudiado por muchos años, y en distintos contextos. Al mismo tiempo, se han encontrado también investigadores que han realizado estudios sobre la relación de ambas variables, por lo que distintos autores han contribuido con aportes interesantes.

Conforme a esto, Gomez Rojas et al. (2014) investigaron sobre la relación que se halla entre los Factores de Riesgo Psicosocial y la Satisfacción Laboral en una empresa Chilena de Minería. El estudio es de tipo correlacional con un diseño experimental, transversal. La muestra consta de 100 trabajadores y es no probabilística. Los resultados permitieron demostrar que se halla una relación significativa y negativa entre los Factores de Riesgo Psicosocial y la Satisfacción Laboral. En cuanto a la

correlación de la Satisfacción Laboral con la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo, hallaron que a mayor Riesgo Psicosocial percibido en el trabajo y posibilidades de desarrollo, menor será la Satisfacción Laboral en dichos trabajadores. También los resultados reflejaron que se evidenciaron diferencias significativas en la variable cargo, respecto de la Satisfacción laboral. Esto quiere decir que los cargos que presentan mayores niveles de Satisfacción son Jefatura/Supervisor, Profesionales y Administrador Técnico, y que quienes demostraron bajos niveles de Satisfacción fueron los cargos de Operario/Ayudante. Dichos resultados indicarían, según los autores Gómez Rojas et al. (2014), que quienes poseen niveles de estatus superiores, tendrán mayor Satisfacción Laboral, ya que disponen de una mayor autonomía y liderazgo en su puesto de trabajo. Además otros resultados que se obtuvieron, es que se evidencian diferencias significativas en la Satisfacción Laboral respecto del ambiente físico y la participación, esto quiere decir que se hallan niveles de Satisfacción bajos en los empleados de las secciones Chancado Terciario, Chancado Secundario, Chancado Terciario y SAG 1 y 2, ya que se encuentran a disgusto con el ambiente físico, la limpieza, espacio de trabajo entre otros, y también presentan niveles bajos de Satisfacción con la participación respecto de la toma de decisiones ya sea a nivel del grupo laboral o las relacionadas con las tareas a realizar.

A su vez Vargas Echeverría y Flores Galaz (2019) realizaron un estudio sobre si la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral son predictores del desempeño laboral en bibliotecarios de Universidades de la ciudad de Mérida, México. Los resultados demostraron que los empleados bibliotecarios tienen una percepción positiva de la cultura organizacional, por lo tanto tenderán a sentirse más satisfechos con su trabajo, lo que permitirá que desarrollen un buen rendimiento laboral. Los autores indican que los resultados obtenidos permiten analizar qué factores de la cultura organizacional y la Satisfacción Laboral predicen el desempeño laboral en la muestra

global, los cuales son en primer lugar la Supervisión- Relaciones Humanas, luego el Logro, el Acuerdo, el Aprendizaje Organizacional y finalmente las Oportunidades de Promoción.

Por su lado, Boada Llerena (2019) también investigó sobre la relación de la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral pero en agentes de seguridad de una empresa de servicios de vigilancia ubicada en la ciudad de Lima, Perú. El estudio es de tipo descriptivo y correlacional. El diseño es no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 124 empleados de dicha empresa. Los resultados le permitieron expresar que el único aspecto de Satisfacción Laboral que se correlaciona significativamente con el Desempeño Laboral, es el de satisfacción con la significación de la tarea. Lo que indica que mientras que el trabajo produzca mayor sentido de esfuerzo, realización, aporte de material y /o equidad, el desempeño laboral también aumentará. Además, halló una baja correlación entre la Satisfacción con el beneficio económico y el desempeño ( $r=0.11$ ), ya que los resultados le permitieron señalar que la satisfacción de acuerdo a la recompensa económica tiene poca influencia sobre el desempeño.

Otros autores también estudiaron sobre la Satisfacción Laboral y el estrés en trabajadores como Chiang Vega et al. (2018). El estudio es de corte transversal, y descriptivo correlacional. Se realizó en una Institución de Beneficencia en la provincia de Concepción, Chile, y la muestra estuvo compuesta por 184 participantes, los cuales fueron segmentados en cinco grupos. Los resultados insinuaron que a mayor percepción de las variables de Satisfacción y mayor control sobre el trabajo, se logra reducir el grado de estrés. También sugirieron que la dimensión demandas psicológicas tiene una correlación negativa con la Satisfacción Laboral, por lo que si la percepción de demandas psicológicas aumenta, disminuirá la Satisfacción Laboral en los trabajadores

de la institución. Esta relación se diferencia en tanto el tipo de contrato fijo o indefinido, se observa que en el contrato en plazo fijo están marcadas las correlaciones negativas para la dimensión Satisfacción Laboral respecto del ambiente físico, por la forma en que se realiza el trabajo, oportunidad de desarrollo, relación con jefes, y autonomía. Por otro lado, los resultados también señalaron que la dimensión control laboral se relaciona significativa y positivamente con la Satisfacción Laboral general (Satisfacción con el ambiente físico, forma que se realiza el trabajo, oportunidad de desarrollo, remuneración). Respecto de la dimensión apoyo, los autores Chiang Vega et al. (2018) indicaron que tiene una relación significativamente positiva con la Satisfacción Laboral general, con la relación con jefes y la autonomía. Lo que es oportuno, ya que el grado de apoyo global se ve condicionado positivamente con el grado de Satisfacción percibido por el empleado.

Por su lado, Montoya Cáceres et al. (2017) indagaron sobre la relación de la Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional en docentes y administrativos de una Universidad Estatal de la comuna Chillan, Chile. La muestra se compone por 166 trabajadores, el tipo de estudio es cuantitativo correlacional. Los resultados indicaron que existe una relación significativamente positiva entre ambas variables, es decir, que a mayor percepción de buen Clima Organizacional, mayor es la Satisfacción Laboral. Por otro lado, los resultados también reflejaron que la mayor parte de los empleados muestran estar satisfechos con el trabajo que desempeñan. También que en cuanto a los datos sociodemográficos, ambos géneros tanto femenino como masculino mostraron Satisfacción, y se hallaron diferencias en los grupos etarios. Quienes presentaron mayor Satisfacción Laboral fueron los grupos de personas entre 35 y 49 años de edad, o sea los de la edad intermedia. Según los autores esto podría explicarse por qué en este período las personas alcanzan un nivel de madurez que les permite estabilidad y poder valorar las condiciones de vida y trabajo. Respecto de la Antigüedad quienes mostraron mayor

Satisfacción Laboral fueron quienes se encuentran en el rango de 15 a 29 años. En cuanto a las horas trabajadas, los resultados indicaron que quienes trabajan menos de 40 horas semanales presentan mayores niveles de Satisfacción Laboral. También un mayor nivel de apoyo y confianza por parte de los superiores a los trabajadores, se vincula con el incremento de la Satisfacción Laboral. Por último, los autores destacan al supervisor como figura clave dentro de una organización, para poder explicar la variabilidad en la Satisfacción Laboral.

En cuanto a Fernández et al. (2019) también estudiaron sobre la Satisfacción Laboral, y lo realizaron en Trabajadores Sociales en la Rioja, España. Es un trabajo de metodología cuantitativa, con una muestra de 466 profesionales que se encontraban dados de alta en el Colegio Profesional de la Rioja. Los resultados indicaron un nivel medio-alto de Satisfacción Laboral en los empleados. También los autores reflejaron que los aspectos con lo que los trabajadores se sienten más satisfechos con su trabajo es con: la tarea que realizan, las responsabilidades asignadas, las oportunidades de utilizar capacidades personales, honorarios, y estabilidad en el puesto. Mientras que las variables menos valoradas son: el salario y posibilidad de promoción. En relación al tipo de contrato quienes son trabajadores del sector privado se encuentran más satisfechos con los factores intrínsecos vinculados a su tarea, ya que tienen mayor polivalencia cuando deben decidir las acciones de forma más autónoma. En cambio quienes están en contrato temporal, tiempo parcial o como interinos presentan mayor insatisfacción en factores extrínsecos, como salario, falta de estabilidad y horario. En cuanto al puesto que ocupan, hallaron mayor satisfacción en las posiciones de dirección y supervisión en todos los factores.

Por otro lado, Alfaro Salazar et al. (2012) indagaron sobre Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades de Lima y Callao,

Perú. La muestra estuvo compuesta por 161 trabajadores de cada una de las 3 Municipalidades, la investigación es de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo. Los resultados demostraron que se halla un nivel de Satisfacción Laboral medio en la muestra. Por otro lado, hallaron que no existen diferencias significativas en la Satisfacción Laboral respecto de cada una de las Municipalidades. Por último, se evidencia que no hay diferencias en la Satisfacción Laboral respecto del género.

### 2.3.2 *Personalidad*

Por otro lado, autores como Cuadra Peralta et al. (2015) estudiaron sobre los rasgos de Personalidad y el Rendimiento Académico, en una muestra de 135 estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad de Tarapacá, Chile. Los resultados indicaron que la dimensión Responsabilidad es el único rasgo predictivo, que logra una correlación de 0.29 promedio de notas y de 0.26 con el avance curricular. También desarrollaron un indicador mixto con ambas variables del rendimiento académico con la responsabilidad, y obtuvieron una correlación de 0.35.

En cuanto a los autores Baltazar Zavaleta y Chirinos Antezana (2014) investigaron sobre la relación entre el clima organizacional y las dimensiones de la Personalidad en empleados de una empresa de servicios al Norte de Perú. La muestra estuvo compuesta por 92 trabajadores de ambos sexos, y el estudio fue de tipo no experimental. Los resultados demostraron la existencia de una relación positiva, con alta trascendencia, entre el clima laboral y la dimensión de Personalidad afabilidad. Por otro lado, indicaron que no existe relación entre el clima organizacional y las dimensiones de la Personalidad, como estabilidad emocional y apertura mental. Finalmente, el estudio les permitió manifestar que en dicha empresa el clima organizacional es percibido por los colaboradores como favorable.

Por su lado, Eidman et al. (2019) estudiaron sobre el bienestar psicológico, los rasgos de Personalidad y los factores sociodemográficos en población clínica y general del Nordeste Argentino. El estudio es no experimental, de corte transversal, con una modalidad descriptiva y correlacional. La muestra se compone de 288 sujetos de ambos sexos de clase social baja, media y alta, de población clínica y general, con edades comprendidas entre 18 y 52 años que pertenecen a la región. Los resultados reflejaron que se halla una relación entre el bienestar Psicológico, los rasgos de Personalidad y las variables sociodemográficas. Se evidencia que la variable Bienestar Psicológico se relaciona de manera significativa y positiva entre los rasgos de Personalidad extraversión y Responsabilidad, y se relaciona de forma significativa y negativa con el rasgo Neuroticismo. También hallaron en los niveles de Bienestar Psicológico y la edad de los participantes.

Autores como Sierra Vargas et al. (2014) investigaron sobre la relación de los estilos de Personalidad y las estrategias de afrontamiento en estudiantes de Psicología de una universidad de Colombia. El diseño de la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, no experimental, y la muestra estuvo compuesta por 120 participantes. Los resultados indicaron que los estilos de expansión, modificación, individualidad, extraversión, pensamiento, sistematización, sociabilidad y decisión, se relacionan con la resolución de problemas, la reevaluación positiva, la autonomía y el apoyo social.

En cuanto a Lupo (2020), analizó la relación entre las dimensiones de Personalidad, el promedio de grado y las variables sociales, laborales y académicas con éxito profesional en profesionales de diferentes carreras con experiencia laboral. La muestra estuvo compuesta por 98 personas de Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires, Argentina. Fue de tipo no probabilístico accidental simple. El instrumento que utilizaron para medir la variable Personalidad fue Big Five Inventory (BFI) (John 1990,

adaptación Argentina de Alejandro Castro Solano, 2001). Los resultados insinuaron que se hallan relaciones significativas directas entre las dimensiones Agradabilidad, Responsabilidad y Apertura a la experiencia y el éxito laboral total. Es decir, que los sujetos con mayores puntajes en Agradabilidad, Responsabilidad y Apertura a la experiencia lograron alcanzar más éxito laboral total. También la dimensión Neuroticismo, presentó una relación significativa inversa con el éxito laboral total, es decir, que a mayor Neuroticismo, menor será el éxito laboral total. Esta dimensión también se relaciona con el éxito subjetivo, su asociación es de tipo inversa. O sea, que los sujetos que obtengan mayor nivel de Neuroticismo logran menor éxito laboral subjetivo (referido a sí mismo y los demás). La única dimensión que no se relaciona con el éxito laboral total es Extraversión.

Por último, Solís Cámara et al. (2017) estudiaron sobre Comparación de la salud subjetiva entre prototipos de personalidad recuperados en población general de México. La muestra estuvo compuesta por 994 individuos de 14 a 63 años de edad. Se evaluaron cinco rasgos de personalidad (Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Responsabilidad y Amabilidad) con el NEO-FFI. Para corroborar la consistencia de los prototipos se dividió la muestra en dos grupos de edad: joven (de 14 a 25 años) y maduro (de 26 a 63 años). Como resultado se obtuvieron 3 prototipos: los resilientes, No resilientes, y los disciplinados. Los resultados demostraron que en ambos grupos etarios, se hallaron, en cuanto a los Resilientes, niveles bajos neuroticismo y alto en el resto de los rasgos, dicho grupo fue el que tuvo la mejor salud subjetiva. En los No-Resilientes, se hallaron altos niveles de neuroticismo y bajo en el resto de los rasgos, los mismos son los que presentaron la peor salud subjetiva; y las personas Disciplinadas, presentaron altos niveles de responsabilidad y promedio en los otros rasgos, este grupo presenta una salud subjetiva intermedia en comparación con los otros prototipos. Realizaron también una

comparación de género, y los autores indican que no se reportan diferencias por género consistentes.

### 2.3.3 *Satisfacción Laboral y Personalidad*

En cuanto a la relación de la Satisfacción Laboral y la Personalidad Villegas Comesaña y Arias Gallegos (2020) evaluaron el efecto de la Personalidad en la Satisfacción Laboral en 65 trabajadores de una empresa de transportes de la localidad de Arequipa, Perú. Los resultados indicaron que la relación de ambas variables se vuelve interesante y contradictoria, ya que hallaron una relación moderada y negativa entre el estilo de Personalidad Apertura a la experiencia y la Satisfacción con los subordinados. Por otro lado, detectaron que la Preservación se relacionó moderada y positivamente con la Satisfacción Laboral en subordinados.

Por su lado, Valencia Valencia et al. (2021) también han estudiado sobre la Satisfacción Laboral y su relación con la Personalidad en 92 colaboradores de Ladrillera Maxx T.A.C, en Tacna Perú. La investigación fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo correlacional, y de corte transversal. Los resultados señalaron relación entre los temperamentos de Personalidad y la Satisfacción Laboral, los mismos se obtuvieron a través del estadístico Chi- Cuadrada de Pearson.

Quien también ha hecho sus aportes sobre la relación entre la Satisfacción Laboral y la Personalidad es Luque Lueiro (2017), y ha utilizado como muestra a 100 delegados sindicales de Córdoba Capital, Argentina. Se trata de una investigación con un diseño de tipo no experimental, transversal, de tipo descriptivo y correlacional. Los resultados insinuaron que a mayor tendencia de Neuroticismo, menores serán los niveles de satisfacción con la supervisión, el ambiente, intrínsecas y la participación. En cuanto a la variable Extraversión se correlacionó con la satisfacción intrínseca, lo que supone que a mayor extroversión, mayor será la satisfacción intrínseca con su trabajo.

Por último, Hauser y García (2017) investigaron sobre la Satisfacción Laboral y la Personalidad en trabajadores de la Salud Pública de Pueyrredón en San Luis, Argentina. La muestra, fue de tipo probabilística y estuvo compuesta por 110 trabajadores de la Salud Pública de Pueyrredón. Para medir la variable de Personalidad, utilizaron una adaptación del Big Five Inventory (Castro Solano y Casullo, 2001). Los resultados indicaron que el grado de Satisfacción Laboral se relaciona de manera positiva con la Agradabilidad, Responsabilidad, Apertura a la experiencia, y con bajos niveles de Neuroticismo.

## **2.4 Objetivos**

### *2.4.1 General*

Analizar si existen relaciones significativas entre la Satisfacción Laboral y los cinco tipos de Personalidad en trabajadores del ámbito público de 18 a 60 años de edad, residentes del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA).

### *2.4.2 Específicos*

- Describir la Satisfacción Laboral y factores de Personalidad en trabajadores del ámbito público.
- Conocer la Satisfacción Laboral en función de los datos sociodemográficos: edad, y género.
- Conocer los factores de Personalidad en función de los datos sociodemográficos: edad, género, estado civil, lugar de residencia y nivel académico.
- Comparar la Satisfacción Laboral de los trabajadores respecto de los distintos organismos del ámbito público.
- Comparar la Personalidad de los trabajadores respecto de los distintos organismos del ámbito público.

- Comparar la Satisfacción Laboral de los trabajadores respecto de la función que cumplen, si tuvieron o no ascensos, el tipo de contratación y la antigüedad.
- Comparar los factores de Personalidad de los trabajadores respecto de la función que cumplen, si tuvieron o no ascensos, el tipo de contratación y la antigüedad.

### 2.4.3 *Hipótesis*

- H1: El factor de Personalidad Neuroticismo, tiene una relación significativamente negativa con la Satisfacción Laboral.
- H2: Las dimensiones de Personalidad, Amabilidad, Responsabilidad, Apertura a la experiencia y extraversión tienen una relación significativamente positiva con la Satisfacción Laboral.
- H3: Se halla mayor Satisfacción Laboral en los puestos de Coordinador/a y Directivos/as.
- H4: El factor de Personalidad Responsabilidad, Extraversión, y Apertura a la Experiencia, se halla en los empleados que su contratación es permanente, tuvieron ascensos y cumplen funciones jerárquicas como: coordinador/a, coordinador/a general y director/a.
- H5: Se halla mayor Satisfacción Laboral en las personas que obtuvieron posibilidades de ascenso que quienes no lo obtuvieron.

## **2.5 Relevancia**

### 2.5.1 *Práctica*

El hecho de estudiar sobre la relación que se halla entre la Personalidad y la Satisfacción Laboral es importante, específicamente, para beneficiar a los psicólogos laborales y las áreas de Recursos Humanos, ya que les permitirá comprender en profundidad sobre la Satisfacción o Insatisfacción de los empleados respecto de su

trabajo, y aportará conocimiento para que estos puedan implementar formas de llevar a cabo la administración del personal y buscar el mejor bienestar posible de los trabajadores, y por lo tanto, también de la organización.

### 2.5.2 *Teórica*

Si bien se hallan investigaciones sobre la relación de la Personalidad y la Satisfacción Laboral, se espera que los resultados de esta investigación sean de utilidad para próximas investigaciones, y que dicha información obtenida permita promover la salud y bienestar de los trabajadores, y aportar información de provecho para la Psicología Organizacional.

### 2.5.3 *Social*

La información que se releva de este estudio permitirá ayudar a concientizar sobre la salud y bienestar de los trabajadores, para que los mismos perciban su trabajo de una manera positiva y saludable. Además que no solo beneficie a los colaboradores para que tengan una mejor calidad de vida laboral, sino que esta información obtenida pueda ser de utilidad también para las organizaciones.

## **3. Metodología.**

### **3.1 Tipo de diseño**

Se trata de una investigación *no experimental*, ya que según indica Sampieri et al. (2006) en este tipo de estudio no se manipulan de forma intencional las variables independientes para ver sus efectos sobre otras variables. Lo que se realiza en estas investigaciones es observar la forma en que los fenómenos se dan en su contexto natural, para después poder analizarlo. También es una investigación de *corte transversal*, ya que según Sampieri et al. (2006) los datos son recolectados en

determinado momento, en un tiempo único. La intención de esto, es poder describir las variables, y analizar la incidencia y correlación en un momento en particular.

### **3.2 Tipo de estudio**

Se trata de un *enfoque cuantitativo*, ya que según Sampieri et al. (2006) el estudio pretende explicar y predecir los fenómenos investigados, regularidades y relaciones causales entre elementos. Por esto, el fin principal es construir y demostrar teorías, las cuales explican y predicen. Para dicho enfoque es importante seguir extremadamente un proceso, en donde las reglas lógicas, y los datos generados poseen estándares de validez y confiabilidad, donde los mismos contribuirán a la generación de conocimiento. Además, en este tipo de estudios se utiliza la lógica o razonamiento deductivo, lo cual proviene de la teoría y de donde derivarán las hipótesis.

Respecto al alcance, es *descriptivo-correlacional*. En cuanto al alcance descriptivo, Sampieri et al. (2006) indica que busca especificar las propiedades, características y perfiles de las personas, grupos, comunidades, objetos, procesos, entre otros; o sea, evaluar y recolectar información sobre distintas variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno que se pretende investigar. En cuanto al alcance *correlacional*, permite conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables que se presentan en un contexto en particular.

### **3.3 Muestra**

La muestra está compuesta por 120 trabajadores del ámbito público, que se encuentran dentro del rango etario de 18 a 60 años. Cuya muestra es de tipo *no probabilística*, ya que según Sampieri et al. (2006) este tipo de muestras implican un procedimiento de selección informal.

### 3.4 Instrumentos

Se utilizó un cuestionario sociodemográfico, el cual fue elaborado en relación a lo que se pretende estudiar. Se les solicitó a los participantes que respondieran la encuesta con el fin de recabar información en cuanto a su edad, género, estado civil, nivel educativo y lugar de residencia. También se intentó obtener información más relacionada a lo que respecta a cuestiones laborales, como sí ha cambiado de puesto de trabajo, si ha tenido un ascenso en los últimos 5 años, su antigüedad, que función cumple, el tipo de contratación, cuántas horas diarias trabaja, y por último, para que ministerio del estado trabaja.

Por otro lado, se utilizó para la variable de Personalidad el instrumento Big Five Inventory (John, 1990) adaptación realizada en Argentina por Castro Solano y Casullo (2001). Según Castro Solano (2011) el instrumento consta de 44 ítems, con una escala de tipo Likert del 1 al 5, donde 1 remite al completo desacuerdo, y 5 refiere al completo acuerdo. Dicho instrumento estudia los 5 grandes rasgos de la personalidad (Extraversión, Agradabilidad, Responsabilidad, Neuroticismo, y Apertura a la Experiencia). El instrumento proviene de una prueba de adjetivos de la personalidad, pero expresado en frases cortas para que la comprensión del mismo sea más facilitadora. El autor de la técnica, John (1990) logró demostrar la validez y fiabilidad de la misma en grupos de población general adulta norteamericana. En cuanto a la confiabilidad de la técnica, Castro Solano (2011) indica que para demostrar la misma se calculó en base a cada dimensión, en cada una de las poblaciones estudiadas el Coeficiente de Alfa de Cronbach (consistencia interna). Los niveles de confiabilidad en ambas poblaciones y para cada dimensión, resultaron similares, logrando alcanzar valores aceptables aunque en la dimensión de aceptación de la diversidad los valores se observan algo bajos. Según Castro Solano (2011) en cuanto a estos valores arrojados se puede entender que la dimensión apertura en cuanto a la población Líderes Inmigrantes el valor es de 0,78,

en Líderes no Inmigrantes es de 0,82. En relación a la dimensión autonomía, respecto de la población Líderes Inmigrantes, el valor es de 0,71 y en cuanto a Líderes no Inmigrantes es de 0,71. Por último, respecto de la dimensión aceptación diversidad el valor arrojado en cuanto a la población correspondiente a Líderes Inmigrantes es de 0,69, y respecto de los Líderes no Inmigrantes es de 0,70. En cuanto a las claves de corrección evalúa a las 5 dimensiones de la Personalidad de la siguiente manera: Extraversión (ítems 1, 6R, 11, 16, 21R, 26, 31R y 36), Responsabilidad (3, 8R, 13, 18R, 23R, 28, 33, 38 y 43R), Neuroticismo (4, 9R, 14, 19, 24R, 29, 34R, 39), Agradabilidad (2R, 7, 12R, 17, 22, 27R, 32, 37R y 42) y Apertura a la Experiencia (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35R, 40, 41R y 44). Las puntuaciones de cada ítem van de 1 a 5, y en el caso de figurar R puntúan de manera inversa. El puntaje bruto de cada dimensión resulta de la sumatoria de los valores de todos los ítems correspondientes.

Por último, para la variable Satisfacción Laboral, se utilizó el cuestionario de Satisfacción en el trabajo validado por Littlewood Zimmerman (2016) en México. Dicho instrumento intenta medir la satisfacción laboral en el puesto de trabajo respecto de la evaluación entre la compensación recibida, la cual es paga, el tiempo dedicado al trabajo, el puesto laboral, preferencia que se halla por trabajar, el reto presentado por el trabajo, el gusto de continuar trabajando, la intención de comunicar el trabajo a otros, el cumplimiento de las expectativas en relación al puesto, la organización a la que pertenece, y por último la satisfacción general percibida. Se trata de una escala autoadministrable, de tipo Likert, del 1 al 7, donde 1 es totalmente desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo. La misma está compuesta por 8 ítems. Littlewood Zimmerman (2016) demostró que en cuanto a la confiabilidad de la técnica, se obtienen propiedades psicométricas de una muestra de 511 trabajadores. El cuestionario presenta una alta consistencia interna, ya que el Alfa de Cronbach es de 0.82. Este coeficiente resulta de la combinación de todas posibles correlaciones de mitades, y estima si la medición del

instrumento conlleva algún error. Cómo en esta investigación se obtuvo un Alfa superior a 0.60, se puede interpretar como una medición consistente y de poco error. Es importante tener en cuenta para su medición que son 7 intervalos y 8 ítems, la puntuación mínima es 8 y la máxima es 56 puntos. Cabe apreciarse que puntajes de 28 puntos o menos se interpreta como baja Satisfacción y 47 o más puntos como alta Satisfacción.

### **3.5 Procedimiento**

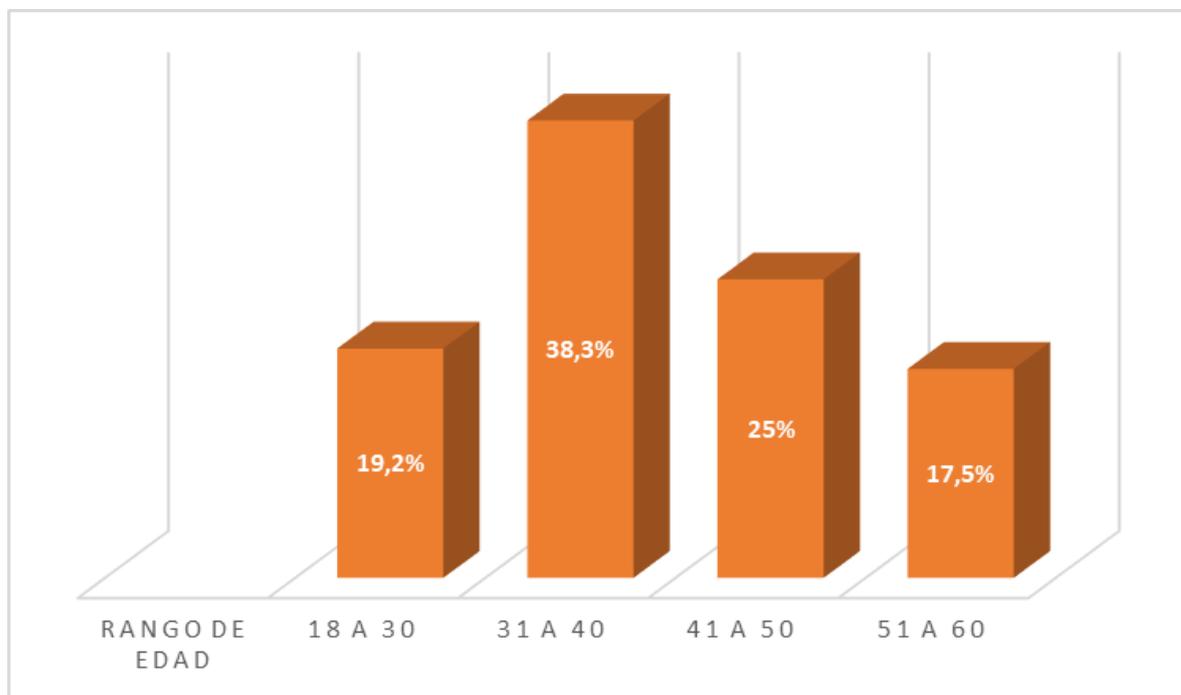
El protocolo fue administrado en los meses de agosto, septiembre y octubre del año 2022. Se contactó a los sujetos para invitarlos a que participen del proyecto de investigación, y se les informó sobre cuáles serán los objetivos y alcances del mismo. En primer lugar, se les solicitó que acepten el consentimiento informado, se notificó también de la confidencialidad de datos personales, y que no habrá devolución alguna de sus respuestas. Por otro lado, también se les informó que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Para que los participantes puedan completar el protocolo, se utilizó el Google Forms, del cual se generó un enlace y fue enviado para que contesten. De esta manera, el programa que se utilizó para recabar la información, fue Excel, donde mientras los participantes responden las respuestas se guardan automáticamente. Por otro lado, se utilizó el SPSS para el análisis estadístico.

### 3.6 Resultados

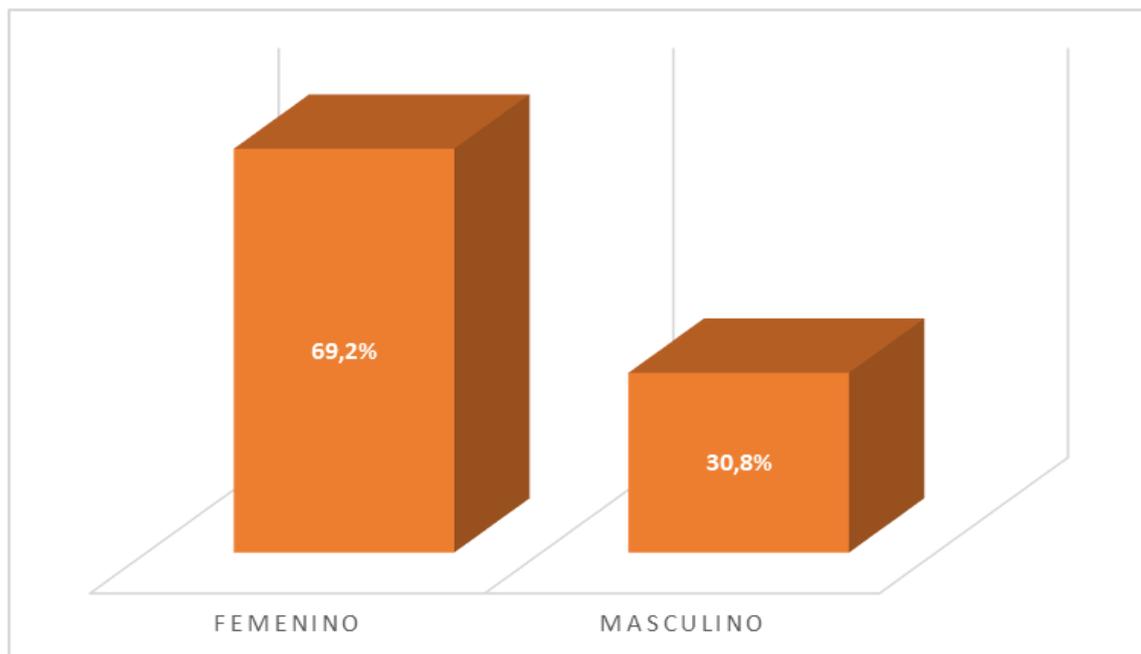
#### 3.6.1 Caracterización de la muestra.

##### 3.6.1.1 Gráfico 1. Distribución de la variable Edad.



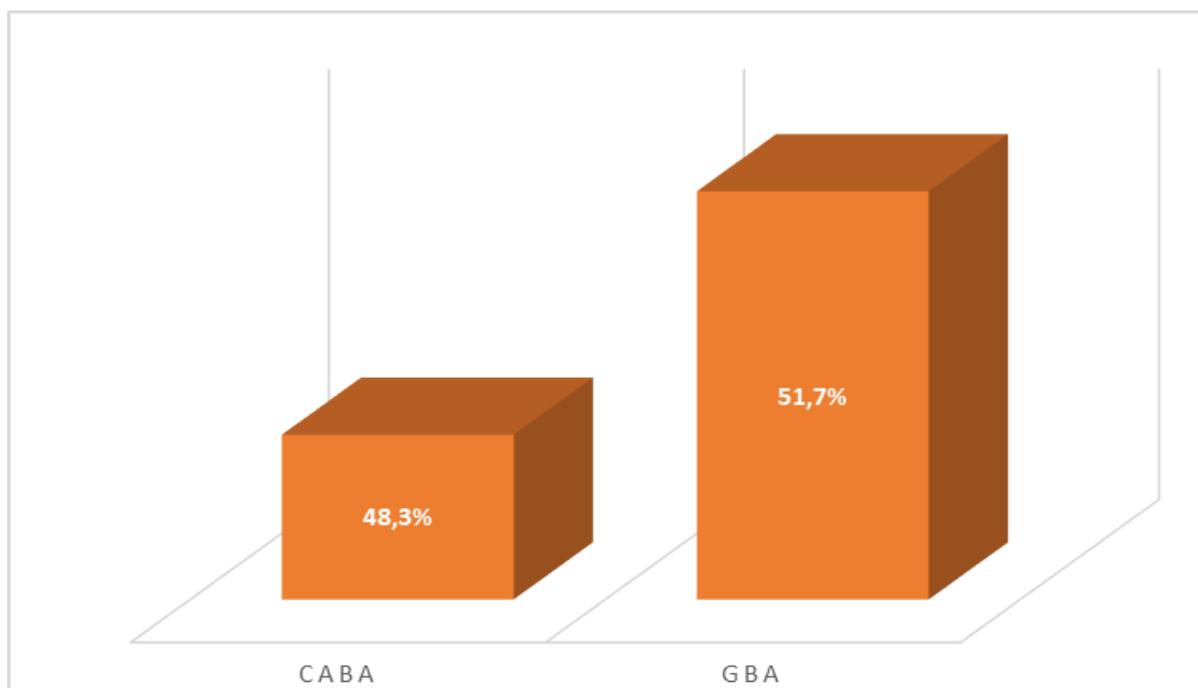
Se observa que en el rango de edad de 18 a 30 años se halla un % 19,2 de los participantes, en el rango de 31 a 40 años un %38,3, en el rango de 41 a 50 años se halla un %25 y en el rango de 51 a 60 un %17,5.

3.6.1.2 *Gráfico 2. Distribución de la variable Género.*



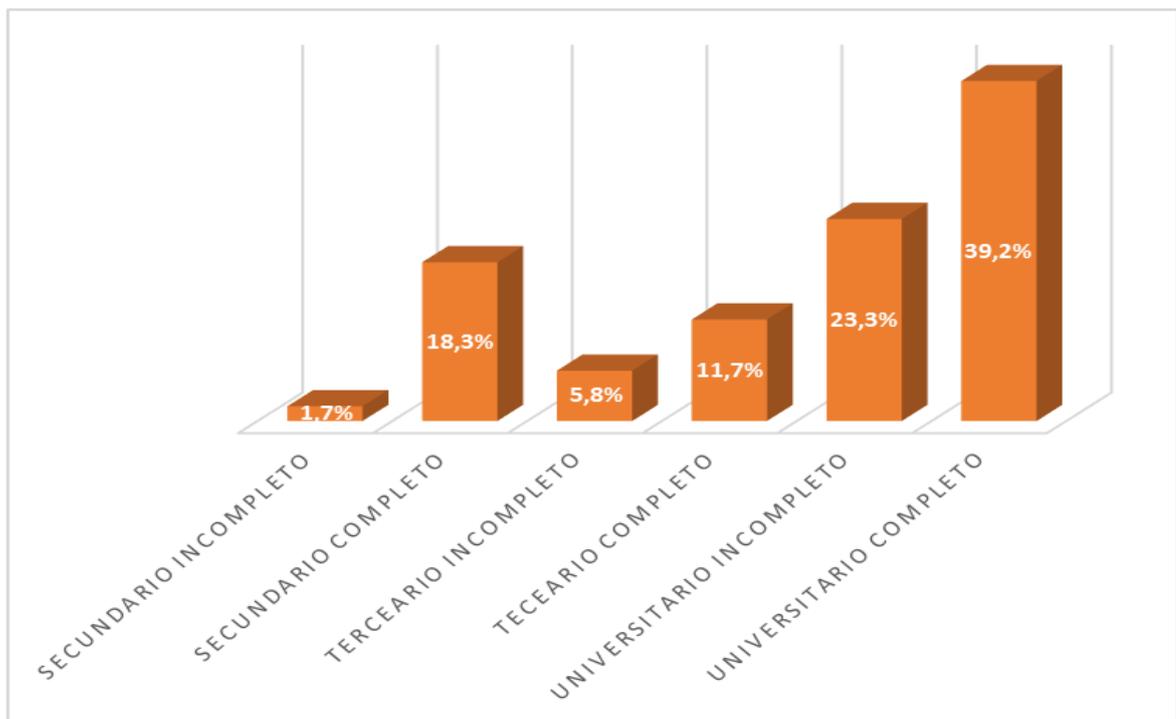
El género femenino está compuesto por el %69,2 y el género masculino por el %30,8.

3.6.1.3 *Gráfico 3. Distribución de la variable Lugar de Residencia.*



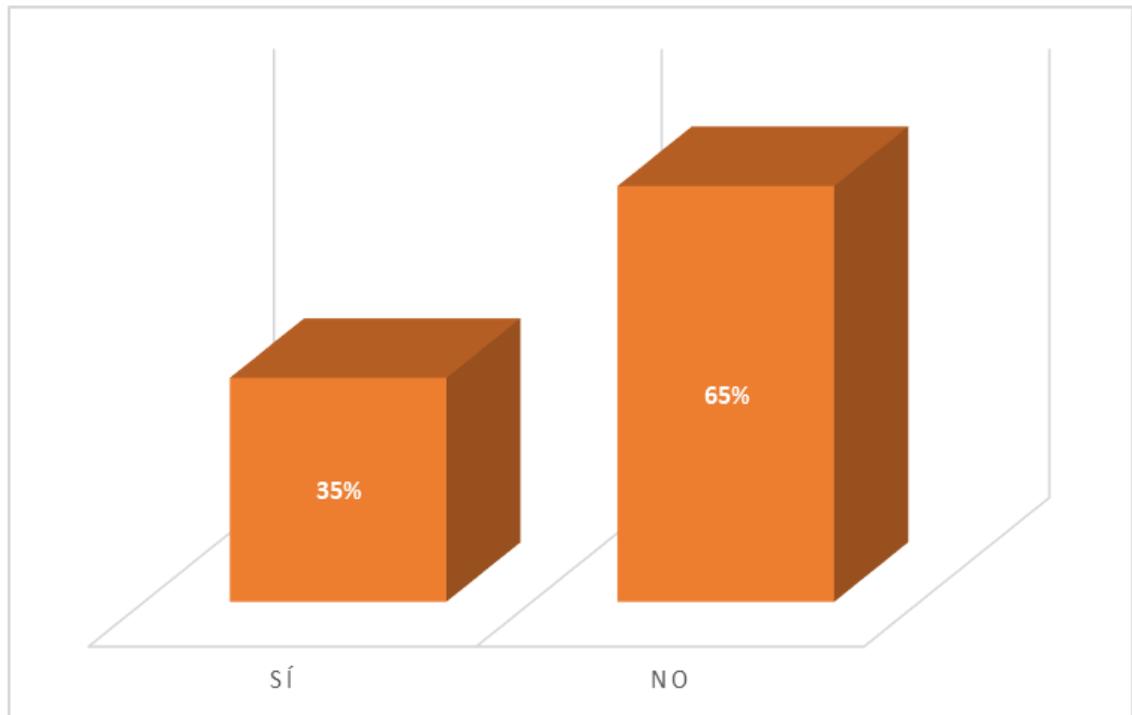
Se halla que el % 48,3 de la muestra reside en CABA y el % 51,7 en GBA.

### 3.6.1.4 Gráfico 4. Distribución de la variable Nivel de Educación



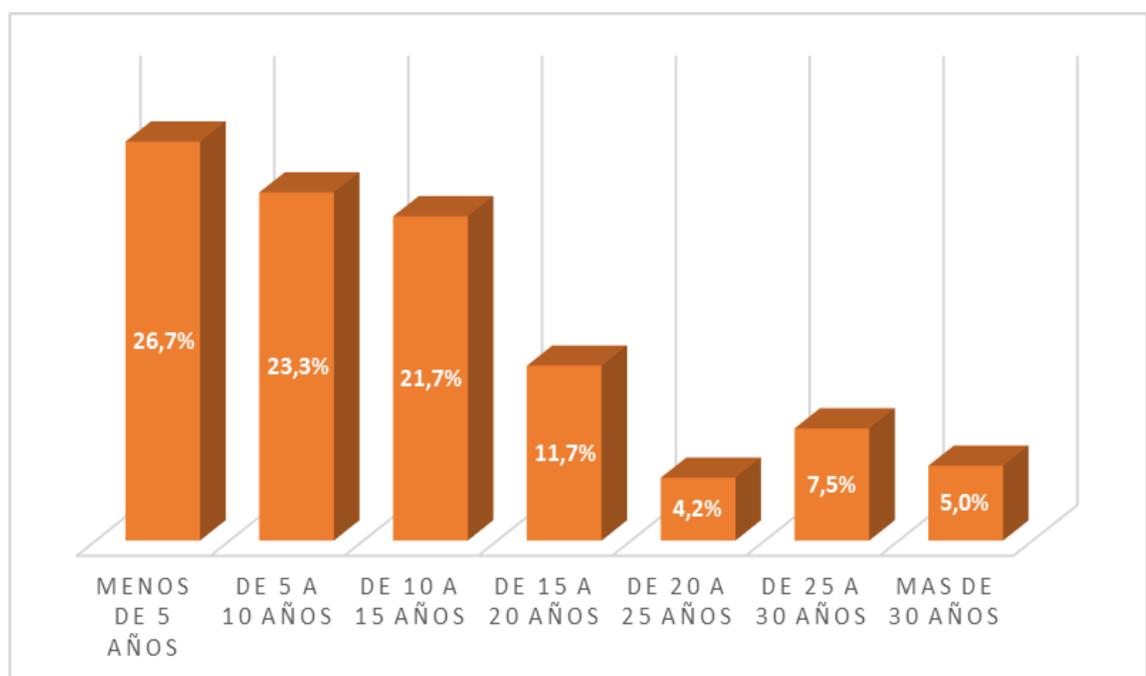
El % 1,7 de la muestra se compone por el nivel educativo secundario incompleto, el nivel secundario completo está conformado por el % 18,3, el nivel terciario incompleto por el % 5,8, el nivel terciario completo el % 11,7, el universitario incompleto por el % 23,3 y el universitario completo se encuentra compuesto por el % 39,2.

3.6.1.5 Gráfico 5. Distribución de la variable Ascensos.



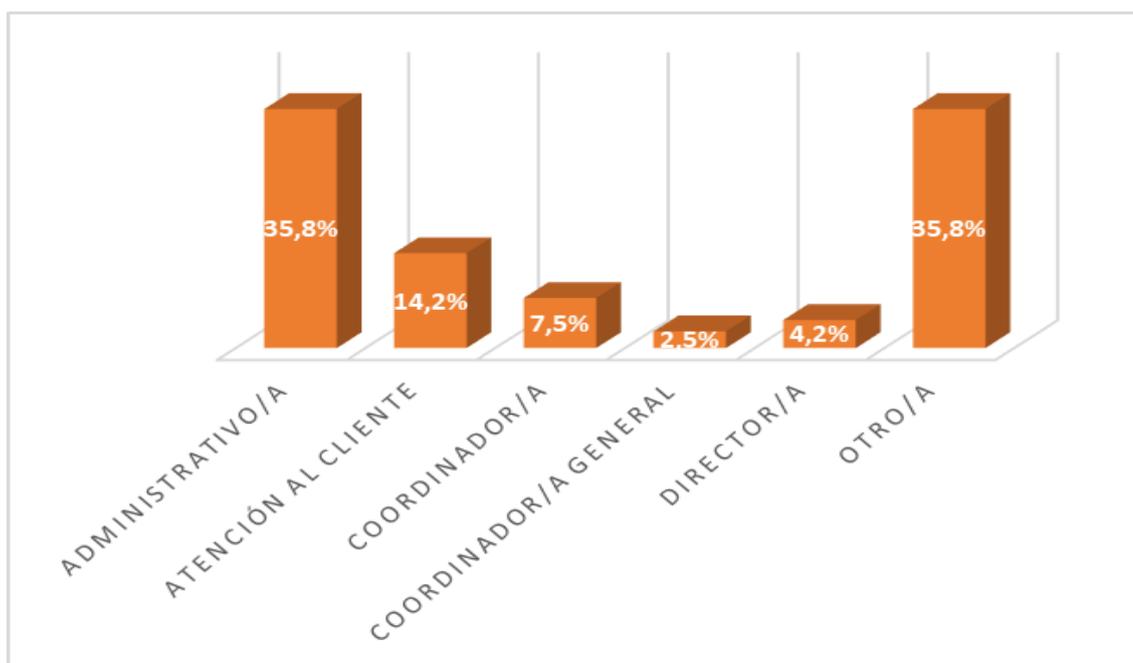
Se halla que en la muestra quienes obtuvieron ascensos son el % 35 y quienes no lo obtuvieron son el % 65.

3.6.1.6 Gráfico 6. Distribución de la variable Antigüedad.



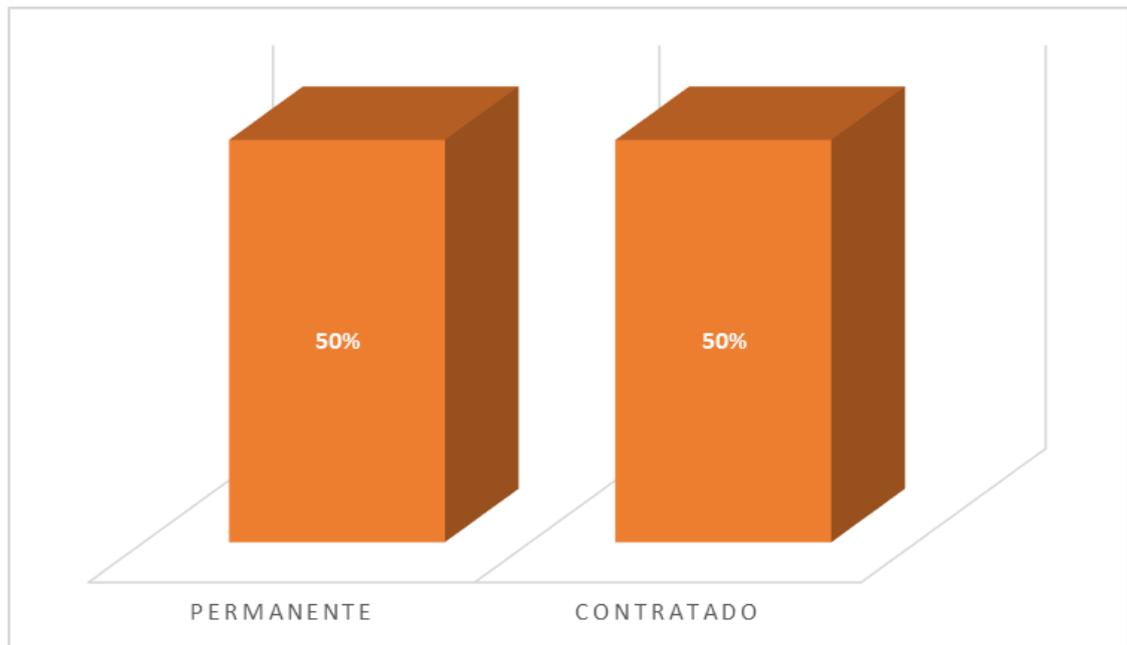
Quienes tienen menos de 5 años de antigüedad conforman el % 26,7 de la muestra, de 5 a 10 años conforman el % 28,3, el rango de 10 a 15 años se compone del % 21,7, el de 15 a 20 años del % 4,2, el rango de 25 a 30 años se encuentra compuesto por el % 7,5 de la muestra y quienes tienen más de 30 años son el % 5.

3.6.1.7 Gráfico 7. Distribución de la variable función que cumple.



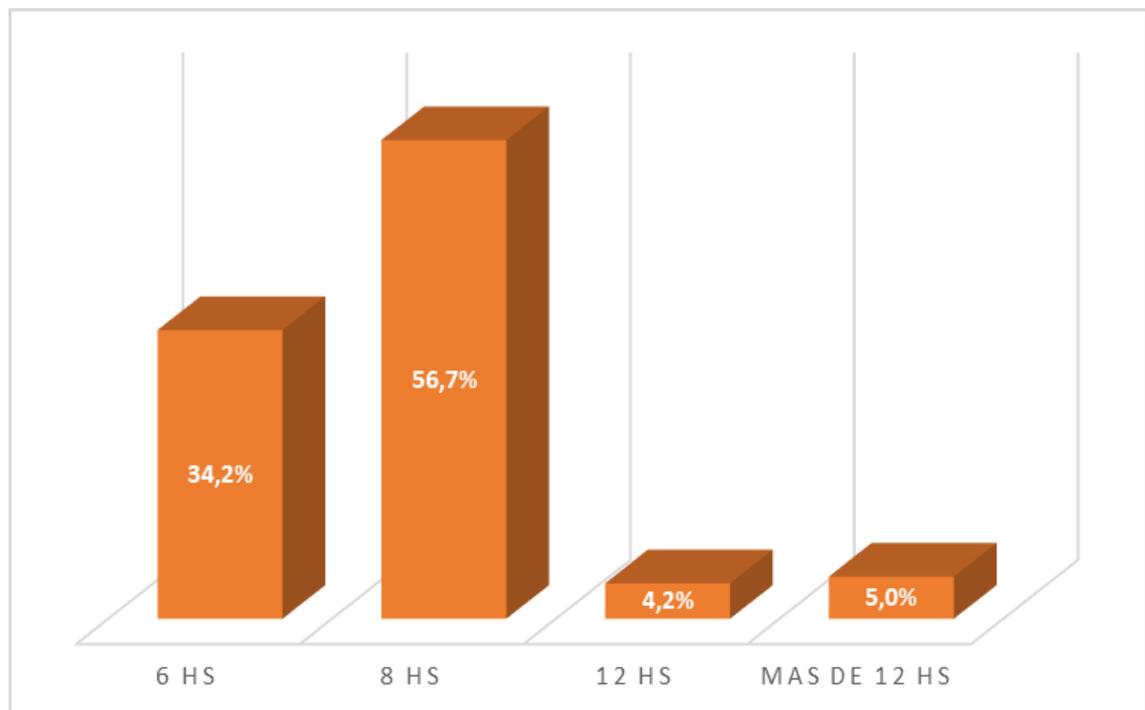
La muestra se compone por el % 38,8 empleados administrativos, el % 14,2 corresponden a atención al cliente, el % 7,5 son coordinadores, el % 2,5 son coordinadores generales, el % 4,2 son directores y el % 35,8 refiere a otras funciones dentro del ámbito público.

3.6.1.8 Gráfico 8. Distribución de la variable tipo de Contratación.



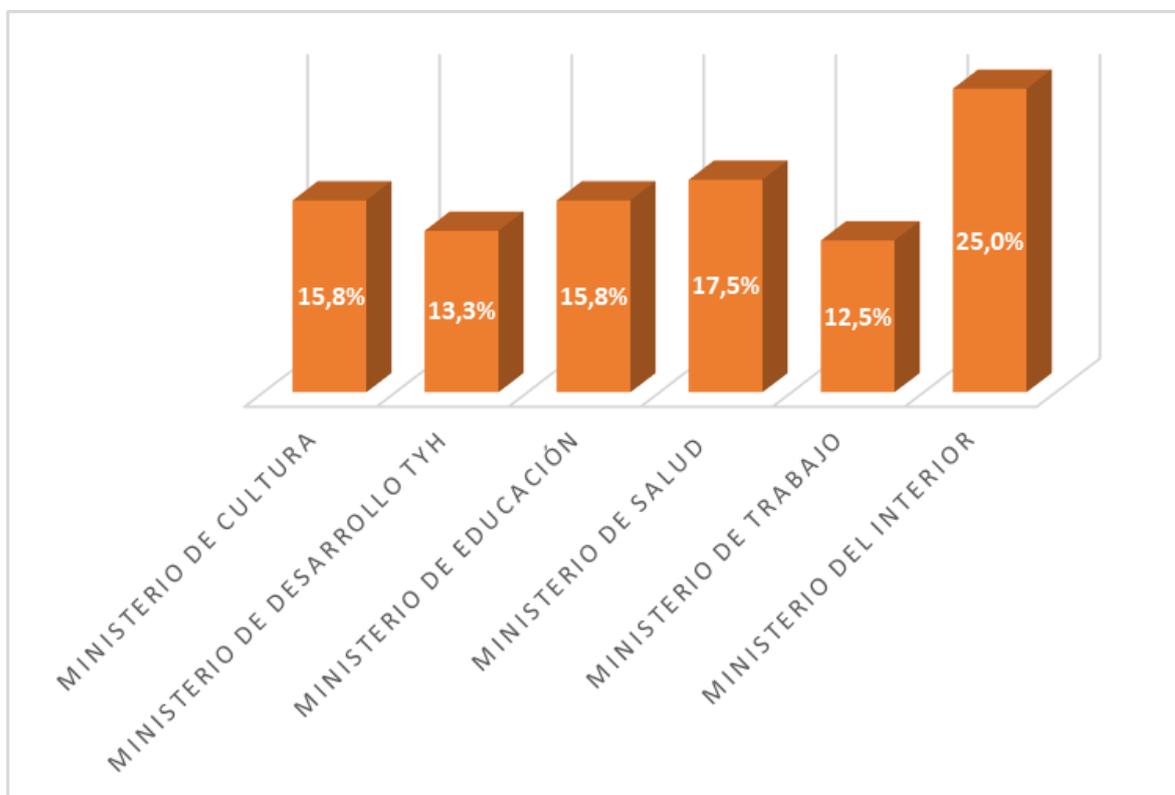
La muestra se compone del % 50 con tipo de contratación permanente, y el otro % 50 contratados.

3.6.1.9 Gráfico 9. Distribución de la variable horas diarias trabajadas.



Se halló que quienes trabajan 6 hs diarias son el % 34,2, quienes trabajan 8 hs diarias son el % 56,7, los que trabajan 12 hs diarias son % 4,2 y quienes trabajan más de 12 hs son el % 5.

3.6.1.10 *Gráfico 10. Distribución de la variable Organismo estatal.*



Los empleados que pertenecen al Ministerio de cultura son el % 15,8 de la muestra, los que pertenecen al Ministerio de Desarrollo T y H forman el % 13,3, quienes trabajan en el Ministerio de Educación son el % 15,8 de la muestra, los que trabajan en el Ministerio de Salud corresponden al % 17,5, quienes trabajan en el Ministerio de trabajo conforman % 12,5 de la muestra y quienes pertenecen al Ministerio del Interior corresponden al % 25 de la muestra.

### 3.6.2 Descripción de las variables.

#### 3.6.2.1 Tabla 1. Descripción de la variable Satisfacción Laboral.

	<b>Media (M)</b>	<b>Desvío Típico (DT)</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Satisfacción Laboral	1,98	0,71	1	3

Los resultados indican que el mínimo que se obtuvo es de 1 y el máximo 3, se observa que la media se encuentra en 1,98. Por lo tanto, se puede decir, que la Satisfacción Laboral en los empleados del ámbito público encuentra en un nivel medio.

#### 3.6.2.2 Tabla 2. Descripción de los factores de la Personalidad.

	<b>Media (M)</b>	<b>Desvío Típico (DT)</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Extraversión	29,76	5,54	16	40
Responsabilidad	36,78	5,17	19	45
Neuroticismo	22,07	5,15	10	37
Agradabilidad	38,00	4,00	25	45
Apertura a la Experiencia	38,73	6,14	22	50

Los resultados indican que la dimensión de Personalidad que predomina en la muestra de empleados del ámbito público es Apertura a la Experiencia. Esto puede observarse en que el mínimo es de 22, el máximo de 50 y su media es de 38,73. No se encuentran grandes variaciones en las demás dimensiones, menos en Neuroticismo, la

cual es la que menor prevalencia tiene. La misma demuestra tener un mínimo de 10, un máximo de 37, y su media corresponde a 22,07.

### 3.6.3 *Cruce de variables*

#### 3.6.3.1 *Tabla 3. Prueba de Normalidad.*

	<b>Sig.</b>
Extraversión	<b>0,064</b>
Responsabilidad	0,032
Neuroticismo	<b>0,200</b>
Agradabilidad	0,005
Apertura a la experiencia	0,019
Satisfacción Laboral	0,000

Extraversión y Neuroticismo presentaron puntajes mayores a 0,05, es decir, su distribución es normal. El resto de las variables presentaron un puntaje menor a 0,05, lo cual indica que su distribución es no normal.

### 3.6.4 *Análisis de comparación de variables*

#### 3.6.4.1 *Tabla 4. Diferencias en Satisfacción Laboral y la edad.*

	<b>Sig. (Asintót.)</b>
Edad	0,083

Nota: se utilizó el estadístico H de Kruskal Wallis.

Según los resultados no se encuentra significación en la diferencia de grupos de la variable Satisfacción Laboral y la variable edad.

3.6.4.2 *Tabla 5. Diferencias en Satisfacción Laboral y el género.*

	<b>Sig. (Asintót.)</b>
Género	0,196

Nota: se utilizó el estadístico U de Mann-Whitney.

Se puede observar que los resultados indican que no hay significación en la diferencia de grupos de la Satisfacción Laboral respecto del género, ya que la significación es mayor de ambas variables a 0,05.

3.6.4.3 *Tabla 6. Diferencias en la Dimensión de Personalidad Responsabilidad y la edad.*

	<b>Rango Promedio</b>	<b>Sig. (Asintót.)</b>
18 a 30 años	44,72	
31 a 40 años	56,50	
41 a 50 años	66,65	0,009
51 a 60 años	77,76	

Nota: la prueba que se utilizó es H de Kruskal Wallis.

Los resultados indican que sí se halla una diferencia en Responsabilidad respecto de la variable edad, ya que la significación es 0,009. Se puede observar que en el rango etario que más se halla la variable Responsabilidad es el de 51 a 60 años con rango promedio de 77,76.

3.6.4.4 *Tabla 7. Diferencias en la dimensión de Personalidad Apertura a la Experiencia y el género.*

	<b>Rango Promedio</b>	<b>Sig. (Asintót.)</b>
Femenino	56,13	0,039
Masculino	70,31	

Nota: se utilizó el estadístico U de Mann-Whitney.

Se puede observar que se halla una diferencia de grupos en la dimensión Apertura a la Experiencia respecto de la variable género, ya que la significación es 0,039. En el grupo que mayor Apertura a la Experiencia se halla es el género masculino, el cual obtuvo un puntaje del 70,31 del rango promedio.

3.6.4.5 *Tabla 8. Diferencia en la dimensión de Personalidad Apertura a la Experiencia y estado civil.*

	<b>Rango Promedio</b>	<b>Sig. (Asintót.)</b>
Soltero/a	55,67	0,030
Casado/a	45,70	
En convivencia	48,28	
Separado/a	76,81	
En pareja	6,14	
Divorciado/a	4,00	

Nota: la prueba que se utilizó es H de Kruskal Wallis.

Según los resultados la significación es de 0,030, lo cual indica que hay diferencia de grupos en la variable Apertura a la Experiencia respecto del estado civil. Se observa que en el estado civil que más se halla dicha dimensión es en los separados/as con un rango promedio de 76,81. Donde se encuentra menor prevalencia es en el grupo divorciados/a, estado del que se obtuvo un rango promedio de 4,00.

3.6.4.6 *Tabla 9. Diferencia en la dimensión de Personalidad Apertura a la Experiencia y lugar de residencia.*

	<b>Rango Promedio</b>	<b>Sig. (Asintót.)</b>
CABA	70,97	0,001
GBA	50,71	

Nota: se utilizó el estadístico U de Mann-Whitney.

Los resultados indican que la significación es de 0,001, lo cual quiere decir que se halla diferencia de grupos en la variable Apertura a la Experiencia respecto del lugar de residencia. También se puede observar que se encuentra mayor rango promedio en el grupo de los que residen en CABA, con un puntaje de 70,97.

3.6.4.7 *Tabla 10. Diferencias en la Satisfacción Laboral respecto de los Organismos Estatales.*

	<b>Rango Promedio</b>	<b>Sig. (Asintót.)</b>
Ministerio del Interior	47,57	0,193
Ministerio de Cultura	61,34	
Ministerio de Desarrollo TyH	59,10	

Ministerio de Educación	73,05
Ministerio de Salud	59,10
Ministerio de Trabajo	17,00

---

Nota: se utilizó el estadístico H de Kruskal Wallis.

A partir de los resultados se observa que la significación dio 0,193, lo cual se encuentra por encima de 0,05. Por lo tanto, no se hallan diferencias en la variable Satisfacción Laboral respecto de los Organismos Estatales.

3.6.4.8 *Tabla 11. Diferencias en la dimensión de Personalidad Agradabilidad respecto de los Organismos Estatales.*

	<b>Rango Promedio</b>	<b>Sig. (Asintót.)</b>
Ministerio del Interior	74,65	
Ministerio de Cultura	36,87	
Ministerio de Desarrollo TyH	54,38	
Ministerio de Educación	60,08	0,009
Ministerio de Salud	63,57	
Ministerio de Trabajo	72,00	

---

Nota: se utilizó el estadístico H de Kruskal Wallis.

Los resultados indican que la significación es 0,009, lo cual quiere decir que se hallan diferencias en la dimensión de Personalidad Agradabilidad respecto de los Organismos Estatales. El Ministerio del Interior es el que mayor rango promedio presenta, con un puntaje de 74,65.

3.6.4.9 *Tabla 12. Diferencias en la Satisfacción Laboral respecto de variable la función que cumplen los empleados.*

	<b>Rango Promedio</b>	<b>Sig. (Asintót.)</b>
Administrativo/a	49,66	
Atención al cliente	45,71	
Coordinador/a	80,51	0,000
Coordinador/a General	46,33	
Director/a	70,20	
Otro/a	17,00	

Nota: se utilizó el estadístico H de Kruskal Wallis.

Se pueden observar diferencias en cuanto a la Satisfacción Laboral y la variable función, ya que la significación es 0,000 y se encuentra por debajo del 0,05. Se halla una mayor cantidad de personas en el puesto de Coordinador/a con un rango promedio de 80,51.

3.6.4.10 *Tabla 13. Diferencias en Satisfacción Laboral respecto de la variable ascensos.*

	<b>Rango Promedio</b>	<b>Sig. (Asintót.)</b>
Sí	77,30	
No	51,46	0,000

Nota: se utilizó el estadístico U de Mann-Whitney.

Se pueden observar diferencias en cuanto a la Satisfacción Laboral y la variable ascensos, ya que la significación es 0,000 y se encuentra por debajo del 0,05. Se halla que la cantidad de personas que obtuvieron ascenso es mayor que quienes no. El rango promedio de las personas que lo Sí tuvieron es de 77,30, mientras que quienes No lo obtuvieron es del 51,46.

3.6.4.11 *Tabla 14. Diferencias en dimensión de Personalidad Responsabilidad y la variable antigüedad.*

	<b>Rango Promedio</b>	<b>Sig. (Asintót.)</b>
Menos de 5 años	49,06	
De 5 a 10 años	54,59	
De 10 a 15 años	60,17	
De 15 a 20 años	72,64	0,011
De 20 a 25 años	57,10	
De 25 a 30 años	75,28	
Más de 30 años	102,83	

Nota: se utilizó el estadístico H de Kruskal Wallis.

Se puede observar que la significación es de 0,011, lo cual quiere decir que hay diferencia en los grupos de antigüedad respecto de la dimensión Responsabilidad. Se halla un mayor rango promedio en el grupo que tiene de antigüedad más de 30 años, con un puntaje de 102,83.

3.6.4.12 *Tabla 15. Diferencias en dimensión de Personalidad Responsabilidad y la variable tipo de contratación.*

	<b>Rango Promedio</b>	<b>Sig. (Asintót.)</b>
Permanente	68,14	0,016
Contratado	52,86	

Nota: se utilizó el estadístico U de Mann-Whitney.

Según los resultados se halla significación en la diferencia de grupos, ya que la misma es de 0,016. Se observa un mayor rango promedio en el grupo de contratación permanente, el cual aporta un puntaje del 68,14.

3.6.5 *Análisis de la relación entre variables*

3.6.5.1 *Tabla 16. Relación entre la Satisfacción Laboral y los 5 factores de Personalidad.*

	<b>Coef. Correlación</b>	<b>Sig. (Bilateral)</b>
Extraversión	-0,070	0,449
Responsabilidad	-0,080	0,387
Neuroticismo	-0,043	0,639
Agradabilidad	-0,124	0,176
Apertura a la Experiencia	-0,018	0,845

Nota: se utilizó el estadístico Rho de Spearman.

No se observa relación estadísticamente significativa entre las variables Satisfacción Laboral y los factores de Personalidad, la significación bilateral de la correlación se encuentra por encima del puntaje 0,05.

## **4. Conclusión y Discusión**

### **4.1 Conclusión**

A partir de los datos obtenidos se puede concluir que:

Respecto a los objetivos:

- Describir la Satisfacción Laboral y factores de Personalidad en trabajadores del ámbito público. En cuanto a la Satisfacción Laboral (M=1,98, Min.=1, Max.=3), se halla un nivel intermedio en la muestra, mientras que en las dimensiones de Personalidad los rasgos que más se contemplan son de Apertura a la Experiencia (M=38,73, Min.=22, Max.=50) y Agradabilidad (M=38,00, Min.=25, Max.=45). Mientras que el rasgo con menor prevalencia es Neuroticismo (M=22,07, Min.=10, Max.=37).
- Conocer la Satisfacción Laboral en función de los datos sociodemográficos: edad y género. No se hallan diferencias en cuanto a la Satisfacción Laboral en función de la edad (Sig.= 0,083), y género (Sig.=0,196).
- Conocer los factores de Personalidad en función de los datos sociodemográficos: edad, género, estado civil, lugar de residencia y nivel académico. Los resultados indicaron que se hallan diferencias en cuanto a la dimensión de Personalidad Responsabilidad y la Edad (Sig. Asintót. =0,009), el resultado obtenido refleja que se halla mayor Responsabilidad en el rango etario de 51 a 60 años de edad (R.P= 77,76). También se evidencian diferencias en la dimensión Apertura a la Experiencia, en función del el estado civil (Sig.=0,001) y lugar de residencia

(Sig.= 0,030), dicho rasgo es constatado mayormente en el grupo de los separados (R.P=76,81) y en quienes residen en CABA (R.P= 70,97). Los resultados obtenidos también reflejaron que hay diferencias en el rasgo Apertura a la Experiencia y el género (Sig.=0,039), con preponderancia del mismo en el género masculino (R.P=70,31). Con respecto a las demás dimensiones y variables sociodemográficas no se hallaron diferencias significativas.

- Comparar la Satisfacción Laboral de los trabajadores respecto de los distintos organismos del ámbito público. Los resultados en este caso, indicaron que no se halla diferencia significativa en la Satisfacción Laboral en función de Organismos Estatales (Sig.= 0,193).
- Comparar la Personalidad de los trabajadores respecto de los distintos organismos del ámbito público. Los resultados constataron que Agradabilidad es el único rasgo que se halló diferencia significativa respecto de los Organismos Estatales (Sig.= 0,009), y se observa que en el Ministerio del Interior (R.P.=74,65) es el Organismo en el que prepondera dicha dimensión.
- Comparar la Satisfacción Laboral de los trabajadores respecto de la función que cumplen, si tuvieron o no ascensos, el tipo de contratación y la antigüedad. Los resultados denotan que diferencias significativas en Satisfacción Laboral respecto de la función que ocupan los empleados (Sig.= 0,000), donde quienes obtuvieron Satisfacción fueron los Coordinadores/as (R.P= 80,51), y también se hallan diferencias respecto de la variable ascensos (Sig.=0,000), por lo que se puede observar que el grupo de quienes sí tuvieron ascensos (R.P =77,30) hay mayor Satisfacción Laboral. Con respecto a las demás variables no se hallaron diferencias significativas.

- Comparar los factores de Personalidad de los trabajadores respecto de la función que cumplen, si tuvieron o no ascensos, el tipo de contratación y la antigüedad. Los resultados demostraron que se halla significación en cuanto al rasgo Responsabilidad respecto de la antigüedad (Sig.= 0,011), y en el grupo que más prepondera dicha dimensión es en “más de 30 años” (R.P=102,83). Por otro lado, también se hallan diferencias en cuanto a la Responsabilidad y el tipo de contratación (Sig.=0,016), se observa que en el grupo que más prevalencia tiene el rasgo es quienes poseen contratación permanente (R.P= 68,14).

Y en cuanto a las Hipótesis:

- Hipótesis 1: El factor de Personalidad Neuroticismo, tiene una relación significativamente negativa con la Satisfacción Laboral. La misma es refutada. Se utilizó el estadístico Rho de Spearman, y los resultados obtenidos indican que la dimensión de Personalidad Neuroticismo (Sig.=0,639) no presenta una relación significativa con la Satisfacción Laboral.
- Hipótesis 2: Las dimensiones de Personalidad, Agradabilidad, Responsabilidad, Apertura a la experiencia y extraversión tienen una relación significativamente positiva con la Satisfacción Laboral. La misma también es refutada. Se utilizó el estadístico Rho de Spearman, y los resultados obtenidos indicaron que las dimensiones de Personalidad Amabilidad (Sig.=0,176), Responsabilidad (Sig.=0,387) y Apertura a la Experiencia (Sig.=0,845) no evidencian relación significativa con la Satisfacción Laboral.
- Hipótesis 3: Se halla mayor Satisfacción Laboral en los puestos de Coordinador/a y Directivos/as. La misma ha sido confirmada. Se utilizó el estadístico H de Kruskal Wallis, y los resultados obtenidos indicaron que sí se halla diferencia entre grupos (Sig. Asintót.=0,000). Es decir, que en la función

de Coordinador/a (R.P.= 80,51) es el grupo en el que más Satisfacción Laboral se evidencia, y quien le precede es el puesto de Director/a (R.P.= 70,20).

- Hipótesis 4: El factor de Personalidad Responsabilidad, Extraversión, y Apertura a la Experiencia, se hallan en preponderancia en los empleados que su contratación es permanente, tuvieron ascensos, cumplen funciones jerárquicas como: coordinador/a, coordinador/a general y director/a. Dicha Hipótesis es refutada. Los resultados obtenidos constataron que en función de la dimensión de Personalidad Responsabilidad, sí hay diferencias de grupos en función del tipo de contratación (Sig. Asintót.= 0,016), y en el grupo que se evidencia mayor Responsabilidad es en los Permanentes (R.P.= 68,14). Respecto de las dimensiones Extraversión y Apertura a La Experiencia no se halla significación en la diferencia de grupos.
- Por último, la Hipótesis 5: Se halla mayor Satisfacción Laboral en las personas que obtuvieron posibilidades de ascenso que quienes no lo obtuvieron La misma ha sido confirmada, ya que en los resultados se obtuvieron que sí se hallan diferencias significativas en la Satisfacción Laboral respecto de los ascensos (Sig. Asintót.= 0,000). Se observa mayor Satisfacción en quienes sí lo obtuvieron ascensos (R.P.= 77,30) que quienes no obtuvieron ascensos (R.P.= 51,46).

## **4.2 Discusión**

En el siguiente apartado se realizará una síntesis de los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, la cual tuvo como objetivo fundamental analizar la relación de la Satisfacción Laboral con las dimensiones de la Personalidad en empleados del ámbito público, de 18 a 60 años de edad, residentes de Área Metropolitana de Buenos Aires, en el año 2022.

En relación a la descripción de las variables con respecto a la muestra de empleados del ámbito público, los datos obtenidos suponen que se hallan niveles medios de Satisfacción Laboral, lo cual permite conjeturar que los empleados del ámbito público tienen una actitud y creencias positivas de nivel intermedio respecto de su empleo. Esto deviene a raíz de lo planteado por Rodríguez et al. (2009) sobre que la Satisfacción Laboral es la actitud que los empleados tienen respecto de su labor, lo cual se respalda en creencias y valores que el mismo constituye de su puesto de trabajo. También es considerable el aporte de Locke (1976) quien define a la Satisfacción Laboral como el estado emocional positivo, resultado de la percepción de experiencias laborales subjetivas, en relación al puesto que ocupa, y dependiendo si cumple o no con sus expectativas y necesidades individuales. Por otro lado, También se ha constatado que los rasgos de Personalidad que más se contemplan son de Apertura a la Experiencia y Agradabilidad. Mientras que el rasgo con menor prevalencia es Neuroticismo. Conocer sobre los rasgos que se hallan en la muestra, permitirá comprender según Sánchez y Ledesma (2007) que tipo de posturas estables de comportamientos se presenta en los individuos, quienes tenderán a comportarse de manera consecuente a lo largo de su vida. En este sentido, en la muestra se hallan individuos con características cognitivas que les permiten que ser creativos, imaginativos, intelectuales, y con apreciación al arte, estas peculiaridades se aprecian en la definición realizada por McCrae y Costa (1996) en relación a la dimensión Apertura a la Experiencia. También se hallan sujetos con características que hacen referencia a la Agradabilidad, en este caso Barrick y Mount (1991) indican que las personas que poseen dicho rasgo son amigables, flexibles, confiables, cooperativas y tolerantes. McCrae y Costa (2012) aportan también, que quienes presentan dicho rasgo, poseen una visión optimista de la naturaleza humana. En cuanto al rasgo que se halla con menor preponderancia en la muestra es Neuroticismo, y el mismo es definido por McCrae y Costa (1996), los

mismos expresan que se conforma de aspectos de acuerdo a la ansiedad, depresión, hostilidad, ansiedad social, impulsividad, y vulnerabilidad, los cuales se contraponen a la estabilidad emocional.

Respecto de las variables sociodemográficas se realizaron comparaciones de grupos en relación a las variables Psicológicas. En primer lugar, se obtuvieron como resultados que no se hallan diferencias de grupos en cuanto a la Satisfacción Laboral y los datos sociodemográficos. En cuanto a la edad, no se halla diferencia de grupos, resultado que puede contraponerse con los datos obtenidos por Montoya Cáceres et al. (2017) quienes investigaron sobre la Satisfacción Laboral y la relación con el Clima Organizacional en docentes y administrativos de una Universidad Estatal de la comuna Chillan, Chile. Los hallazgos de los autores reflejaron que sí se hallan diferencias en la Satisfacción respecto del rango etario, y los mismos evidenciaron que los grupos de personas entre 35 y 45 años de edad, los que se encuentran en edad intermedia, presentan mayores niveles de Satisfacción Laboral. Montoya Cáceres et al. (2017) indican que esto podría explicarse por qué en esta etapa de la vida las personas alcanzan cierto nivel de madurez que les permite obtener estabilidad y poder valorar las condiciones de vida y trabajo. Respecto del género, tampoco se hallan diferencias de grupos, resultado que coincide con lo analizado por autores como Alfaro Salazar et al. (2012), quienes estudiaron sobre la Satisfacción Laboral en 3 Municipalidades de Perú. Los mismos realizaron una comparación de género y también obtuvieron como resultado que no se hallan diferencias en la Satisfacción Laboral respecto del género. Con respecto a la dimensión de Personalidad Responsabilidad y la Edad, se hallan diferencias en cuanto a los grupos etarios, el resultado obtenido refleja que se halla mayor Responsabilidad en el rango etario de 51 a 60 años de edad. Estos resultados podrían concordar con los resultados obtenidos por Solís Cámara et al. (2017) quienes investigaron sobre la Comparación de la salud subjetiva entre prototipos de

personalidad recuperados en población general de México, los mismos descubrieron que las personas disciplinadas que corresponden al rango etario de 26 a 63 años, presentaron puntajes altos en todas las dimensiones de Personalidad, pero en Responsabilidad se halla el puntaje más alto. Según los autores Solís Cámara et al. (2017) la responsabilidad se asocia a la disciplina, ya que dicha dimensión refiere a rasgos de orden, organización y autodisciplina. En el caso de las comparaciones entre la dimensión de Personalidad Apertura a la Experiencia, el estado civil y lugar de residencia, se hallan diferencias entre grupos y se observa que dicho rasgo es constatado mayormente en el grupo de los separados, y se halla mayormente en quienes residen en CABA. Si bien no se evidencian otras investigaciones en donde se haya realizado esta comparación, si se ha realizado en cuanto a la dimensión Apertura a la Experiencia y el género. Los resultados obtenidos reflejaron que hay diferencias en los grupos, con preponderancia del rasgo en el género masculino. Esta información obtenida se contrapone con los resultados que obtuvieron Solís Cámara et al. (2017) con respecto al género y los rasgos de Personalidad, y los mismos indican que no se encontró diferencias en las comparaciones por género.

En cuanto a la comparación entre la Satisfacción Laboral y los Organismos Estatales, los resultados denotan que no se halla diferencia entre los mismos, esta información obtenida se asemeja a los resultados que lograron alcanzar Alfaro Salazar et al. (2012) quienes expresaron que tampoco se evidencian diferencias en relación a la Satisfacción Laboral y las 3 municipalidades de Perú estudiadas. En relación a los rasgos de Personalidad, se hallaron diferencias respecto de la dimensión Agradabilidad y Organismos Estatales, y se constató que en el Ministerio del Interior es donde más se halla dicho rasgo, lo cual demuestra que hay una predominancia de las características descritas por McCrae y Costa (2012) de personas agradables, honestas, que generan confianza, y tienen una mirada optimista de la vida. Según Castro Solano (2006) son

personas que suelen preocuparse por los demás, son cooperativas, y tienden a valorar las relaciones interpersonales.

Por otro lado, se hallan también diferencias entre la variable Satisfacción Laboral y la función que cumplen los empleados, lo cual puede observarse que el puesto “Coordinador/a” es en el que más prevalencia se evidencia de Satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con los que obtuvieron en su investigación Gómez Rojas et al. (2014), y los mismos indican que se hallan diferencias significativas en la variable “cargo” respecto de la Satisfacción Laboral, lo cual indica que en los cargos que presentan mayor Satisfacción son “Jefatura/Supervisor”, “Profesionales” y “Administrador Técnico”, mientras que los cargos de Operario/Ayudante demostraron niveles bajos de Satisfacción con su trabajo. Los autores Gómez Rojas et al. (2014), señalan que dichos puestos que poseen posiciones superiores tendrán mayor Satisfacción Laboral, debido a que disponen de mayor autonomía y liderazgo respecto de su puesto de trabajo. También se han detectado diferencias significativas en la variable Satisfacción Laboral respecto de los ascensos, y se contempla en los resultados que quienes han tenido ascensos poseen mayor Satisfacción Laboral que quienes no. Esta información obtenida coincide con los hallazgos de Fernández et al. (2019) respecto de la Satisfacción Laboral y la Posibilidad de promoción, y el mismo indica que dentro de su estudio las variables menos puntuadas en su muestra, fueron el Salario y la posibilidad de ascensos. Dichos resultados podrían justificarse con lo expuesto por Bussing et al. (1999) quienes de acuerdo a esto, indican que la oportunidad de promoción es una de las posturas laborales globales del sujeto que se tienen en cuenta para medir su grado de Satisfacción con su labor. Por otro lado, se encontraron diferencias significativas en la dimensión de Personalidad Responsabilidad y la variable antigüedad, demostrando que en el grupo de antigüedad “más de 30 años” se observa la predominancia del rasgo Responsabilidad. También se hallan diferencias significativas

con la variable tipo de contratación con respecto a dicha la dimensión. El rasgo se halla mayormente en quienes poseen contratación permanente. En tal sentido, las personas que conforman la muestra con mayor antigüedad y quienes poseen contratación permanente, son personas que según Ortiz González (2006) suelen tener control de sus impulsos, y poseen un proceso activo de planificación, organización y ejecución de tareas.

Por último, en cuanto a la relación planteada entre la Satisfacción Laboral y las 5 dimensiones de la personalidad: Extraversión, Responsabilidad, Neuroticismo, Agradabilidad y Apertura a la Experiencia, los resultados obtenidos demostraron que en la muestra de trabajadores del ámbito público de 18 a 60 años de edad, residentes del Área Metropolitana de Buenos Aires, en el año 2022, no se halla relación significativa entre las variables. Esto se contrapone a los estudios realizados por Luque Lueiro (2017), quien en su investigación ha insinuado que hay relación significativa, y que a mayor nivel de Neuroticismo menor serán los niveles de Satisfacción, la supervisión, el ambiente, factores intrínsecos y la participación. También encuentra relación con la dimensión Extraversión, la cual se relacionó con la Satisfacción intrínseca, resultado que supone que a mayor Extraversión, mayor será la Satisfacción intrínseca con el trabajo. Por otro lado, los resultados recabados también se contraponen con los obtenidos por Hauser y García (2017), quienes investigaron sobre la Satisfacción Laboral y la Personalidad en trabajadores de la Salud Pública de Pueyrredón en San Luis, Argentina. Los mismos constataron que la Satisfacción Laboral se relaciona positivamente con la Agradabilidad, Apertura a la Experiencia y de forma negativa con la dimensión Neuroticismo. Dicho esto, es importante aclarar que si bien no se halla relación significativa entre la Satisfacción Laboral y las 5 dimensiones de Personalidad, sí se constata que en la muestra de empleados del ámbito público se halla una Satisfacción Laboral media, y predominan los rasgos de Personalidad Apertura a la

Experiencia y Agradabilidad, los cuales según lo antedicho se relacionan positivamente con la Satisfacción Laboral. A partir de esto, cabe destacar que para futuras investigaciones sería necesario ampliar la muestra, teniendo en cuenta una mayor cantidad de empleados del ámbito público, y también intentar de realizarlo tan solo un Organismo Estatal, lo que permitirá profundizar más en la muestra y obtener mayores resultados significativos respecto de las variables. En este sentido, los datos obtenidos pueden ser de utilidad para continuar con esta línea de investigación, seguir profundizando en la relación planteada y poder corroborar en nuevos estudios si dicha relación existe.

## 5. Referencias Bibliográficas

- Alarcón, G. M., Eschleman, K. J. y Bowling, N. A. (2009). Relationships Between Personality Variables and Burnout: A Meta-analysis. *Work & Stress*, 23, 244-263.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Nueva York, Holt: Rinehart and Winston.
- Alfaro Salazar, R., Leyton Girón, S., Meza Solano, A. y Sáenz Torres, I. (2012). *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. Tesis de Pos Grado. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Anderson, C., John, O. P., y Keltner, D. (2011). The Personal Sense of Power. *Journal of Personality*, 80 (2), 313–344.
- Arvey, R., Carter, G. y Buerkely, D. (1991). Job satisfaction: Dispositional and situational influences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 359-383.
- Aslan, A. (2001). Quality Of Life and Job Satisfaction Of Primary School Teachers Stage I. *Aegean Education Journal*, 1 (63).
- Baltazar Zavaleta, D.M. y Chirinos Antezana, J.A. (2014). *Clima Laboral y Dimensiones de la Personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte de Perú, 2013*. Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Barrick, M. R., y Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.

- Barrick, M. R. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18(4), 359-372.
- Blau, G. (1999). Testing the longitudinal impact of work variables and performance appraisal satisfaction on subsequent overall job satisfaction. *Human Relations*, 52(8), 1099-1113.
- Boada Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>.
- Bravo, MJ., Peiró, JM. y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. Peiró y F. Prieto (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo*, 1. La actividad laboral en su contexto. España: Ed. Síntesis S.A. 343-394.
- Brody, N. y Ehrlichman, H. (2000). *Psicología de la Personalidad*. Madrid: Prentice Hall.
- Bussing, A., Bissls, T., Fuchs, V., & Perrar, K.M. (1999). A dynamic model of work satisfaction: qualitative approaches. *Human Relations*, 52, 1199-1208.
- Castro Solano, A. (2006). Técnicas de evaluación psicológica en los ámbitos militares. Motivación, valores y liderazgo. *Revista iberoamericana de diagnóstico y evaluación psicológica*, 1(21), 173-174.
- Castro Solano, A. (2011). La evaluación de las competencias culturales de los líderes mediante el inventario de adaptación cultural. *Revistas Enales de Psicología*, 27(2), 507-517.

- Chiang Vega, M.M., Riquelme Neira, G.R. y Rivas Escobar, P.A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y Trabajo*, 20 (63), 178-186.
- Connolly, J.J. y Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- Costa, P.T y McCrae R. R. (1980). Still stable after all these years: personality as a key to some issues in adulthood and old age. En P.B Baltes & O.G. Brim, (Eds.). *Life span development and behaviour* (pp. 65-102). New York: Academic Press.
- Cuadra Peralta, A., Veloso Besio, C., Marambio Guzmán, K. y Tapia Henríquez, C. (2015). Relación entre rasgos de personalidad y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Interciencia*, 40 (10), 690-695.
- Díez de Castro, J., y Redondo López, C. (1996). *Administración de Empresas*. Madrid: Pirámide.
- Eidman, L., Díaz, P.J. y Landressina, A. (2019). Desarrollo, Bienestar Psicológico, Rasgos de Personalidad y Factores Socio-Demográficos en Población Clínica y General del Nordeste Argentino. *Calidad de Vida y Salud*, 12 (1), 76-89.
- Esbec, E., y Echeburúa, E. (2011). La reformulación de los trastornos de la personalidad en el DSM-V. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 39 (1), 1-11.
- Fernández Sabater, C., De Armas Bravo, D. y Cabezas Medina, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32 (2), 397-405.

- Frías Castro, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*". Tesis de Pos Grado. Postgrado Economía y Negocios, Universidad de Chile.
- Gómez Cantorna, C., Puga Martínez, A., Clemente Díaz, M., Mayán Santos, J.M., y Gandoy Crego, M. (2012). Factores de personalidad en el personal de enfermería de unidades de cuidados paliativos. *Gerokomos*, 23 (3), 110-113.
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J. y Méndez Campos, M.D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia y Trabajo*, 16 (49), 9-16.
- Gómez-García, R. (2013). Influencia de Factores Personales y Organizacionales en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores Sociales. *Portularia*, 8 (2), 25-37.
- Granero, L. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuesta de mejoras*. Tesis de Doctorado. Universidad de Barcelona.
- Hauser, M.P. y García, H.D. (2017). Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de Salud Pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina). *Revista de Psicología Universidad de Antioquía*, 9(2), 9-25.
- Hayes, B. E. (2000). *Cómo medir la satisfacción del cliente. Desarrollo y utilización de cuestionarios*. (2ªed.). Gestión 2000: Barcelona. España.
- House, R., Shane, S. y Herold, D. (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21, 203-224.

- Hulin, C. (1991) *Adaptation, persistent, and commitment in organizations*. En: Dunnette, M.D. y Hough, I.M. (1992) *Handbook of industrial and organizational psychology*, pp. 445 – 506) Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press.
- Hurtz, G.M. y Donovan, J.J. (2000). Personality and job performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- Judge, T. y Larsen, R. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: a review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67-98.
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S. y Yang, I. W. F. (2008b). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982- 200.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. y Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: *A century of continuity and of change*. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.
- Judge, T., Heller, D. & Mount, M. (2002). Five factor model of personality and job satisfaction. A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Lemos de Ciuffardi, V.N. (2000). Rasgos de personalidad asociados con la ejecución de determinados instrumentos musicales. *Interdisciplinaria*, 17(1), 1-20.
- Littlewood Zimmerman H. F. (2016). Cuestionario de satisfacción en el trabajo. En B. E. García y García, M. M. Lozano Álvarez & I. F. Díaz Oropeza (Comps.),

19 escalas de evaluación psicológica (pp. 107–109). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand Mc Narlly, 2(5), 360-580.

Lupo, L. (2020). Una aproximación a los factores que intervienen en el éxito laboral. En *XII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVII Jornadas de Investigación. XVI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. II Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. II Encuentro de Musicoterapia*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

Luque Lueiro, N.M. (2017). *Factores de personalidad y satisfacción laboral de los delegados sindicales de Córdoba Capital*. Tesis de Grado, Universidad Siglo 21.

Luthans, F. (2002). *Comportamiento Organizacional*. Ed. McGraw- hill Interamericana Editores S.A.

Martínez Caraballo, N. (2007). Recursos humanos y management empresarial. El caso de la satisfacción laboral. *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, 52, 75- 101.

Maslow, A. H. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*, 50, 370- 396.

McCrae, R. R. y Costa, P.T. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. En J.S. Wiggins

- (Ed.), *The Five factor model of personality: Theoretical perspectives*. (pp.51-87). New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R. y Costa, P.T. (2012). *Personality in Adulthood, Second Edition: A Five- Factor Theory Perspective*. New York: Guilford Press.
- Montaño-Sinisterra, M., Palacios-Cruz, J. y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia: Avances de la disciplina*, 3(2), 81-107.
- Montoya Cáceres, P., Bello Escamilla, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F, Fuentealba Sandoval, M. y Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo*, 19 (58), 7-13.
- Morris, M. G. & Venkatesh, V. (2010). Job characteristics and job satisfaction: Understanding the role of enterprise resource planning system implementation. *MIS Quarterly*, 34, 143-161.
- Mount, M. K., y Barrick, M. R. (1995). The Big Five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. *Research in personnel and human resources management*, 13(3), 153-200.
- Mueller-Hanson, R., Heggestad, E.D. y Thornton, G.C. (2003). Faking And selection: Considering the use of personality from select-in and select-out perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 88, 348-355.
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C. y Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60(4), 995-10270.

- Ortiz González, A. L. (2006). Análisis de la subescala de neuroticismo del NEO FFI de Costa y McCrae con el modelo de escalas de calificación. *Revista de la facultad de Psicología Universidad Cooperativa de Colombia*, 3(3), 6-14.
- Peiró, J.M., González, V., Zurriaga, R, López, J.R. y Bravo, M.J. (1989). El Cuestionario de Satisfacción Laboral de Profesionales de la Salud de Equipos de Atención Primaria (CSLPS-EAP). *Revista de Psicología de la Salud*, 1(2), 135-74
- Pérez, P. (2011). *Satisfacción laboral. Una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación - hacia un modelo integrador* (Tesis de Maestría). Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>.
- Pérez-Zapata, D. y Zurita, R. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de Salud Pública en Chile. *Salud & Sociedad*, 5(2), 172- 180.
- Pujol-Cols, L.J (2017). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Universidad Icesi*. 34(16), 3-18.
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional*. 7º Edición. Editorial Prentice Hall. México.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª Ed.). México: Editorial Pearson Educación.
- Rodriguez de Díaz, M.L., y Díaz de Guerrero, R. (1997). ¿Son Universales los Rasgos de Personalidad? *Revista Latinoamericana de Psicología*, 29 (1), 35-48.

- Rodríguez, A., Zarco, V., Ortiz, J.M. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., De Witte, H., Moreno- Jiménez, B. Pastor, J. (2009). Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: two longitudinal studies. *Work & Stress*, 23 (3), 225-243.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. Madrid: Esic Editorial.
- Sánchez, R.O. y Ledesma, R.D. (2007). *Los cinco grandes factores: cómo entender la personalidad y cómo evaluarla*. En A. Monjeau (Ed.), *Conocimiento para la transformación* (pp. 131-160). Mar del Plata: Ediciones Universidad Atlántida Argentina.
- Sanín Posada, A., y Salanova Soria, M. (2014) Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1), 95-107.
- Sarnoff, I. (1962). *Personality dynamics and development*. Nueva York: John Wiley and Sons.
- Schermerhorn, J. (1993). *Management for productivity* (4<sup>a</sup> Ed.). Canada: John Wiley y Sons, Inc.

- Sempane, M., Rieger, H. y Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organizational culture. *South African Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 23-30.
- Sierra Vargas, H.G., Guichá Duitama, A.M. y Salamanca Camargo, Y. (2014). Relación entre estilos de personalidad y estrategias de afrontamiento en estudiantes de psicología. *Revista Médicas UIS*, 27 (2), 15-27.
- Solís Cámara, P., Meda Lara, R.M., Moreno Jiménez, B., Palomera Chávez, A. y Juárez Rodríguez, P. (2017). Comparación de la salud subjetiva entre prototipos de personalidad recuperados en población general de México. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, 20 (2), 200-213.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. New York: Harper & Row.
- Staw, B., Bell, N. & Clausen, J. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.
- Valencia Valencia, J.B. y Velásquez Vilca, E.M. (2021). *Estudio de los Temperamentos de Personalidad y su Relación con la Satisfacción Laboral en Colaboradores de Ladrillera Maxx S.A.C., Tacna, 2019*. Tesis de Pos Grado, Neumann Escuela de Pos Grado.
- Vargas Echeverría, S.L. y Flores Galaz, M.M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Bibliotecológica*, 33 (79), 149-176.
- Villegas Comesaña, C.A. y Arias Gallegos, W.L. (2020). Los estilos de Personalidad como predictores de la Satisfacción Laboral en trabajadores de

una empresa de transportes. *Avances en Psicología*, 28 (1), 27-58. DOI:  
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n1.2111>.

## 6. Anexos

### 6.1 Anexo 1. Big Five Inventory (John, 1990) - Castro Solano y Casullo (2001).

Consigna: por favor indique en qué medida la frase lo describe adecuadamente. Si está completamente de acuerdo con la descripción, marque con una cruz el círculo debajo del 5. Si está en completo desacuerdo marque la cruz debajo del 1. Si no está de acuerdo ni desacuerdo marque la cruz debajo del 3. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Yo me veo a mi mismo/a como alguien...	Completo desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		Completo acuerdo	
	1	2	3	4	5
1. A quien le gusta hablar.					
2. Que tiene siempre a encontrar fallas en los demás.					
3. Que tiene capacidad para finalizar una tarea.					
4. Que es depresivo/a o triste.					
5. Que es original y a quien se le ocurren ideas nuevas.					
6. Que es reservado/a.					
7. Que ayuda a los demás y no es egoísta.					
8. Que puede ser descuidado/a.					
9. Que es relajado/a y que maneja bien los problemas.					
10. Que es curioso/a respecto de las cosas.					
11. Que está lleno/a de energía.					
12. Que empieza peleas con los demás.					
13. Que es trabajador confiable.					
14. Que puede ser tenso/a.					
15. Que es ingenioso/a.					
16. Que siempre genera mucho entusiasmo.					

17. Que tiene una naturaleza por la cual puede perdonar.					
18. Que tiende a ser desorganizado.					
19. Que se preocupa mucho por todo.					
20. Que tiene una imaginación muy activa.					
21. Que tiende a ser callado/a.					
22. Que generalmente es muy confiable.					
23. Que tiende a ser perezoso/a.					
24. Que es emocionalmente estable y que no se altera fácilmente.					
25. Que es imaginativo.					
26. Que tiene una personalidad asertiva.					
27. Que puede ser frío y distante.					
28. Que persevera hasta que las tareas están terminadas.					
29. Que puede tener alteraciones en los estados de ánimo.					
30. Que tiene valores artísticos y disfruta de las experiencias estéticas.					
31. Que a veces es tímido e inhibido/a.					
32. Que es muy considerado/a y amable con los demás.					
33. Que hace las cosas de modo eficiente.					
34. Que permanece calmo en situaciones tensas.					
35. Que prefiere el trabajo rutinario.					
36. Que es sociable.					
37. Que a veces puede tratar mal a los demás.					
38. Que puede fijarse metas y seguirlas.					
39. Que se pone nervioso/a fácilmente.					
40. A quien le gusta pensar y reflexionar.					

41. Que tiene pocos intereses artísticos.						
42. A quien le gusta cooperar con los demás.						
43. Que se distrae fácilmente.						
44. Que tiene gustos sofisticados en arte, música o literatura.						

## 6.2 Anexo 2. Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo - Littlewood Zimmerman (2016) en México.

Instrucciones: lea con atención el siguiente cuestionario e indique que tan de acuerdo o en desacuerdo esta con respecto a cada afirmación, en donde 1 es totalmente en desacuerdo y 7 es totalmente de acuerdo. Sus respuestas son muy importantes por lo que le pedimos responda con total sinceridad sabiendo que no hay respuestas correctas ni incorrectas y que la información que comparta es estrictamente CONFIDENCIAL. Por favor, no deje enunciados sin contestar; si tiene alguna duda, pregunte con confianza.

Reactivos	1	2	3	4	5	6	7
1. Disfrutaría trabajar en esta organización por muchos años más.							
2. De todo a todo estoy muy satisfecho con mi trabajo actual.							
3. Estaría feliz si pasara el resto de vida en esta Organización.							
4. Me siento satisfecho con las compensaciones que ofrece esta organización.							
5. En general, mi trabajo sigue siendo lo que imagine cuando decidí tomarlo.							
6. Si un buen amigo me dijera que está interesado en ocupar un trabajo como el mío se lo recomendaría sin reservas.							
7. Las mayores satisfacciones en mi vida se relacionan con mi trabajo.							
8. Después de la experiencia que he tenido si tuviera que decidir tomar de nuevo mi trabajo lo haría sin duda.							