

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**Personalidad y satisfacción laboral en colaboradores de un grupo
empresarial en Chiclayo, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Fernando Kiyoshi Uchofen Chavez

ASESOR

Fiorella Eliana Soza Carrillo

<https://orcid.org/0000-0002-9911-3480>

Chiclayo, 2024

**Personalidad y satisfacción laboral en colaboradores de un grupo
empresarial en Chiclayo, 2022**

PRESENTADA POR

Fernando Kiyoshi Uchofen Chavez

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Rony Edinson Prada Chapoñan
PRESIDENTE

Mary Cleofe Idrogo Cabrera
SECRETARIO

Fiorella Eliana Soza Carrillo
VOCAL

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios, por otorgarme la vida, el regalo máspreciado de la humanidad, y a mis padres Fernando y Julissa, por su amor, paciencia y comprensión, por estar conmigo en cada paso que doy, cuidándome y guiándome en mi camino, brindándome sus fuerzas para superar los obstáculos y ayudándome a levantarme en cada caída.

Agradecimientos

A mi madre y mi padre, por su amor incondicional, por verme desde pequeño y extenderme sus manos para caminar por el sendero del bien, por cada abrazo y beso para demostrarme su cariño y por forjarme como el hombre que soy.

A mi abuelita Sarah, por su cariño y atención, por quererme desde pequeño y aguantar todos mis llantos y caprichos, por confiar en mi talento y voluntad de crecer, por animarme a ser mejor y por su sabiduría, indispensable en mi vida.

A mi tía Pilar, por apoyarme a lograr mis metas, por siempre sacar un tema de conversación, por su preocupación excesiva de que todos estemos bien, que al final solo se traduce en señales de amor.

Y finalmente, a la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, por formarme profesionalmente, a mis profesores y asesores, que compartieron su conocimiento con pasión, comprensión y responsabilidad.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
8	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%
9	1library.co Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de Literatura	11
Materiales y Métodos	25
Resultados y Discusión.....	30
Conclusiones	41
Recomendaciones	41
Referencias	43
Anexos	50

Resumen

Entre las diversas variables que permiten entender el comportamiento organizacional, se encuentran la personalidad y la satisfacción laboral, debido a que, son útiles predictores para evitar problemáticas como el ausentismo laboral, la baja productividad, el clima laboral inadecuado, entre otros; por lo que, esta investigación tiene como objetivo general, el determinar la correlación entre la personalidad y satisfacción laboral, y como objetivos específicos, identificar las dimensiones de personalidad, identificar las dimensiones de personalidad predominantes según variables sociodemográficas, identificar el nivel de satisfacción laboral general, identificar los niveles de satisfacción laboral general predominantes según variables sociodemográficas e identificar la correlación entre las dimensiones de personalidad y satisfacción laboral general en 96 colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, mediante el inventario de personalidad de Eysenck y Eysenck Forma "B" (EPI-B), con validez de 0.80 y confiabilidad de 0.84 y 0.87, y la escala de satisfacción laboral SL-SPC, con validez establecida por análisis factorial y confiabilidad de 0.84 y 0.81. Por lo que, es un trabajo no experimental de tipo descriptivo correlacional. Esperando obtener como resultados que la dimensión Extroversión se relacione positiva y significativamente con satisfacción laboral y que Neuroticismo presente una correlación negativa y significativa con satisfacción laboral.

Palabras clave: Personalidad, actitud laboral, temperamento, empresa.

Abstract

Among the various variables that allow us to understand organizational behavior, are personality and job satisfaction, because they are useful predictors to avoid problems such as absenteeism, low productivity, inadequate work environment, among others; Therefore, this research has as a general objective, to determine the correlation between personality and job satisfaction, and as specific objectives, to identify the personality dimensions, to identify the predominant personality dimensions according to sociodemographic variables, to identify the level of general job satisfaction , to identify the predominant levels of general job satisfaction according to sociodemographic variables and to identify the correlation between the dimensions of personality and general job satisfaction in 96 employees of a business group in Chiclayo, through the Eysenck and Eysenck Form “B” personality inventory (EPI-B), with a validity of 0.80 and reliability of 0.84 and 0.87, and the job satisfaction scale SL-SPC, with validity established by factorial analysis and reliability of 0.84 and 0.81. Therefore, it is a non-experimental work of correlational descriptive type. Hoping to obtain as results that the Extraversion dimension is positively and significantly related to job satisfaction and that Neuroticism presents a negative and significant correlation with job satisfaction.

Keywords: Personality, work attitude, Temperament, Company.

Introducción

El trabajo es una actividad vital del ser humano, pues representa una forma de integración social a nuevos entornos, brindándole beneficios remunerativos y de cierta forma, una riqueza en valores. Actualmente, la exigencia del mundo laboral se ha ido incrementando, razón por la que diversas organizaciones han empezado a tomar decisiones respecto a su equipo de trabajo, con el objetivo de identificar y reconocer los factores que influyen en el desempeño dentro de sus puestos de trabajo, para evitar efectos y consecuencias negativas dentro de los puestos de trabajo, y así, aumentar su competitividad como empresa.

Una de las variables que nos permite entender el comportamiento organizacional, es la *personalidad*; siendo un fenómeno que ha sido investigado desde diversas perspectivas a lo largo del tiempo; por ello, se puede hablar de este constructo desde siglos antes de Cristo; debido a que la cultura griega en sus manifestaciones teatrales, empezó a usar máscaras para representar distintos estilos de vida y comportamientos ajenos al propio actor (Montaño et al., 2009). Etimológicamente hablando, la personalidad está constituida por dos palabras; *máscara*, haciendo referencia al objeto que metafóricamente representa un conjunto de comportamientos, pensamientos y actitudes; y la palabra *persona*, como él mismo individuo que interactúa con la sociedad (Salvaggio & Sicardi, 2014).

A pesar de que esta variable ha sido estudiada por muchos años, aún no se ha establecido una definición científicamente precisa de la personalidad, sin embargo, algo que se tiene claro es que es un constructo complejo, que se subdivide en otros constructos y tipologías que caracterizan a la persona (Antoni, 2008).

Debido a esto, estudiosos de la personalidad han propuesto sus propias teorías, definiciones y perspectivas, uno de los autores más reconocidos fue Allport (1975), quien menciona que esta variable se integra de todas las características y rasgos del ser humano que se expresan en su conducta (como se cita en Montaño et al., 2009).

Otra variable de gran interés en los ámbitos organizacionales, y que ha sido estudiada en su mayoría durante el siglo XX; es la *satisfacción laboral*, debido a su influencia en problemáticas organizacionales como el ausentismo, el bajo rendimiento, la rotación y la escasa motivación de los trabajadores; este interés surge gracias a las teorías de la organización, especialmente con el autor Herzberg y su modelo dual de la motivación (Caballero, 2002).

La satisfacción laboral es la consecuencia de la relación entre el colaborador y su empleo, esta puede ser intrínseca (características de las tareas, clima laboral, compañeros de trabajo) y extrínseca (prestaciones, beneficios y salarios); si existe una relación estable y equilibrada entre los aspectos intrínsecos y extrínsecos, el colaborador presentará una adecuada satisfacción laboral (Abrajan et al., 2009).

Algunos autores mencionan que para lograr una adecuada satisfacción laboral es necesario que las actitudes de los colaboradores sean influenciadas por factores específicos como un salario que cubra las necesidades primarias y secundarias, ciertas oportunidades de crecimiento, condiciones laborales óptimas, reconocimientos, retroalimentación, evaluación, relaciones interpersonales, entre otras (Blum, 1990, como se cita en Abrajan et al., 2009).

Por lo que, a mediados de los años 80 la comunidad científica empezó a hipotetizar que la personalidad estaba relacionada con la satisfacción laboral, creándose el paradigma del *disposicionalismo*, el cual afirmaba que los trabajadores poseían estados mentales, llamados disposiciones, los cuales eran inobservables y estables a través del tiempo, que se expresaban en el trabajo, mejorando o empeorando el rendimiento (Pujol-Cols & Dabos, 2018). Astorga (2004) menciona que en los puestos de trabajo existen factores de personalidad que influyen en la motivación del trabajador, y que es necesario investigar las tipologías de la personalidad para conocer su grado de satisfacción. Asimismo, los autores Hauser y Garcia (2017) declaran que ciertos rasgos de personalidad del colaborador, influyen en la percepción sobre las características laborales, determinando su satisfacción laboral.

Este interés por estudiar a la personalidad y a la satisfacción laboral en conjunto, generó que diversas organizaciones optaran por identificar y conocer los rasgos de personalidad de sus colaboradores, así como, el nivel de su satisfacción laboral, para incrementar el rendimiento de sus trabajadores, mejorando el clima laboral, reduciendo costos en rotación y despidos.

Debido a lo anteriormente presentado, se planteó la siguiente interrogante, ¿Cuál es la relación entre la personalidad y satisfacción laboral en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022?

Teniendo en cuenta dicha problemática, se planteó el objetivo general de determinar la relación entre la personalidad y satisfacción laboral en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022; junto con los objetivos específicos de identificar las dimensiones de personalidad predominantes en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022,

identificar las dimensiones de personalidad predominantes según variables sociodemográficas en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022, identificar el nivel de satisfacción laboral general en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022, identificar los niveles de satisfacción laboral general predominantes según variables sociodemográficas en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022, y finalmente, identificar la correlación entre las dimensiones de personalidad y los niveles de satisfacción laboral general en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

Así pues, el presente trabajo resulta relevante en cuanto a que permitió conocer el tipo de correlación que existe entre los rasgos de personalidad y la satisfacción laboral de los colaboradores, debido a que tanto la personalidad y las condiciones de trabajo (tareas, compañeros, superiores, salario y compensaciones), influyen en la percepción que experimente el colaborador respecto a la satisfacción laboral. Siendo importante, además, identificar qué características de personalidad están más asociadas en mayor o menor medida con la satisfacción laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores.

De la misma forma, esta investigación brindó información objetiva sobre el estado actual de los colaboradores de un grupo empresarial, de manera que se identificaron los rasgos de personalidad de los trabajadores y su grado de satisfacción laboral, para que la empresa tome decisiones respecto a los resultados encontrados.

Por otro lado, este estudio se realizó con la finalidad de motivar a que otras organizaciones consideren a estas dos variables dentro de un proceso de evaluación a nivel psicológico, para reconocer e identificar los factores que se presentan en la dinámica del trabajo; mejorando el desempeño de la organización, pues, no solo los rasgos de personalidad y niveles de satisfacción laboral son los únicos aspectos que influyen en el desempeño del colaborador, ya que el ser humano es tan complejo, que existen múltiples variables que intervienen en su comportamiento organizacional.

Finalmente, el desarrollo de este estudio se estableció como un antecedente para futuras investigaciones de las variables presentadas; debido a que aporta información objetiva sobre los rasgos de personalidad y la satisfacción laboral, así como el tipo de correlación que pueda existir, contribuyendo así, a la comunidad científica cuyo interés sean los contextos organizacionales.

Revisión de Literatura

Antecedentes

En 2017, Lueiro realizó una investigación correlacional, en una muestra de 100 delegados sindicales en Córdoba, Argentina; con la finalidad de describir los aspectos predominantes de la personalidad y el nivel de satisfacción laboral que podría estar presente. Se emplearon los instrumentos, NEO-FFI que permitió evaluar globalmente la personalidad del adulto, el cuestionario S20/23 de satisfacción laboral y una encuesta sociodemográfica diseñada para recoger datos concretos. Los resultados denotaron que las personas con mayor tendencia en neuroticismo, presentan menores niveles de satisfacción en las dimensiones supervisión, ambiente, y participación; asimismo, características de extroversión se correlacionan directamente con la dimensión de satisfacción intrínseca; la variable apertura presenta una correlación directa con la dimensión de satisfacción con la participación y la variable cordialidad se correlaciona directamente con las dimensiones de satisfacción intrínseca y de participación. Asimismo, Hauser y Garcia en el mismo año, realizaron un estudio en la misma región; con el objetivo de investigar la relación entre los rasgos de personalidad y la satisfacción de colaboradores de salud pública, aplicando una adaptación del Big Five Inventory y la sub escala trabajo Q-LES-Q. Los resultados encontrados demostraron que los trabajadores con rasgos de extroversión, agradabilidad y apertura a la experiencia, presentaban niveles medios y altos de satisfacción laboral. que tendían a experimentar una mayor satisfacción en el trabajo.

En el contexto peruano, Gonzales en el 2021, desarrolló una investigación en una empresa privada de Lima, para determinar la relación entre las variables clima laboral y personalidad, donde aplicó los instrumentos CL-SPC para evaluar clima laboral y el inventario de personalidad EPI-B de Hans Eysenck. Los resultados encontrados destacaron que, el 40.6% de colaboradores presentaban rasgos de personalidad extrovertido y un 34.1% presentaban rasgos predominantes en neuroticismo. En este mismo año, Valencia y Velázquez realizaron una investigación en Tacna, Perú, donde buscaron constatar la relación existente entre los temperamentos de la personalidad y la satisfacción laboral en trabajadores de una Ladrillera. Se hizo uso del inventario de Hans Eysenck de personalidad (Forma B) y la escala SL-SPC. Los resultados demostraron relaciones significativas entre los temperamentos de la personalidad y la satisfacción laboral, predominando los temperamentos sanguíneos (38%) y flemáticos (16%) con la satisfacción laboral.

En 2020 Aliaga y Castillo, en una empresa privada de Lima, investigaron la relación entre satisfacción laboral y clima laboral, con la finalidad de determinar la relación de dichas variables; se utilizaron los instrumentos CL_SPC y SL-SPC, ambos test de Sonia Palma; encontrando resultados donde el nivel predominante de satisfacción laboral es el nivel promedio, seguido del nivel satisfecho.

Por otro lado, Osorio y Paredes en el 2019, realizaron una investigación en trabajadores de la empresa G4S Perú, en Lima Metropolitana; con el objetivo de conocer el nivel de asociación existente entre las variables personalidad y satisfacción laboral que presentaban los 114 colaboradores evaluados. Para ello se aplicó el test de Hans Eysenck para evaluar los rasgos de personalidad, y el test de Satisfacción laboral de Sonia Palma. Encontrando que, cada tipología de la personalidad presenta en mayor o menor medida un nivel de satisfacción; asimismo, se comprobó que existe relación entre los rasgos de introversión y extroversión con la satisfacción laboral en los colaboradores de G4S Perú. Finalmente, se identificó que un 7% de colaboradores presentaban rasgos con tendencia al neuroticismo y psicoticismo, los cuales superaban los rangos de normalidad, por lo que se podrían considerar como personalidades patológicas dentro de la empresa. Asimismo, Arizmendiz concretó un trabajo de investigación en la ciudad de Tarapoto, con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral según variables sociodemográficas, utilizando el instrumento SL-SPC de Sonia Palma, donde se reveló que más del 50% de colaboradores presentaron un nivel Satisfecho y el 40% evidenció un nivel Promedio respecto a su satisfacción en el trabajo.

Un año anterior, Romani en el 2018, realizó una investigación en una Escuela militar en Lima, Perú, para determinar la relación entre las variables de personalidad y satisfacción laboral; esto se realizó a través del Inventario de Eysenck Forma B para y el inventario de satisfacción laboral de López, Pacheco y Álvarez. Los resultados encontrados manifestaron que existen una correlación entre la personalidad y satisfacción, donde los rasgos de personalidad extrovertido y los temperamentos flemáticos y sanguíneos estaban más relacionados con la satisfacción laboral.

Finalmente, Bastidas realizó una investigación en 2017 con la finalidad de estudiar la relación entre la personalidad y la procrastinación en una muestra de 371 universitarios en Lima; utilizando el cuestionario de Personalidad de Eysenck Revisado (EPQ-R) y la escala de procrastinación de Gonzales. Los resultados encontrados demostraron que el 43.5% de varones

y 43.2% de mujeres presentaron rasgos de extroversión, asimismo, el 40.3% de varones y 36.3% de mujeres demuestran rasgos en Neuroticismo.

Marco Teórico

La personalidad

La personalidad es una variable de reconocida relevancia en Psicología, ya que se considera importante en el estudio del ser humano y su entorno, sin embargo, a pesar de las múltiples investigaciones realizadas sobre este constructo, aun no se ha logrado comprender la totalidad de esta, por lo que diversos autores en su búsqueda de estudiar y analizar las características de este fenómeno, han brindado sus teorías y definiciones.

Uno de los autores más destacados por su estudio sobre la personalidad, fue Gordon Allport, en 1971 definió esta variable como una organización dinámica de los de diversos sistemas psicofisiológicos que determinan la adaptación del ser humano en su entorno (Cloninger, 2003).

“La personalidad puede definirse como las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia de la persona” (Cloninger, 2003, p. 3).

Bermúdez et al., (2011), mencionan que la personalidad es una organización duradera de ciertos componentes innatos y adquiridos regidos al desarrollo del individuo, que se expresan en su conducta al enfrentar diversas situaciones.

Las autoras Schultz y Schultz (2010) definieron a la personalidad como un “conjunto duradero y peculiar de rasgos que cambian en respuesta a distintas situaciones” (p. 9).

Para Morris y Maisto (2005), la personalidad es un “patrón único de pensamientos, sentimientos y conductas de un individuo que persiste a través del tiempo y de las situaciones” (p. 378).

Por último, el autor Hans Eysenck define a la personalidad, como una organización relativamente duradera, de diversas características como el temperamento, carácter, intelecto y físico de un individuo, que determina su adaptación a un contexto específico (Andrés, 2008).

Modelos teóricos de la personalidad

Modelo personalógico de los rasgos de Allport. Gordon Allport fue uno de los estudiosos más destacados de la personalidad, el mismo consideraba que podrían usarse infinidad de palabras para describir a un individuo en su totalidad, y aun así no se lograría

establecer su personalidad. Gracias a sus investigaciones, la psicología ha logrado comprender un gran parte de esta variable; siendo uno de sus mayores aportes, la consistencia de la personalidad, pues Allport mencionaba que los seres humanos manteníamos notables características a lo largo del tiempo que nos hacían reconocibles, y que estos aspectos se desarrollaban desde la infancia y se mantenían hasta la adultez (Cloninger, 2003).

A pesar de que este autor consideraba a cada individuo como un ser único e irrepitible, mencionaba que existían ciertos rasgos similares o iguales entre las personas, los cuales formaban un patrón que establecía a la personalidad de cada sujeto; no obstante, estos rasgos eran influenciados por factores sociales, ambientales y culturales (Schultz & Schultz, 2010). Otros autores afirman que Allport también consideraba factores genéticos y hereditarios; y que podían ser divididos en tres tipos, rasgos centrales, rasgos cardinales y rasgos secundarios; los primeros eran características generales de la personalidad, mayormente visibles en los comportamientos y actitudes que el sujeto realizaba en su medio; sin embargo, estas singularidades no eran tan dominantes como los rasgos cardinales, los cuales tenían características nucleares en la personalidad que definían la conducta de cada persona, además, cada persona poseía más de un rasgo cardinal en su personalidad. Por último, los rasgos secundarios eran aspectos que no afectaban tanto al comportamiento del individuo, siendo menos relevantes y menos generalizados, como las preferencias o gustos personales (Cloninger, 2003).

Teoría de rasgos de Raymond Cattell. Raymond Cattell, es uno de los primeros autores que se interesó por el estudio de la personalidad desde un enfoque correlacional, utilizando análisis factorial, la cual es una técnica estadística que identifica relaciones entre variables; y que fue utilizada por Cattell para identificar relaciones en los rasgos (Morris & Maisto, 2005).

Asimismo, Cattell mencionaba que la personalidad eran un conjunto de características que predecían a la conducta del individuo en una situación determinada (Cloninger, 2003). Estableció una diferencia entre los rasgos, categorizándolos en comunes y únicos, los primeros eran universales y estaban determinados por la herencia y la cultura, además, este autor consideraba que todos poseemos en cierta medida estos rasgos (inteligencia, afiliación, extroversión), por otro lado, los rasgos únicos son aspectos de la personalidad que se expresan en preferencias, actitudes o intereses, y que pocas personas pueden compartir, sin embargo, estos rasgos únicos son influenciados por los rasgos comunes (Schultz & Schultz, 2010).

Teoría psicobiológica de Hans Eysenck. La teoría de la personalidad psicobiológica de Hans Eysenck, explica la conducta humana a través de las bases biológicas del individuo, afirmando que cada comportamiento o alteración de este, tiene un origen orgánico; por lo que este modelo ha sido utilizado principalmente en las áreas clínicas para explicar la psicopatología de la conducta, asimismo, este modelo tiene presencia en las áreas empresas para estudiar el comportamiento organizacional (Lemos, 1989).

Hans Eysenck analiza a la personalidad a través de las teorías de los temperamentos, donde afirmaba que, el ser humano estaba compuesto por cuatro elementos o fluidos; sangre, bilis negra, bilis amarilla y flema; que a su vez presentaban un temperamento predominante (sanguíneo, flemático, colérico y melancólico), además, su teoría recibe influencia de los aportes de la psiquiatría alemana positivista, la cual afirmaba que las causas de la enfermedad mental tenían un origen orgánico o que un sistema del cuerpo humano presentaba un mal funcionamiento, y por eso el individuo se enfermaba; asimismo, Eysenck también se interesa por las ideas de Carl Jung sobre normalidad y psicopatología, adoptando los conceptos de introversión, extroversión y neuroticismo (Schmidt et al., 2010).

Gracias a todas estas influencias científicas, Hans Eysenck establece su teoría de la personalidad, destacando tres dimensiones: introversión – extroversión, la cual se encuentra relacionada con los niveles de sociabilidad y actividad; estabilidad emocional – neuroticismo, para identificar la predisposición con los trastornos neuróticos, de ansiedad o del estado de ánimo; y psicoticismo, para identificar casos donde se encuentren conductas antisociales (Shultz & Shultz 2010).

La dimensión Extroversión, evalúa el nivel de sociabilidad y activación de las personas, los sujetos con estos rasgos prefieren experiencias intensas, asimismo, presentan una apertura al contacto social y una relativa resistencia ante la evaluación externa, pues, tienden a buscar validación constante por su círculo social para elevar su autoestima, sin embargo, si esta es negativa, sus reacciones tendrán un carácter comportamental defensiva; además, tienen mayor facilidad para expresar ideas y crear amistades; en los ámbitos organizacionales a estos individuos se les identifica ciertas características proactivas, ya que, prefieren actividades o tareas que requieran estar en movimiento frecuentemente (Squillace, et al., 2013).

Por el contrario, la dimensión Introversión se caracteriza por una sociabilidad poco frecuente, más reservada, donde los individuos con estos rasgos prefieren actividades más

individuales o rutinarias, asimismo, no presentan un deseo o necesidad intensa por explorar tareas donde él sea el protagonista (Montaño et al., 2009). Además, estos sujetos presentan dificultades para establecer lazos amicales y menor predisposición a las actividades de riesgo (Squillace, et al., 2013). Finalmente, una de las características más llamativas de los sujetos introvertidos es la reflexión antes de actuar, por ello se evidencia un mayor autocontrol y conciencia en sus acciones (Negredo, 2000).

Los individuos con rasgos predominantes en Neuroticismo, también llamada Inestabilidad emocional, presentan conductas de afectividad inestable, con problemas para controlar sus emociones y una predisposición a desarrollar problemas de ansiedad, de sueño y conductas agresivas (Chávez y Orozco, 2015); además, las personas con predominancia en esta dimensión manifiestan reacciones exageradas, son inseguras, las preocupaciones les agobian y presentan ciertos cambios psicofisiológicos en el ritmo cardíaco, presión arterial, sudoración, temperatura corporal y tensión muscular, asimismo, estos sujetos presentaban baja tolerancia al estrés (Aliaga, 2017).

Al otro extremo se encuentra la dimensión Estabilidad emocional, es en esta donde se encuentran las personas emocionalmente estables, con capacidades de autogestión y autocontrol de sus emociones (Aliaga, 2017).

Como se ha mencionado anteriormente, para Eysenck cada dimensión de su teoría estaba ligada con componentes genéticos y biológicos, la dimensión N (Neuroticismo – Estabilidad emocional) se encontraba relacionada con estructuras como el hipocampo, la amígdala o el hipotálamo, órganos responsables de la activación emocional; la dimensión E (Extroversión – Introversión) estaba influenciada por el sistema activador reticular ascendente (SARA), puesto que, las personas introvertidas se caracterizaban por presentar niveles bajos de activación en este sistema, al contrario que los individuos extrovertidos, los cuales necesitaban una mayor estimulación ambiental para lograr un nivel adecuado de este sistema (Galindo, 2015).

Finalmente, la dimensión P (Psicoticismo), la cual explicaba las conductas psicopáticas de los sujetos, era explicada por las neurohormonas y las enzimas MAO, además de ciertos indicadores genéticos (Schmidt, et al., 2010).

Teoría de los cinco grandes factores de la personalidad. También llamada teoría de los factores principales, es uno de los modelos con mayor aceptación en psicología, gracias a

las diversas investigaciones que se realizaron para comprobar su validez y fiabilidad en los ámbitos clínicos (Cloninger, 2003). Asimismo, su importancia también recae en los ámbitos organizacionales, encontrándose evidencias sobre ciertos rasgos predictores del desempeño laboral, ausentismo y desarrollo de habilidades técnicas (Morris & Maisto, 2005).

Este modelo se desarrolla en el transcurso de los años 80, gracias a Goldberg, quien, a través de sus trabajos e investigaciones sobre la personalidad encontró resultados similares con los estudios previos de los años 60, e incluso anteriores, hipotetizando que existían ciertos rasgos relativamente permanentes que compartían la mayoría de personas (Lueiro, 2017); estableciendo 5 dimensiones principales de toda personalidad, siendo el primer gran rasgo, la extroversión e introversión, que evaluaba la cantidad e intensidad de las relaciones interpersonales; la dimensión de afabilidad, que se refería a la calidad y asertividad de las relaciones establecidas; el rasgo de escrupulosidad o confiabilidad, denotaba la competencia y la conciencia de los deberes; el rasgo de estabilidad emocional, evaluaba las tendencias a controlar las emociones negativas y pensamientos irracionales; y el rasgo cultura o apertura a la experiencia, denotaba la capacidad del individuo a experimentar nuevas situaciones (Morris & Maisto, 2005).

A pesar de que muchos investigadores han estudiado estos cinco factores, Paul Costa y Robert McCrae son los principales defensores de este modelo en la actualidad, desarrollando diversos instrumentos (NEO-PI) para sumar validez a esta teoría de la personalidad (Cloninger, 2003).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es considerada una de las variables mayormente estudiadas en la rama de la psicología organizacional, puesto que, actualmente las compañías han reconocido la importancia de identificar y aumentar el bienestar físico y psicológico de sus colaboradores, con el objetivo mejorar el rendimiento interno y ser competentes en el mercado empresarial (Eugenio, 2019); gracias a este interés, se han desarrollado diferentes definiciones de la satisfacción laboral, por lo que en este apartado se desatacarán las más importantes.

Para Locke (1976) esta variable es un estado emocional positivo o negativo, que se genera gracias a la percepción subjetiva que tiene el colaborador de las experiencias laborales en su trabajo; para este autor, la satisfacción es una actitud general compuesta de múltiples actitudes específicas expresadas en su puesto laboral (Como se cita en Pérez & Rivera, 2015).

La satisfacción laboral se define como una actitud del colaborador frente a su propio trabajo, la cual, está establecida por diversas creencias y valores desarrolladas en el ambiente laboral (Vallejo, 2010).

Asimismo, esta variable se puede definir como la actitud general de una persona hacia su trabajo, determinada por las características reales del empleo y por las percepciones sobre cómo debería ser dicho puesto de trabajo, por lo que, si estos componentes son cercanos, se presentaría de una satisfacción adecuada, caso contrario, el colaborador experimentaría emociones negativas en su organización. (Hannoun, 2011).

Palma (1999) menciona que la satisfacción laboral es una actitud del empleado hacia su propio trabajo, esta se ve influenciada por diversos aspectos como la oportunidad de desarrollo, las características remunerativas, las políticas establecidas por la empresa, las relaciones interpersonales y el desempeño de las tareas (Como se cita en Arias & Flores, 2017).

La satisfacción laboral es una actitud general del colaborador hacia su trabajo, una persona insatisfecha en su empleo presentará actitudes negativas, así como, una satisfecha realizará su trabajo con actitudes positivas (Robbins & Judge, 2009).

Modelos teóricos de la satisfacción laboral

Teoría de la discrepancia de Locke. Locke en 1976 detalla que, en toda organización cada colaborador desarrolla un esquema mental donde ordenan sus prioridades laborales, y estas al estar en congruencia con las características principales que ofrece el trabajo, producen satisfacción o insatisfacción, por ejemplo, para un colaborador el salario sería el factor más importante para desarrollar una satisfacción laboral adecuada, pero a otro colaborador le puede importar más la actividad del trabajo (como se cita en Ruiz, 2009).

Teoría de la motivación e higiene de Herzberg. La teoría de Frederick Herzberg es considerada, además, como un modelo de la motivación, la cual se desarrolló en 3 volúmenes, donde Herzberg afirmaba que los factores que producían satisfacción (motivación) eran diferentes a los que generaban insatisfacción (higiene) en el colaborador. Por lo que, para este autor la satisfacción laboral se desarrolla como consecuencia de factores de motivación como el reconocimiento, sensaciones de logro, el desafío, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento o ascenso, cuando estos 5 aspectos se encuentran en el puesto de trabajo, el individuo estará satisfecho y se experimentarán sentimientos positivos que influenciarán en el

desempeño. Por otro lado, la insatisfacción laboral se presenta cuando no existen factores de higiene o estos están ausentes, como las deficientes políticas en la empresa, la escasa supervisión, las relaciones interpersonales negativas, las condiciones físicas de trabajo, el salario, la inseguridad, los pocos beneficios, entre otros (Miner, 2005).

Teoría de las expectativas de Vroom. Este modelo menciona que la satisfacción laboral se desarrolla cuando se quiere lograr un objetivo, por lo que el colaborador desarrolla o presenta ciertas conductas específicas que este mismo cree son necesarias, y que a su vez son influenciadas por las percepciones sobre las recompensas que se obtendrán al lograr la meta, si las recompensas que obtiene el trabajador, exceden las expectativas de este, se puede hablar de un estado de satisfacción; sin embargo, cuando la situación ocurre de forma contraria, se genera un estado de insatisfacción (Bonillo & Nieto, 2002).

Asimismo, esta teoría afirma que la motivación y satisfacción son influenciadas por 3 factores; la valencia, que se refiere al valor que la persona otorga a las recompensas esperadas de dicha meta; las expectativas, las cuales son las percepciones que el colaborador tiene sobre el resultado; y la instrumentalidad, que es la percepción de la conducta o acción específica que va a lograr dicho resultado (Miner, 2005).

Factores determinantes de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una actitud del trabajador que se presenta en el desarrollo de sus obligaciones, la cual está influenciada por diversos factores intrínsecos y extrínsecos.

Características intrínsecas. Existen ciertas características personales que son predictoras del grado de satisfacción que se experimenta, tales como; edad, género, nivel educacional, antigüedad en el trabajo (Sánchez & Sánchez, 2008).

Edad. Es una característica que influye en el análisis de la satisfacción laboral, evidencia científica encontró que, los empleados de mayor edad suelen experimentar niveles elevados de satisfacción con su trabajo, debido a que sus expectativas descienden y se presenta un mejor ajuste en su situación laboral, asimismo, pueden existir diferencias entre la edad de los trabajadores con ciertos aspectos laborales, siendo que, los empleados de mayor edad podrían restarle importancia a factores que generarían insatisfacción, como el salario, el puesto de trabajo, las oportunidades de ascenso; por otro lado, colaboradores más jóvenes presentan

expectativas más altas y dificultades de adaptación al trabajo, lo cual aumenta la insatisfacción laboral (Ruiz, 2009).

Género. Es un factor que se considera importante al identificar el grado de satisfacción en el colaborador, se ha encontrado en diversas investigaciones que el sexo femenino presenta un nivel mayor en satisfacción laboral que los hombres, no obstante, recientes estudios confirman que no existen correlaciones significativas para afirmar tal realidad; Algunos autores afirman que existe una discriminación de la mujer en las organizaciones donde el sexo femenino recibe una menor retribución, en conjunto con oportunidades escasas y mayores tasas de despido, por lo que, existiría una satisfacción laboral inadecuada en este sexo (Supo, 2018).

Nivel educacional. Es considerado un factor que predice un mejor ajuste laboral; actualmente, las empresas seleccionan a los colaboradores que presentan mejor formación académica respecto al puesto de trabajo, debido a un sentido de proactividad y optimismo ante las tareas, asimismo, un mejor ajuste laboral y oportunidades de crecimiento. Por otro lado, los colaboradores que no han culminado estudios o su nivel educacional básico o secundario presentan menores expectativas frente a su trabajo, por lo que desarrollan una satisfacción adecuada a base de actitudes conformistas (Supo, 2018).

Características extrínsecas.

Salario. A pesar de lo que se cree, el dinero no es un predictor fuerte de la satisfacción laboral, sino, las consecuencias sociales que conlleva tener un buen salario son las que influyen en la satisfacción laboral. Las personas con mayores ganancias son percibidas como importantes por sus colegas, además, el salario influye en la motivación de los colaboradores, incitándolos a que desempeñen un mejor trabajo, por ende, desarrollan una satisfacción laboral adecuada (Robbins & Judge, 2009).

Condiciones Físicas. Para lograr un mejor desempeño, las empresas han empezado a mejorar sus ambientes laborales, ya que, si el colaborador desarrolla sus actividades en contextos favorables, sus niveles de satisfacción laboral aumentarán (Robbins & Judge, 2009).

Personalidad y satisfacción laboral

Como se ha presentado anteriormente, la definición sobre la satisfacción laboral remarca que es una actitud del colaborador que tiene hacia su trabajo, por lo que, al ser considerada una

actitud, se encuentra dentro de las características personales del empleado, que, en otras palabras, son sus rasgos de su personalidad.

Astorga (2004) menciona que rasgos de personalidad como extroversión, neuroticismo y responsabilidad serían predictores de la actitud laboral en la organización.

Esa afirmación ha sido respaldada por ciertos estudios, como la realizada en 2002, por los investigadores Judge, Heller y Mount, quienes encontraron que las dimensiones de neuroticismo y extroversión del modelo de los cinco grandes factores, presentaban relaciones significativas y consistentes con la satisfacción laboral (Gracia, et al., 2014).

Asimismo, el modelo de personalidad de Hans Eysenck también ha sido utilizado en las investigaciones sobre el comportamiento organizacional; Fernández y Piñol (2000, como se cita en Gracia et al., 2014) encontraron evidencia de que los individuos con rasgos de extroversión presentaban mayor tolerancia a las características desfavorables del trabajo, a diferencia de los sujetos introvertidos, por lo que, los trabajadores extrovertidos poseían menores niveles de insatisfacción laboral que las personas introvertidas.

Por otra parte, los investigadores Rathi y Lee, encontraron en su estudio que, las dimensiones del modelo psicobiológico de Hans Eysenck estaban relacionadas significativamente con la satisfacción laboral y otras variables, los rasgos de extroversión disminuían las relaciones negativas entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral, caso contrario con los rasgos de neuroticismo, los cuales reforzaban dicha relación (Salessi & Omar, 2017).

Modelo disposicional de la personalidad y satisfacción laboral

Este enfoque es uno de los menos conocidos debido a la escasa evidencia científica que se ha encontrado en sus investigaciones, a pesar de esta situación, los datos recolectados muestran una perspectiva diferente sobre el trabajador y su satisfacción, pues, este modelo considera que los colaboradores poseen ciertos estados mentales inobservables, llamados disposiciones, los cuales, están relacionados con la personalidad y predisponen la actitud y la conducta del trabajador en el contexto organizacional; por lo que, los individuos que presenten disposiciones positivas desarrollarán percepciones favorables sobre las características de su empleo, en caso contrario, disposiciones negativas percibirán desfavorablemente las condiciones de su trabajo (Pujol-Cols & Dabos, 2018).

Este enfoque menciona que las disposiciones están influenciadas por factores sociales y genéticos, que a su vez, predicen la satisfacción en el trabajo (Arnold & Randall, 2012); investigaciones realizadas por Arvey et al. (1991) encontraron que existe un porcentaje no mayor al 30% de la satisfacción laboral, determinada por factores genéticos del empleado. Otras investigaciones, como la de Staw, Bell y Clausen (1986), identificaron que el factor del temperamento se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (como se cita en Pérez & Azzollini, 2012).

La genética no es el único aspecto disposicional del trabajador, también se han investigado las disposiciones afectivas, encontrando que lo que rasgos optimistas presentan correlaciones positivas con la satisfacción en el trabajo y en otras áreas, caso contrario, las personas con marcados rasgos pesimistas presentan correlaciones negativas con estos aspectos (Pérez & Azzollini, 2012).

Definición de Términos

Personalidad

Eysenck (1970) menciona que la personalidad es “una organización más o menos estable y perdurable del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, lo cual determina su adaptación única al ambiente” (como se cita en Andrés 2008, p. 24).

Dimensiones de la personalidad.

Dimensión E (Extroversión – Introversión). Identifica la capacidad que presenta el individuo sobre su sociabilidad y actividad (Ibáñez, 1995).

Dimensión N (Neuroticismo – Estabilidad). Identifica la predisposición de padecer trastornos de ansiedad y afectivos, además, identifica la capacidad de controlar y regular dichos estados (Ibáñez, 1995).

Dimensión L (Veracidad). Identifica el grado de veracidad de las respuestas del sujeto en la prueba, infiriendo los rasgos tendientes de personalidad a ocultar su imagen real (Gempp & Chesta, 2007).

Satisfacción laboral

Disposición positiva del colaborador frente a su puesto laboral, la cual está influenciada por las creencias y valores generados y desarrollados gracias a su experiencia laboral (Palma, 2005).

Dimensiones de Satisfacción. Las dimensiones que estableció Sonia Palma se han ido reduciendo a través de las múltiples adaptaciones que ha desarrollado, logrando presentar una versión breve de su escala de satisfacción laboral con los siguientes factores.

Factor I Significación en la tarea. Identifica el nivel de satisfacción laboral en función a las atribuciones que el colaborador le da a las actividades que realiza, este factor mide el sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material del trabajo (Palma, 2005).

Factor II Condiciones de trabajo. Identifica el nivel de satisfacción laboral en función a existencia de las características físicas, materiales o normativas que presenta la organización y que regulan la actividad laboral (Palma, 2005).

Factor III Reconocimiento personal y/o social. Identifica el nivel de satisfacción laboral en función al reconocimiento propio o externo, gracias a los logros obtenidos en el trabajo y su impacto en la organización (Palma, 2005).

Factor IV Beneficios económicos. Identifica el nivel de satisfacción laboral en función a ciertos factores económicos (remuneraciones, incentivos), como producto del esfuerzo realizado en la tarea (Palma, 2005).

Materiales y Métodos

Diseño Metodológico

Diseño de Investigación y Tipo de Estudio

Esta investigación se estableció con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, debido a que no se realizará ninguna manipulación sobre las variables analizadas, estudiando al fenómeno tal y como se presenta en la realidad, asimismo, se realizará una descripción de cómo se presenta la correlación entre las variables, es decir, que tanto la presencia o ausencia de una variable, interfiere en la otra. (Ato et al., 2013; Tacillo, 2016).

Población

Para esta investigación se trabajó con 120 colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, dividido en 51 mujeres y 69 varones, entre las edades de 20 a 65 años, según los datos brindados por el jefe de recursos humanos de la misma organización (Comunicación personal).

Muestra y Muestreo

Se empleó una muestra censal, debido a que se trabajó con toda la población. Abanto (2018) menciona que se considera a una muestra censal cuando todos los miembros que conforman a la población, participan como si fuera una muestra.

Como criterios de inclusión, se trabajó con colaboradores de ambos sexos que pertenezcan a las diferentes áreas de la organización. Asimismo, como criterios de eliminación, se descartaron cuestionarios incompletos, con borrones o manchones que dificulten la comprensión de las respuestas elegidas por el participante, además de los cuestionarios que superen el límite de respuestas de deseabilidad social (mayor de 4 respuestas en la dimensión de Sinceridad) del instrumento de personalidad de Eysenck (EPI).

Finalmente, solo se analizaron 96 respuestas obtenidas de los colaboradores al aplicar los criterios de inclusión y eliminación.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se empleó la técnica de encuesta como vía para la recolección de datos. López y Fachelli (2015) mencionan que el objetivo de esta técnica es la de obtener medidas sobre las variables

que derivan de una problemática previamente establecida, asimismo, esta técnica se puede realizar a través de cuestionarios o instrumentos donde es característico que el participante se mantenga en el anonimato.

Para la variable personalidad se utilizó el inventario de personalidad de Eysenck y Eysenck Forma “B” (EPI-B), creado por Hans Eysenck y Sybil Eysenck (1954), adaptado por José Anicama (1974) al contexto peruano, con el objetivo de medir la personalidad a través de las dimensiones de Extroversión- Introversión (24 ítems), Neuroticismo-estabilidad emocional (24 ítems) y Veracidad o Sinceridad (9 ítems); cuenta con respuestas de tipo dicotómica (SI o NO) y contiene 57 enunciados, además, presenta niveles por cada dimensión, en Extroversión – Introversión, se encuentran las categorías: Introverso, Tendencia a la introversión, Tendencia a la extroversión y Extroverso; en Neuroticismo – Estabilidad emocional, se encuentran las categorías: Estable, Tendencia a la Estabilidad, Tendencia a la Inestabilidad e Inestabilidad; la dimensión Veracidad actúa como un indicador de deseabilidad social, por lo que si el cuestionario supera un puntaje mayor a cuatro en este aspecto, se anula por completo los resultados de la prueba, ya que se considera que el participante no ha sido sincero y quiso dar una mejor imagen de él mismo.

Este instrumento cuenta con una validez establecida por Gonzales (2021), quien realizó un estudio piloto en un grupo de 70 trabajadores de una empresa de Lima, se utilizó el estadístico V de Aiken, encontrando puntajes superiores al 0.80, indicando un nivel adecuado para su validez. Respecto a su fiabilidad, se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, encontrando puntuaciones de 0.845 para la dimensión extroversión-introversión y 0.872 para la dimensión neuroticismo-estabilidad emocional, demostrando su fiabilidad por consistencia interna.

Asimismo, Rojas (2018) estableció la validez del instrumento EPI a través del juicio de 5 expertos con grado académico de doctor (psicólogos y docentes), obteniéndose una valoración de 93,6%, confirmando la validez del instrumento. Para la confiabilidad del Inventario de la personalidad Eysenck, se utilizó el método test-retest en una muestra piloto en Lima, conformada por 30 participantes, el tiempo entre ambas aplicaciones fue de cuatro a cinco semanas, se concluyó que los índices de consistencia interna de alfa de Cronbach para la dimensión extroversión-introversión fue de 0.757 y para estabilidad-inestabilidad fue de 0,771. demostrando que el instrumento presenta adecuados niveles de confiabilidad.

Y en 1974, el doctor José Anicama aplicó el instrumento EPI en un grupo de 100 sujetos con el objetivo de determinar la confiabilidad de este, se empleó el procedimiento test-retest con un tiempo transcurrido de 8 meses, obteniéndose los coeficientes de 0.71 en la escala de Neuroticismo, 0.68 en la escala Extroversión y 0.61 en la escala Sinceridad, con $p < .05$. Para la validez del instrumento, se realizó el método de grupos nominados, estableciendo la prueba de homogeneidad con el estadístico T de Student. Además, contó con 30 profesionales de la Salud mental que realizaron la labor de jueces, encontrando puntajes de 4.51 en la dimensión E, 4.0216 en la dimensión N y 1.96 en dimensión L.

Para la variable Satisfacción laboral, se empleó la escala de satisfacción laboral SL-SPC, creada en el contexto peruano por la autora Palma (2005); mide el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en 27 reactivos (positivos y negativos) a través de un formato de tipo Likert de 5 opciones. Asimismo, presenta 4 dimensiones, Significación en la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos; dichas dimensiones presentan 5 niveles (Muy Satisfecho, Satisfecho, Promedio, Insatisfecho y Muy insatisfecho) determinados por los puntajes obtenidos.

La validez se determinó gracias a la misma autora Palma en 2005, quien realizó un estudio en una muestra de 1058 colaboradores de Lima Metropolitana, empleó su primer instrumento de satisfacción laboral de 36 ítems (7 factores), a pesar de que este presentaba una validez adecuada, se creó una versión de 27 ítems gracias al análisis factorial efectuado con el método Varimax; presentando mejoras. Para la fiabilidad, la autora aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach 0.84 y el método de mitades Guttman 0.81.

Procedimientos

Para ejecutar la investigación y proceder con la aplicación de los instrumentos, se solicitó permiso al Jefe de Recursos humanos de la organización a través de una carta de presentación extendida por la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, luego se coordinaron las fechas y los horarios de trabajo de cada sede, para poder asistir presencialmente, respetando todas las medidas de bioseguridad designadas por la empresa y capacitar a los supervisores de cada sede sobre los cuestionarios a utilizar para que sea más rápido aplicar tanto el consentimiento informado como los dos instrumentos de cada variable.

Aspectos Éticos

Este proyecto se sometió a una evaluación del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Posterior a esto, se realizaron los procedimientos de la investigación al margen de los principios establecidos por el informe de Belmont, los cuales son autonomía, beneficencia y justicia (Informe de Belmont, 1979, como se citó en Cabral & Da Costa, 2021), por lo que, se aplicaron los instrumentos establecidos respetando dichas especificaciones, solicitando el debido consentimiento informado a los participantes de la investigación, donde se detallaron los objetivos, procedimientos y beneficios del estudio, aclarando que la participación en este estudio es voluntaria y que cada colaborador puede retirarse cuando lo desee, cumpliendo así el principio de respeto a la autonomía de la persona; además, se respetaron las medidas de bioseguridad establecidas por la organización, solicitando a todos los participantes a seguirlas. Se priorizó el bienestar de cada participante, brindando a la organización, la información obtenida para que puedan tomar decisiones para promocionar o prevenir situaciones donde se presenten niveles inadecuados de satisfacción laboral; por otra parte, al finalizar la investigación se realizó una charla informativa donde se brindaron estrategias para afrontar situaciones que afecten al bienestar del colaborador, cumpliendo con el principio de beneficencia; asimismo, cumpliendo con el principio de justicia, se trató a cada colaborador con el debido respeto e igualdad, pues se establecieron ciertas pautas al aplicar los instrumentos, donde se vio reflejado que cada colaborador tiene el mismo derecho de participar o no en la investigación, como también preguntar cualquier duda o solicitar más información.

Finalmente, el proyecto fue analizado por el sistema TURNITIN, con el objetivo de identificar el grado de similitud (Anexo H), identificando un porcentaje de similitud del 14%.

Plan de Procesamiento y Análisis de Datos

Luego de la aplicación de los instrumentos, los datos obtenidos fueron digitalizados en un base de datos de Excel, luego, se sumaron los puntajes obtenidos por cada dimensión de las variables, ubicándolos en percentiles para asignarles una categoría. Posterior a esto, los datos se procesaron en el software libre Jamovi versión 2.2.5 Solid.

Para identificar si los datos se ajustaban o no a una distribución normal, se seleccionaron los estadísticos paramétricos o no paramétricos según los resultados arrojados en la prueba estadística Shapiro Wilk, donde se encontró que las variables estudiadas no seguían una

distribución normal, por lo que se procedió a utilizar el estadístico no paramétrico de Rho Spearman.

Consecutivamente, se identificó que no existía una correlación evidente entre las dimensiones de personalidad y las de satisfacción laboral. Se presentaron los resultados a través de tablas para una mejor comprensión de la investigación. Finalmente, se utilizaron los resultados obtenidos para establecer las conclusiones según los objetivos preestablecidos.

Resultados y Discusión

Relación entre Personalidad y Satisfacción laboral

En la tabla 1, puede apreciarse que la prueba estadística de correlación de Pearson evidencia una correlación positiva muy baja, y carente de significancia al ser mayor que 0.05.

Tabla 1

Correlación entre la personalidad y satisfacción laboral en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

		Personalidad
Satisfacción Laboral	r de Pearson	0.106
	valor p	0.302

Por lo que no existe correlación entre las variables Personalidad y Satisfacción Laboral en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022, lo que significaría que, los rasgos tanto de extroversión, introversión, neuroticismo o estabilidad emocional que presentan los colaboradores no influyen ni intervienen con su nivel de satisfacción laboral, es decir, estos rasgos no son determinantes en la percepción positiva o negativa que los trabajadores tienen sobre las diversas características de su trabajo (Pujol-Cols & Dabos, 2018).

Estos resultados difieren con los encontrados por Romani (2018), quien observó que la personalidad se relacionaba con la satisfacción laboral, presentando una correlación positiva y alta, con un nivel de significancia de 0.005, lo que permitió señalar que la relación es significativa.

Rasgos de Extroversión-Introversión en colaboradores

En la tabla 2 se observa que el mayor número de colaboradores de la muestra se encuentran en la dimensión de Tendencia a la Extroversión, seguido de la dimensión de Introversión.

Tabla 2

Frecuencias de los rasgos de Extroversión-Introversión en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

Dimensión Extroversión	f	%
Introversión	22	22.9 %
Tendencia a la Introversión	18	18.8 %
Tendencia a la Extroversión	36	37.5 %
Extroversión	20	20.8 %

Esto indica que la mayoría de participantes presentan rasgos tendentes a la extroversión, sin consolidarse completamente con esta tipología de personalidad, por lo que, se evidencian ciertas características de sociabilidad, apertura al contacto social, además de una facilidad para expresar sus ideas dentro del ámbito laboral (Squillace, et al., 2013).

Además, los colaboradores con estos rasgos presentan una necesidad creciente de experimentar diversos estímulos para lograr una activación adecuada en el sistema activador reticular ascendente (SARA), por lo que, estarían más predispuestos a asumir tareas o actividades que impliquen movimientos o riesgos (Galindo, 2015)

Los resultados obtenidos se asemejan a lo observado en el estudio de Gonzales (2021), donde se encontró que el 40.6% de los colaboradores de una empresa privada de Lima Sur presentaban más rasgos de extroversión. De igual manera, el estudio realizado por Valencia y Velásquez (2021) obtuvo una mayor presencia de rasgos de extroversión en los colaboradores de una empresa Ladrillera en Tacna, Perú. Por último, la investigación realizada por Paredes (2018), evidencia que más del 50% de la muestra presentan rasgos propios en tendencia a la extroversión, seguido de un nivel altamente extrovertido donde se observa un 29.7% de los participantes.

Rasgos de Neuroticismo-Estabilidad Emocional en colaboradores

En La tabla 3 se observa que el mayor número de colaboradores de la muestra se encuentran en la dimensión de Tendencia a la Estabilidad, seguido de la dimensión de Estabilidad, y la minoría de colaboradores se encuentran ubicados en la categoría Neuroticismo.

Tabla 3

Frecuencias de los rasgos de Neuroticismo-Estabilidad emocional en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

Dimensión Neuroticismo	f	%
Estabilidad	32	33.3 %
Tendencia a la Estabilidad	36	37.5 %
Tendencia a Neuroticismo	19	19.8 %
Neuroticismo	9	9.4 %

Los rasgos pertenecientes a la tendencia a la estabilidad son los más presentes en la mayoría de los participantes, lo que significa que estos presentan un mejor control en sus estados emocionales frente a diversas situaciones o acontecimientos tanto en el contexto empresarial como personal, así como, una mayor resistencia al estrés y mejor autogestión de sus emociones (Aliaga, 2017).

Los resultados obtenidos son similares a lo presentado en el estudio de Valencia y Velásquez (2021) donde se observó que el 84.8% de los participantes se encontraban en la categoría Estabilidad, y solo el 15.2% presenta rasgos pertenecientes a la categoría Neuroticismo. Sin embargo, estos resultados difieren con los obtenidos por Gonzales (2021), quien obtuvo mayor presencia de colaboradores en los rasgos pertenecientes a Neuroticismo, siendo representado por un 34.1% de la muestra.

Rasgos de Extroversión-Introversión en colaboradores según variables sociodemográficas

En la tabla 4 se observa que la mayoría de colaboradores de sexo masculino y sexo femenino se encuentran en la categoría Tendencia a la Extroversión, seguido de la categoría Introversión

Tabla 4

Rasgos de Extroversión-Introversión según la variable sociodemográfica de Sexo en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

Sexo	Dimensión Extroversión			Total
	Introversión	Tendencia Introversión	Tendencia Extroversión	
Femenino	12	7	14	42
Masculino	10	11	22	54
Total	22	18	36	96

Esto indica que tanto el sexo masculino como femenino manifiestan ciertos rasgos extrovertidos, es decir, presentan un nivel de sociabilidad elevado, así como, características comunicativas, espontáneas, expresión de ideas y en su trabajo se muestran proactivos ante tareas que impliquen movimiento (Squillace, et al., 2013).

Por otro lado, se evidencia que 22 colaboradores de ambos sexos, presentan rasgos introvertidos, estas características se vinculan con un nivel de sociabilidad menor, comportamientos reservados, rutinarios e individualizados (Montaño et al., 2009).

Los datos observados se asemejan a los encontrados en el estudio realizado por Bastidas (2017), donde evidenció que más del 43% de los participantes de ambos sexos, presentaban rasgos predominantes en extroversión.

Rasgos de Neuroticismo-Estabilidad Emocional en colaboradores según variables sociodemográficas

En La tabla 5 se observa que tanto los colaboradores del sexo masculino y los colaboradores del sexo femenino, se encuentran en la categoría Tendencia a la Estabilidad en la dimensión Neuroticismo-Estabilidad Emocional.

Tabla 5

Frecuencia de rasgos de Neuroticismo-Estabilidad Emocional según la variable sociodemográfica de Sexo en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

Sexo	Dimensión Neuroticismo				Total
	Estabilidad	Tendencia Estabilidad	Tendencia Neuroticismo	Neuroticismo	
Femenino	14	17	8	3	42
Masculino	18	19	11	6	54
Total	32	36	19	9	96

Estos resultados indican que la mayoría de colaboradores de sexo masculino y femenino, al presentar rasgos de tendencia a la estabilidad y estabilidad, manifiestan un adecuado control de sus emociones en el contexto empresarial, así como, una mayor resistencia y tolerancia al estrés (Aliaga, 2017).

Lo evidenciado se asemeja a los resultados de la investigación de Bastidas (2017), donde observó que más del 59% de varones y el 63% de mujeres presenta rasgos pertenecientes a la dimensión estabilidad emocional.

Nivel de Satisfacción laboral general en colaboradores

En La tabla 6 se observa que la mayoría de colaboradores se encuentran en el nivel Satisfecho, además, el segundo nivel de satisfacción laboral predominante es el promedio.

Tabla 6

Frecuencias sobre el nivel de satisfacción laboral general en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

Satisfacción Laboral General	Frecuencias	% del Total
Insatisfecho	5	5.2 %
Promedio	31	32.3 %
Satisfecho	52	54.2 %
Muy Satisfecho	8	8.3 %

Estos resultados evidencian que los colaboradores poseen una actitud adecuada frente a su trabajo, por lo que, las características reales de su empleo y las condiciones laborales son percibidas de forma positiva (Hannoun, 2011).

Obtener un nivel Satisfecho en la mayoría de los colaboradores es un efecto de la buena administración empresarial que mantiene la organización, por lo que, las condiciones laborales, los beneficios económicos, el reconocimiento social y la significancia de las tareas establecidas, son percibidas de forma positiva por los trabajadores, reduciendo de esta forma problemáticas como el ausentismo laboral y la baja productividad (Caballero, 2002).

Asimismo, los resultados obtenidos se asemejan a los encontrados por Arismediz (2019), pues, más del 50% de evaluados obtuvo un nivel Satisfecho, y el 40% de colaboradores obtuvo un nivel Promedio respecto a su satisfacción laboral. También el estudio de Aliaga y Castillo (2020) encontró que la mayoría de los participantes obtuvieron un nivel promedio respecto a su satisfacción laboral, representado por 42 colaboradores, seguido de un nivel satisfecho representado por 11 colaboradores.

Nivel de Satisfacción laboral general en colaboradores según variables sociodemográficas de Sexo

En La tabla 7 se observa que la mayoría de colaboradores del sexo masculino y del sexo femenino se encuentran en el nivel Satisfecho, seguido de un nivel promedio en ciertos colaboradores de ambos sexos, respecto a su satisfacción laboral.

Tabla 7

Frecuencias sobre el nivel de satisfacción laboral general según variables sociodemográficas de Sexo en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

Sexo	Satisfacción Laboral				Total
	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy Satisfecho	
Femenino	1	15	22	4	42
Masculino	4	16	30	4	54
Total	5	31	52	8	96

Los resultados indican que tanto el sexo masculino como el femenino tienen mayor presencia en el nivel satisfecho de la satisfacción laboral, por lo que, la percepción que tienen ambos sexos de su trabajo es positiva respecto a los diferentes factores que cada individuo evalúa como significativo para su satisfacción laboral (Hannoun, 2011).

Estos resultados son semejantes a los encontrados por Arismendiz (2019), donde se analizó que el 57.6% de varones y el 47.1% de mujeres mostraron un nivel satisfecho, esto debido a que, los colaboradores se adaptan más al horario de trabajo, asimismo, reciben beneficios económicos por horas extras.

Algunos autores afirman que existe una discriminación de la mujer en las organizaciones, por lo que su nivel de satisfacción bajaría de forma considerable, así como, menores oportunidades de ascenso (Supo, 2018), a pesar de esta realidad, presentar un nivel satisfecho y promedio en ambos sexos significaría que la empresa mantiene valores

organizacionales positivos y adecuadas políticas empresariales para todos sus colaboradores (Abrajan et al., 2009).

Nivel de Satisfacción laboral general en colaboradores según variables sociodemográficas de Nivel educativo

En La tabla 8 se observa que los colaboradores de la variable sociodemográfica del nivel educativo secundaria, se encuentran en su mayoría en el nivel satisfecho, asimismo los colaboradores de nivel educativo técnico presentan un nivel satisfecho respecto a la satisfacción laboral.

Tabla 8

Frecuencias sobre el nivel de satisfacción laboral general según variables sociodemográficas de Nivel Educativo en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

Nivel Educativo	Satisfacción Laboral General				Total
	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy Satisfecho	
Secundaria	1	14	22	5	42
Superior	3	9	14	2	28
Técnico	1	8	16	1	26
Total	5	31	52	8	96

El nivel educativo es considerado como un factor que predice un buen ajuste laboral; a mayor grado educativo mayor adaptación en las tareas del trabajo y, por ende, mayor satisfacción laboral; sin embargo, los resultados encontrados manifiestan que los trabajadores más satisfechos son los de nivel educativo secundario, esto puede ser debido a que, las personas con menor nivel educativo tienen menores expectativas sobre su sueldo y su capacidad de progresar hacia mayores puestos, por lo que tienen sensaciones de conformismo y aceptación sobre su realidad laboral, por otra parte, los colaboradores de nivel educativo superior a pesar que su mayoría se encuentran satisfechos, existe una minoría insatisfecha, esto puede ser causa

de unas expectativas elevadas y exageradas respecto al puesto laboral que pueden conseguir (Supo, 2018).

Nivel de Satisfacción laboral general en colaboradores según variables sociodemográficas de Puesto de trabajo

En La tabla 9 se observa que la mayoría de colaboradores se encuentran en el nivel satisfecho, seguido de un nivel promedio respecto a la satisfacción laboral.

Tabla 9

Frecuencias sobre el nivel de satisfacción laboral general según variables sociodemográficas de Puesto de trabajo en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

Puesto de Trabajo	Satisfacción Laboral				Total
	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy Satisfecho	
Playa	2	19	34	4	59
Administración	2	8	5	3	18
Sistemas	1	0	0	0	1
Logística	0	0	2	0	2
Contabilidad	0	2	6	0	8
Recursos Humanos	0	0	2	0	2
Marketing	0	2	3	1	6
Total	5	31	52	8	96

Estos resultados indican que las condiciones de los diversos puestos laborales son percibidas positivamente por los colaboradores de la empresa, asimismo, aspectos como el salario, los compañeros de trabajo, las oportunidades de ascenso, los reconocimientos y demás

beneficios laborales están presentes en el lugar de trabajo, por lo que, los colaboradores presentan adecuados niveles de satisfacción laboral (Miner, 2005).

Cabe resaltar que lo observado se asemeja a los resultados obtenidos por Arismendiz (2019), quien encontró que el 57% de los colaboradores de planta se encuentran con mayor nivel en su satisfacción laboral, a diferencia de los de áreas administrativas.

Correlación las dimensiones de personalidad y los niveles de satisfacción laboral general

En La tabla 10 se observa que no existe correlación entre la satisfacción laboral general y las dimensiones de personalidad en colaboradores de un grupo empresarial.

Tabla 10

Correlación entre las dimensiones de personalidad y los niveles de satisfacción laboral general en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

		Dimensión N - E	Dimensión E- I
Satisfacción Laboral General	r de Pearson	0.002	0.154
	valor p	0.986	0.135

La dimensión de personalidad Extroversión-Introversión no se correlaciona con el nivel de satisfacción laboral general, pues obtuvo un p valor mayor a 0.05 (0.135), asimismo, la dimensión Neuroticismo-Estabilidad emocional no se correlaciona con el nivel de satisfacción laboral general, pues su p valor es mayor a 0.05 (0.989).

Estos resultados difieren con los obtenidos por Romani (2018), quien encontró que la dimensión de personalidad introvertida presenta una correlación negativa alta con la satisfacción laboral, así como, la dimensión extroversión presenta una correlación alta y positiva con la satisfacción laboral. Por otro lado, la dimensión de neuroticismo se correlaciona negativamente con la satisfacción laboral y la dimensión estabilidad se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral.

Además, los resultados del estudio de Valencia y Velázquez (2021), encontraron que existe evidencia estadística que correlaciona las dimensiones de personalidad y satisfacción laboral.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, se concluye que, no existe correlación significativa entre las variables, personalidad y satisfacción laboral en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022, por lo tanto, se rechaza la hipótesis planteada.

Además, se observó que el mayor número de colaboradores de la muestra presentan rasgos predominantes de la dimensión Tendencia a la Extroversión y la dimensión Tendencia a la Estabilidad.

Respecto a las dimensiones de personalidad predominantes según variables sociodemográficas, se evidenció que los colaboradores de ambos sexos presentan rasgos predominantes de la dimensión tendencia a la extroversión y tendencia a la estabilidad.

Asimismo, se descubrió que la mayoría de colaboradores presentaban un nivel satisfecho respecto a su satisfacción laboral general.

Por otro lado, en los niveles de satisfacción laboral general predominantes según variables sociodemográficas se identificaron que, la mayoría de colaboradores del sexo masculino y del sexo femenino se encuentran en un nivel Satisfecho, la mayoría de colaboradores se encuentran en un nivel educativo secundario y presentan un nivel de satisfacción satisfecho; respecto al puesto laboral, el mayor número de colaboradores se encuentran trabajando en el área de Playa y presentan un nivel satisfecho respecto a su satisfacción laboral.

Finalmente, se observó que no existe correlación entre la satisfacción laboral general y las dimensiones de personalidad en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

Recomendaciones

Para obtener resultados más confiables, se recomienda ampliar el tamaño de la muestra a evaluar, con el objetivo de mejorar la validez de los hallazgos y encontrar la relación entre ambas variables.

Además, se sugiere investigar y estudiar previamente los instrumentos de medición para su posterior aplicación e interpretación. Especialmente el inventario de personalidad de Hans

Eysenck, el cual se caracteriza por su enfoque en dimensiones dicotómicas. Asimismo, explicar adecuadamente las características del cuestionario a los participantes, ya que este contiene palabras y enunciados que pueden ser difíciles de entender, a pesar de estar adaptado en el contexto peruano.

Se sugiere eliminar las respuestas que puntuaron altas en deseabilidad social, ya que estas disminuyen la confiabilidad tanto del test de Personalidad como del test de Satisfacción Laboral.

Por último, se recomienda realizar una investigación enfocada en la relación de las variables Personalidad, Satisfacción Laboral y Clima Organizacional, puesto que los rasgos individuales influyen en la percepción del ámbito laboral, la cual genera la sensación de satisfacción o insatisfacción sobre su trabajo.

Referencias

- Abanto, S. (2018, 29 de agosto). *Muestreo y tamaño de muestra para una tesis*. <https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis>.
- Abrajan, M., Contreras, J., Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 14, pp. 105-118. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>.
- Aliaga, G., & Castillo, B. (2020). *Clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada – Lima, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad privada del norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25093/Aliaga%20Silva%2c%20Giselle%20Cristina%20-%20Castillo%20Palomino%2c%20Beatriz%20Del%20Rosario.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Aliaga, M. (2017). Teorías y Evaluación de la Personalidad. *Publicaciones Didácticas*. <https://core.ac.uk/download/pdf/235855573.pdf>.
- Andrés, A. (2008). *La personalidad*. UOC. <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/111886/1/La%20personalidad%20CAST.pdf>.
- Arias, M., & Flores, F. (2017). *Relación entre el clima laboral y la satisfacción en el trabajo de los agentes de seguridad de la empresa Control Risks del Perú SAC (Trujillo, Perú), 2016* [Tesis de Grado, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XV]. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/272>.
- Arizmendiz, J. (2019). Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en agroindustrial San Pedro SAC, en la ciudad de Tarapoto 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL_ArizmendizLluncorJavier.pdf.
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral* (González, M. Trad.). Pearson.

<https://latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneysseguridad/Psicolog%C3%ADa%20del%20trabajo,%205ta%20Edici%C3%B3n%20-%20John%20Arnold.pdf>.

Arvey, R., Carter, G., & Buerkley, D. (1991). Job Satisfaction: Dispositional and Situational Influences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 6. *ResearchGate*.

https://www.researchgate.net/publication/232423721_Job_Satisfaction_Dispositional_and_Situational_Influences.

Astorga, M. (2004). Factores de personalidad que influyen en la satisfacción en el trabajo. *ResearchGate*.

https://www.researchgate.net/publication/40967027_Factores_de_personalidad_que_influyen_en_la_satisfaccion_en_el_trabajo.

Ato, M., López, J., Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, vol 29, núm. 3, pp. 1038-1059. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>.

Bastidas, J. (2017). *Procrastinación y rasgos de personalidad en estudiantes de una universidad privada de Lima este, 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión].

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/411/Jemina_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

Bermúdez, J., Pérez, A., Ruiz, J., Sanjuán, P., & Rueda, B. (2011). *Psicología de la Personalidad*. UNED. <https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/06/psicologia-de-la-personalidad-bermudez-perez-y-ruiz.pdf>.

Bonillo, D., & Nieto, F. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo*, 11. *Universidad de Almería*, pp. 189-200. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2421/b13772089.pdf>.

Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Curriculum y formación de profesorado*, vol 6, 1-10. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>.

- Chávez, L. y Orozco, A. (2015). Estilos de personalidad y estrategias de afrontamiento al estrés en soldados: un estudio correlacional. *Revista de psicología – Universidad de Antioquia*, 7(1), 35–56.
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. Prentice Hall. <https://tuvntana.files.wordpress.com/2016/09/teorc3adas-de-la-personalidad.pdf>.
- Eugenio, K. (2019). *Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II-I del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, departamento Cajamarca* [Tesis de Bachiller, Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1181>.
- Eysenck, H. (1987). *Personalidad y diferencias Individuales*. Madrid. Ediciones Pirámide, S. A.
- Galindo, D. (2015). *Inteligencia Emocional y Personalidad de los Alumnos de Arte Dramático: ¿Qué los Define como Actores y directores?* [Tesis de Doctorado, Universidad de Murcia]. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/336667/TMDGM.pdf?sequence=1>.
- Gempp, R., & Chesta, S. (2007). Errores Estándar De Medida Condicionales para las Normas Metropolitanas de la Adaptación Chilena Del EPQ-R: Aplicación de un Modelo Binomial a un Test de Personalidad. *Terapia Psicológica*, vol25, núm. 1, pp. 51-62. *ResearchGate*. DOI:10.4067/S0718-48082007000100004.
- Gonzales, N. (2021). *Clima Laboral y personalidad en empleados de una empresa privada de Lima sur* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1330>.
- Gracia, P., García, M., Belda, R., & Cuadrado, A. (2014). Extraversión y su relación con las variables satisfacción laboral y calidad de vida. *Universitas Miguel Hernández*. <https://losverticesdeltiempo.files.wordpress.com/2016/02/extraversic3b3n-y-satisfaccic3b3n-laboral.pdf>.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. *Universidad Nacional de Cuyo*. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf.

- Hauser, M., & García, H. (2017). Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de salud pública de Pueyrredón. *Revista De Psicología Universidad De Antioquia*, 9(2), 9–25. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.v9n2a02>.
- Ibáñez, M. (1995). Primeros datos de la versión en castellano del cuestionario revisado de personalidad de Eysenck (EPQ-R). *Fòrum de recerca n° 1,1995-1996*. <http://hdl.handle.net/10234/80626>.
- Lemos, S. (1989). Esquizofrenia: componentes de la personalidad como factores de riesgo. *Psicothema*, 1(1-2), p. 55-69. <http://hdl.handle.net/10651/29657>.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. UAB. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf.
- Lueiro, M. (2017). *Factores de personalidad y satisfacción laboral de los delegados sindicales de Córdoba Capital* [Tesis de licenciatura, Universidad Siglo 21]. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/14018>.
- Miner, J. (2005). *Organizational behavior I. Essential theories of motivation and leadership* [Comportamiento organizacional I. Teorías esenciales de la motivación y el liderazgo]. M. E. Sharpe.
- Montaño, M., Palacios, J. & Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3(2), 81-107. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225531007>.
- Morris, C., & Maisto, A. (2005). *Introducción a la psicología* (12.º ed.). Pearson. <https://psicologiaen.files.wordpress.com/2016/06/morris-introduccion-a-la-psicologia.pdf>.
- Negredo, A. (2000). Estructura de personalidad y trastornos de personalidad: correlatos de personalidad de los trastornos de personalidad definidos por clasificaciones de consenso. *Psicologemas*, 14(1), 203 - 214.
- Osorio, E., & Paredes, W. (2019). *Personalidad y satisfacción laboral en agentes de seguridad de la empresa G4S Perú, lima metropolitana, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada TELESUP]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/920>.

- Palma, S. (2005). Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013* [Tesis de Maestría, Universidad nacional de la Amazonía peruana]. <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/3810>.
- Perez, P., & Azzollini, S. (2012). Aspectos Disposicionales, Personalidad y Afectos, su Relación con Satisfacción Laboral. *Revista Argentina De Ciencias Del Comportamiento*, 4(3), 65–73. <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v4.n3.5167>.
- Pujol-Cols, J. & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. *Estudios Gerenciales*. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13° ed.). Pearson. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
- Romani, F. (2018). *Personalidad y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13771/Roman%C3%AD_AFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán* [Tesis de Licenciatura, Universidad del Bío-Bío]. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20C%20Marlenne.pdf>.
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología* 26(2), pp. 329-345. DOI: 10.15446/rcp.v26n2.60651
- Salessi, S., & Omar, A. (2018). Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural. *Universitas Psychologica*, 17(3), 1-12. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-3.tops>.

- Salvaggio, D. & Sicardi, E. (2014). La personalidad. *Psicosociología de las Organizaciones, UCES*.
<http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/2410/La%20personalidad.pdf?sequence=1>.
- Sánchez, M., & Sánchez, P. (2008). Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. *Intangible Capital, vol. 12, núm. 5, pp. 1192-1220*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54948501002>.
- Schmidt, V., Firpo, L., Vion, D., Oliván, M., Casella, L., Cuenya, L., Blum, G., & Pedrón, V. (2010). Modelo Psicobiológico de Personalidad de Eysenck: una historia proyectada hacia el futuro. *Revista Internacional de Psicología, 11(02), 1-21*.
<https://doi.org/10.33670/18181023.v11i02.63>
- Schultz, D., & Schultz, S. (2010). *Teorías de la personalidad* (Soto, J., Trad.). Cengage Learning.
https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Schultz_Teorias%2520de%2520la%2520Personalidad.pdf.
- Squillace, M., Picón, J., & Schmidt, V. (2013). Adaptación local del cuestionario revisado de personalidad de Eysenck (Versión abreviada). *Revistas Evaluar 13(1)*.
<https://doi.org/10.35670/1667-4545.v13.n1.6794>.
- Supo, M. (2018). *Competencias profesionales genéricas en la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, Año 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann].
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3507/186_2018_supo_gavancho_mm_espg_maestria_gerencia_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Tacillo, E. (2016). Metodología de la investigación científica. *Repositorio Institucional*.
<http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>.
- Valencia, J., & Velásquez, E. (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 Maestría, Escuela de postgrado NEUMANN].

http://repositorio.epneumann.edu.pe:8080/bitstream/handle/20.500.12892/268/TRABAJO_DE_INV_MBA_VALENCIA_VELASQUEZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

Vallejo, O. (2010). *Satisfacción laboral: Utopía o Realidad*. Educosta.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed>.

Anexos

Anexo A

Inventario de Personalidad Eysenck & Eysenck Forma B.

**INVENTARIO DE PERSONALIDAD EYSENCK
FORMATO B
CUESTIONARIO**

INSTRUCCIONES

Aquí tienes algunas preguntas sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. Después de cada pregunta, conteste en la hoja de respuestas con un “SI” o con una “NO” según sea su caso.

Trate de decir “SI” o “NO” representa su modo usual de actuar o sentir, entonces, ponga un aspa o cruz en el círculo debajo de la columna “SI” o “NO” de su hoja de respuestas.

El cuestionario total no debe de tomar más que unos pocos minutos. Asegúrese de no omitir alguna pregunta.

Recuerde, no hay contestaciones “correctas” ni “incorrectas” y esto no es un test de inteligencia o habilidad, sino simplemente una medida de la forma como es usted.

Nro.	Preguntas	Si	No
1	¿Le gusta abundancia de excitación y bullicio a su alrededor?		
2	¿Tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo, pero sin saber qué?		
3	¿Tiene casi siempre una contestación lista a la mano cuando se le habla?		
4	¿Se siente algunas veces feliz, algunas veces triste, sin una razón real?		
5	¿Permanece usualmente retraído (a) en fiestas y reuniones?		
6	Cuando era niño(a) ¿hacia siempre inmediatamente lo que le decían, sin refunfuñar?		
7	¿Se enfada o molesta a menudo?		
8	Cuando lo(a) meten a una pelea ¿prefiere sacar los trapitos al aire de una vez por todas, en vez de quedar callado(a) esperando que las cosas se calmen solas?		
9	¿Es usted triste, melancólico (a)?		

10	¿Le gusta mezclarse con la gente?		
11	¿Ha perdido a menudo el sueño por sus preocupaciones?		
12	¿Se pone a veces malhumorado (a)?		
13	¿Se catalogaría a si mismo(a) como despreocupado (a) o confiado a su buena suerte?		
14	¿Se decide a menudo demasiado tarde?		
15	¿Le gusta trabajar solo (a)?		
16	¿Se ha sentido a menudo apático (a) y cansado(a) sin razón?		
17	¿Es por lo contrario animado(a) y jovial?		
18	¿Se ríe a menudo de chistes groseros?		
19	¿Se siente a menudo hastiado(a), harto, fastidiado?		
20	¿Se siente incómodo(a) con vestidos que no son del diario?		
21	¿Se distrae (vaga su mente) a menudo cuando trata de prestar atención a algo?		
22	¿Puede expresar en palabras fácilmente lo que piensa?		
23	¿Se abstrae (se pierde en sus pensamientos) a menudo?		
24	¿Está completamente libre de prejuicios de cualquier tipo?		
25	¿Le gusta las bromas?		
26	¿Piensa a menudo en su pasado?		
27	¿Le gusta mucho la buena comida?		
28	Cuándo se fastidia ¿necesita algún(a) amigo(a) para hablar sobre ello?		
29	¿Le molesta vender cosas o pedir dinero a la gente para alguna buena causa?		
30	¿Alardea (se jacta) un poco a veces?		
31	¿Es usted muy susceptible (sensible) por algunas cosas?		
32	¿Le gusta más quedarse en casa, que ir a una fiesta aburrida?		
33	¿Se pone a menudo tan inquieto(a) que no puede permanecer sentado(a) durante mucho rato en una silla?		
34	¿Le gusta planear las cosas, con mucha anticipación?		
35	¿Tiene a menudo mareos (vértigos)?		
36	¿Contesta siempre una carta personal, tan pronto como puede, después de haberla leído?		
37	¿Hace usted usualmente las cosas mejor resolviéndolas solo(a) que hablando a otra persona sobre ello?		

38	¿Le falta frecuentemente aire, sin haber hecho un trabajo pesado?		
39	¿Es usted generalmente una persona tolerante, que no se molesta si las cosas no están perfectas?		
40	¿Sufre de los nervios?		
41	¿Le gustaría más planear cosas, que hacer cosas?		
42	¿Deja algunas veces para mañana, lo que debería hacer hoy día?		
43	¿Se pone nervioso(a) en lugares tales como ascensores, trenes o túneles?		
44	Cuando hace nuevos amigos(as) ¿es usted usualmente quien inicia la relación o invita a que se produzca?		
45	¿Sufre fuertes dolores de cabeza?		
46	¿Siente generalmente que las cosas se arreglarán por sí solas y que terminarán bien de algún modo?		
47	¿Le cuesta trabajo coger el sueño al acostarse en las noches?		
48	¿Ha dicho alguna vez mentiras en su vida?		
49	¿Dice algunas veces lo primero que se le viene a la cabeza?		
50	¿Se preocupa durante un tiempo demasiado largo, después de una experiencia embarazosa?		
51	¿Se mantiene usualmente hérnico(a) o encerrado (a) en sí mismo(a), excepto con amigos muy íntimos?		
52	¿Se crea a menudo problemas, por hacer cosas sin pensar?		
53	¿Le gusta contar chistes y referir historias graciosas a sus amigos?		
54	¿Se le hace más fácil ganar que perder un juego?		
55	¿Se siente a menudo demasiado consciente de sí mismo(a) o poco natural cuando esta con sus superiores?		
56	Cuando todas las posibilidades están contra usted, ¿piensa aun usualmente que vale la pena intentar?		
57	¿Siente “sensaciones” en el abdomen, antes de un hecho importante?		

Anexo B**Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.**

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Totalmente de acuerdo	TA
De acuerdo	A
Indeciso	I
En desacuerdo	D
Totalmente Desacuerdo	TD

Enunciados	TA	A	I	D	TD
1.- La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
2.- Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.- Me siento mal con lo que gano.					
6.- Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7.- Me siento útil con la labor que realizo.					
8.- El ambiente donde trabajo es confortable.					
9.- El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.- La sensación que tengo de mi trabajo, es que me estas explotando.					
11.- Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12.- Me disgusta mi horario.					
13.- Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14.- Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15.- La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16.- Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17.- El horario de trabajo me resulta incómodo.					

18.- Me complace los resultados de mi trabajo.					
19.- Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20.- En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21.- Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22.- Me gusta el trabajo que realizo.					
23.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24.- Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26.- Me gusta la actividad que realizo.					
27.- Mi jefe no valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

*Anexo C***Ficha Sociodemográfica.**

ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

A continuación, encontrará una serie de preguntas. Especifique su respuesta marcando con una cruz la respuesta que corresponde a su situación actual; en las respuestas abiertas, conteste en los espacios destinado para ello. Las respuestas son anónimas y serán usadas para el estudio en el que usted está participando.

Edad

Sexo

Femenino

Masculino

Estado Civil

Soltero

Casado

Separado

Viudo

Nivel de Escolaridad

Primaria

Superior

Secundaria

Técnico

Área en la que labora

¡Gracias por su participación!

Anexo D**Consentimiento Informado.**

Consentimiento para participar en la investigación

Institución:	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Investigador:	Uchofen Chávez Fernando Kiyoshi

Fines del Estudio:

Estimado colaborador, se le invita a participar en este estudio, el cual tiene el objetivo de determinar la correlación entre la personalidad y satisfacción laboral en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

Procedimientos:

Al aceptar su participación en esta investigación, se le brindará una serie de cuestionarios para que complete, asimismo, se le informa que el tiempo estimado es de 25 a 30 minutos.

Información:

Esta investigación solo tiene el objetivo de recolectar información sobre algunos aspectos de la empresa y su dinámica laboral, participar en este estudio no afectará de forma negativa en su trabajo, pues la información que usted nos brinde estará resguardada y será confidencial. Asimismo, si usted lo desea puede retirarse en cualquier momento de la investigación, además, si usted tiene alguna duda al respecto, puede solicitar información extra.

Consentimiento:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación, comprendo las condiciones establecidas, y sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa del estudio, y esto no tendrá consecuencias negativas para mi

SI

NO

*Anexo E***Carta de solicitud para la realización del estudio.**

Chiclayo, 18 de abril de 2022

Carta N° 051-2021-USAT-EPSI

Lic.
Azucena Farías Alzamora
Jefe de RRHH del Grupo Empresarial San Antonio
Presente.-

Asunto: Proyecto de Tesis

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al señor **UCHOFEN CHAVEZ FERNANDO KIYOSHI**, código universitario **181TD76110**, estudiante del IX Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Seminario de Tesis I cuyo coordinador es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñan de la Escuela de Psicología**. El estudiante se encuentra realizando el proyecto de Investigación, titulado: **Personalidad y Satisfacción Laboral entre colaboradores de un Grupo Empresarial en Chiclayo, 2022**, requisito según el Plan de Estudios de la Escuela.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde su apoyo, proporcionándole las facilidades al estudiante, para obtener la recolección de información requerida concerniente a su Proyecto de Tesis.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



Dra. Marilia Sibeles Cortez Vidal
Directora (e)
Escuela de Psicología

*Anexo F***Operacionalización de las variables.****Tabla 11***Inventario de Personalidad de Hans Eysenck.*

Variable	Dimensiones	Ítems	Niveles	Escala
Organización más o menos estable y perdurable del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, lo cual determina su adaptación (Eysenck & Eysenck, 1987).	Extroversión - Introversión	1, 3, 5, 8, 10,	Introversión	Dicotómica
		13,	0-9 puntos	
		15, 17, 20,	Tendencia	
		22, 25,	Introversión	
		27, 29, 32,	10-12 puntos	
	Neuroticismo - Estabilidad	34, 37,	Tendencia	
		39, 41, 44,	Extroversión	
		46, 49,	13-15 puntos	
		51, 53, 56.	Extroversión	
			15-24 puntos	
Veracidad	Neuroticismo - Estabilidad	2, 4, 7, 9, 11,	Estable	
		14,	0-7 puntos	
		16, 19, 21,	Tendencia a la	
	Veracidad	23, 26,	estabilidad	
		28, 31, 33,	8-12 puntos	
		35, 38	Tendencia a la	
		40, 43, 45,	inestabilidad	
Veracidad	47,	13-17 puntos		
	50, 52, 55,	Inestable		
57	18 - 24 puntos			

Tabla 12*Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma.*

Variable	Dimensiones	Ítems	Niveles	Escala
Disposición positiva del colaborador frente a su puesto de trabajo, la cual está influenciada por las creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia laboral (Palma, 2005).	Significación en la tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	Muy Satisfecho 37 - más puntos	Ordinal
			Satisfecho 33-36 puntos	
	Condiciones de trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	Promedio 28-32 puntos	
Insatisfecho 24-27 puntos				
	Reconocimiento Personal y/o Social	6, 11, 13, 19, 24	Muy insatisfecho 23 - menos puntos	
			Muy Satisfecho 41 - más puntos	
			Satisfecho 35-40 puntos	
			Promedio 27-34 puntos	
			Insatisfecho 20-26 puntos	
			Muy insatisfecho 19 - menos puntos	
			Muy Satisfecho 24 - más puntos	
			Satisfecho 20 - 23 puntos	
			Promedio 18-19 puntos	
			Insatisfecho 12-17 puntos	
			Muy insatisfecho 11-menos puntos	

		Muy Satisfecho
		20 - más puntos
		Satisfecho
		16-19 puntos
	2, 5, 9,	Promedio
	10, 16	11-15 puntos
Beneficios Sociales		Insatisfecho
		8-10 puntos
		Muy insatisfecho
		7- menos puntos

Anexo G**Confiabilidad de los instrumentos de Personalidad y Satisfacción laboral****Tabla 13**

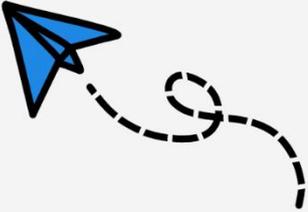
Confiabilidad del Inventario de personalidad de Eysenck en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

Dimensiones de Personalidad	N° Ítems	Coefficiente α de Cronbach
Dimensión E	24	0.656
Dimensión N	24	0.792

Tabla 14

Confiabilidad de la escala de satisfacción laboral en colaboradores de un grupo empresarial en Chiclayo, 2022.

Escala	N° Ítems	Coefficiente α de Cronbach
Significación en la tarea	8	0.802
Condiciones de Trabajo	9	0.638
Reconocimiento Personal y/o social	5	0.655
Beneficios económicos	5	0.658

*Anexo H***Invitación Taller Satisfacción Laboral**

Aumenta tu

SATISFACCIÓN LABORAL

Charla ifnformativa

01. ¿Qué es la satisfacción laboral?
02. Causas de una baja satisfacción laboral
03. Estrategias para aumentar tu satisfacción

Información de contacto

fernando6208@gmail.com
Número: 937103529

