

## LOS ESTILOS DE PERSONALIDAD COMO PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTES

### *Personality styles as predictors of job satisfaction of workers in a transport company*

Carmen Alexandra Villegas Comesaña\* y Walter Lizandro Arias Gallegos\*\*  
Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú

#### Resumen

*El presente estudio tiene por objetivo valorar el efecto de la personalidad en la satisfacción laboral. Se evaluó a 65 trabajadores (74.24% varones y 25.75% mujeres) de una empresa de transportes de la localidad de Arequipa, con dos instrumentos: el Cuestionario de satisfacción laboral de Arias y Justo (2013) y el Inventario de Estilos de Personalidad de Millon (MIPS). Los resultados registran niveles de satisfacción laboral bajos y moderados, así como puntuaciones altas en los estilos de personalidad de Apertura, Modificación, Individualismo, Sensación, Reflexión, Sistematización, Firmeza, Conformismo y Control. También se registraron diferencias en función del sexo, el estado civil, el grado de instrucción, el cargo, el área de trabajo. Hubo diversas correlaciones entre las variables, y los análisis de regresión practicados para valorar los efectos de los estilos de personalidad en la satisfacción laboral, no resultaron significativos.*

**Palabras clave:** Estilos de personalidad, satisfacción laboral, psicología organizacional.

#### Abstract

*The present study has as aim the measure of the effect of the personality over the job satisfaction. There were assessed 65 workers (74.24% male and 25.75% female) from a transportation Enterprise located in Arequipa City, with two instruments: Job Satisfaction Questionnaire by Arias and Justo (2013) and Millon's Inventory of Personality Styles (MIPS). The results indicate low and moderate levels of job satisfaction, so as high punctuations on the personality styles such as Openness, Modification, Individualism, Sensation, Reflection, Systematization, Righteous, Conformism and Control. Moreover, there were registered differences according to the sex, marital status, educational attainment, charge, work zone. There were also several correlations between the variables, and the analysis of regression applied to measure the effects of the personality styles over the job satisfaction, were no significant.*

**Keywords:** Personality styles, job satisfaction, organizational psychology.

\*Psicóloga alexandra.villegas@ucsp.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2795-8561>

\*\*Psicólogo. warias@ucsp.edu.pe. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4183-5093>

## INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral, es uno de los temas más investigados en el campo organizacional. De acuerdo con Judge, Heller y Mount (2002), fue Hoppock quien introdujo este concepto en el ámbito empresarial en 1935, pero la definición más utilizada proviene de Locke, quien definió la satisfacción laboral como “el estado emocional positivo y placentero que resulta de las experiencias laborales” (citado por Heller, Ferris, Brown y Watson, 2009, p. 1051). Desde entonces diversos estudios se han llevado a cabo para analizar las causas y consecuencias de la satisfacción laboral. También se han formulado diversas teorías para explicar este constructo. Las teorías más conocidas son la de las necesidades de Maslow, que supone que la satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de autoestima y autorrealización, conducen a la satisfacción laboral. La teoría bifactorial de Herzberg distingue entre los factores higiénicos y motivacionales, como las causas de la satisfacción laboral. La teoría de Vroom se focaliza en las expectativas de los trabajadores, mientras que la de Adams señala que cuando se perciben inequidades e injusticias en el entorno laboral, la satisfacción laboral disminuye. La teoría de McClelland reconoce tres tipos de motivadores en el trabajo: la afiliación, el poder y el logro (Schultz, 1999).

En el Perú, los primeros estudios sobre satisfacción laboral, los realiza Federico León a partir de la década de los 70', quien puso a prueba la teoría de Herzberg en una muestra de trabajadores peruanos (León & Sepúlveda, 1979) y luego investigó los alcances de la teoría de Vroom (León, 1981). En la década de los 90', Sonia Palma creó una escala de 36 ítems y siete factores para medir la satisfacción laboral, haciendo alusión a las condiciones físicas, el salario y los beneficios laborales, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y las relaciones con la autoridad (Palma, 1999). Más recientemente, los estudios de Boluarte han puesto a prueba la estructura factorial de la escala de satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, encontrando que dicho instrumento, no discrimina adecuadamente entre la satisfacción laboral extrínseca e intrínseca (Boluarte, 2014; Boluarte y Merino, 2015).

Para el caso de Arequipa, segunda ciudad del Perú,

recientemente se han publicado algunos estudios sobre la satisfacción laboral. Un primer trabajo de autoría de Harold Gamero, valoró la satisfacción laboral como una dimensión de la felicidad en una muestra de la población económicamente activa de la ciudad (Gamero, 2013). De otro lado, Arias y Justo (2013) realizaron un estudio comparativo de la satisfacción laboral en dos tiendas por departamento de la ciudad, lo que implicó la elaboración de una escala breve para la evaluación de la satisfacción laboral, encontrándose dos factores subyacentes: la satisfacción con el trabajo y la satisfacción con las personas. También se publicó un estudio que valora las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en el que se reportó que las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento, del clima organizacional, se relacionaron significativa y positivamente con la satisfacción de los trabajadores (Arias & Arias, 2014). Además, se valoró las relaciones entre el síndrome de burnout, la satisfacción laboral y la integración familiar en un grupo de trabajadores, dentro del marco del conflicto familia-trabajo, encontrándose que la integración familiar podría tener un efecto moderador de la satisfacción laboral cuando el trabajador presenta agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Arias & Ceballos, 2016).

Ahora bien, una de las variables que se ha estudiado como predisponente de la satisfacción laboral, ha sido la personalidad del trabajador. Aunque no existen en el Perú, estudios previos que valoren las relaciones entre ambas variables, sí existen diversos estudios sobre la personalidad. Una de las primeras investigaciones sobre el tema, corresponde al trabajo de Walter Blumenfeld (1948) que estandarizó el Inventario de Personalidad de Bernreuter, luego en la década de los 70', Anicama (1974) realizó la estandarización del Inventario de Personalidad de Eysenck. Podemos decir que los estudios de personalidad en el Perú se han valido de los inventarios de personalidad de Eysenck, que ha gozado de amplia difusión en Latinoamérica (Flores-Mendoza, Ardila, Gallegos, Sampaio, Miranda y Andrade, 2016). Esta preferencia por la teoría de Eysenck se debe en parte, a que los nuevos enfoques de la personalidad, reposan sobre fundamentos estadísticos más complejos (Richaud, 2003), aunque algunas de las teorías de la personalidad más recientes, si bien tienen un sólido fundamento estadístico, carecen

de fundamentos teóricos, como es el caso de los Cinco Grandes factores de Costa y McCrae (Richaud, 2002).

En tal sentido, Machicao (2012) analizó las relaciones entre los cinco factores de la personalidad con las actitudes hacia el reciclaje en estudiantes universitarios. Los estudios de Sergio Dominguez se han focalizado en las propiedades psicométricas de los inventarios de Eysenck (Dominguez, 2014; Dominguez, Villegas, Yauri, Aravena & Ramírez, 2013). Astonitas (2005) realizó un estudio de la personalidad en función del uso de la Internet en estudiantes universitarios. También se han publicado artículos divulgativos sobre la vida y obra de Hans Eysenck (Arias, 2012; Dergan, 1999). En ese sentido, si bien la personalidad es un constructo valorado por los psicólogos peruanos, es poca la investigación que se ha derivado en torno a él. Esto puede deberse a que se confunden las teorías de la personalidad (Engler, 1999) con la psicología de la personalidad (Allport, 1973). Además, los nuevos enfoques como los 16 factores de Cattell o la teoría de Millon, suponen una amplia diversidad de dimensiones. A pesar de ello, existen algunos estudios con estos modelos teóricos, como la adaptación del Inventario de Estilos de Personalidad de Millon en una población universitaria de Perú (Sánchez, Thorne, Martínez, Niño de Guzmán & Argumedo, 2002).

En Arequipa, también se han realizado algunos estudios sobre la personalidad. Entre ellos podemos mencionar el estudio de Geldres y Arias (2008) que emplearon un enfoque lexicográfico para analizar la descripción de la personalidad que hacen los estudiantes universitarios a través de la selección de adjetivos. Talavera (2011) hizo una investigación sobre las diferencias de la personalidad entre los reclusos en función del tipo de delito cometido. Más recientemente, se han hecho estudios sobre la personalidad y el uso de la computadora (Arias y Masías, 2016), encontrando que no hay diferencias en el tiempo de uso de la computadora tomando como criterio de comparación las dimensiones de extroversión e introversión del Inventario de Personalidad de Eysenck. Otro estudio, se focalizó en el estudio de la personalidad, los estilos de afrontamiento la inteligencia emocional de un grupo de conciliadores de Arequipa, reportándose que, las personas de la muestra, cuentan con

características psicológicas que les permiten resolver los conflictos de las personas que son derivadas a procesos conciliatorios (Arias, Infante y Ceballos, 2016). Finalmente, otra investigación recientemente publicada, da cuenta de las características clínicas de la personalidad de los reclusos del Penal de Socabaya en Arequipa, encontrando que presentan tres patrones distintivos de personalidad. El ansioso, el depresivo y el psicopático (Arias, Canales y De la Torre, 2016).

Con respecto a las relaciones entre la personalidad y la satisfacción laboral, no hay estudios en el Perú que analicen las relaciones entre dichas variables. A nivel global, uno de los autores que se ha interesado en este tema, ha sido Timothy Judge, quien ha realizado diversos estudios y ha planteado una teoría sobre las características nucleares de la personalidad que influyen en la satisfacción laboral. Estas características nucleares son la autoestima, la autoeficacia, el neuroticismo y el locus de control, y se ha probado mediante el método de ecuaciones estructurales, que conforma un núcleo de auto-evaluación con poder predictivo sobre la satisfacción laboral, mediada por la complejidad del trabajo (Judge, Bono y Locke, 2000). Este modelo ha sido sometido a prueba en otros contextos diversos, como en el estudio de Cleare (2013) que lo aplicó en un grupo de 384 trabajadores de Las Bahamas, encontrando que las características de la personalidad, autoestima, autoeficacia y locus de control, predicen positivamente la personalidad.

Otro modelo teórico que ha sido aprobado, para valorar las relaciones entre la personalidad y la satisfacción laboral, ha sido el de los Cinco Grandes Factores de la personalidad de Costa y McCrae (1995). Un meta-análisis realizado por Judge, Heller y Mount (2002) en PsycInfo, encontró que tras revisar 163 estudios sobre las relaciones entre personalidad y satisfacción laboral, las dimensiones de neuroticismo, extraversión y responsabilidad, presentan correlaciones muy significativas con la satisfacción laboral. Otros estudios, también han corroborado resultados similares. Tal es el caso del estudio de Ijaz y Khan (2015) que han evaluado 90 empleados de siete distritos de Pakistán, extraversión y apertura se relacionan positivamente con la satisfacción laboral, mientras que neuroticismo mantiene relaciones negativas. En Noruega, Franěk & Večeřa (2008), encontraron que la

dimensión de cordialidad se relacionó fuertemente con la satisfacción laboral, mientras que la extroversión, la apertura y la responsabilidad obtuvieron correlaciones moderadas con la satisfacción laboral.

Heller, Ferris, Brown y Watson (2009) han planteado que se debe distinguir la personalidad del trabajador de la personalidad en el trabajo, ya que una persona no se comporta de la misma manera en su entorno familiar o social, como lo hace en el trabajo. Sin embargo, encuentran que la personalidad puede mediar en la personalidad en el trabajo, para ello, se basaron en el modelo de los Cinco Grandes y aplicaron la técnica de análisis de vías para valorar las influencias de las dimensiones de la personalidad en general, en el trabajo y la satisfacción laboral.

Otros estudios han valorado las relaciones entre los Cinco Factores de la personalidad y la satisfacción laboral en función de otras variables como la conducta cívica en el trabajo. Así, Ilies, Fulmer, Spitzmuller y Johnson (2009) han reportado que la satisfacción laboral está mediada por la personalidad y el civismo organizacional, sobre todo la dimensión de cordialidad. También se ha encontrado que la proactividad, como rasgo de la personalidad predice tanto la satisfacción laboral, como las conductas de civismo organizacional (Li, Liang y Crant, 2010). Otro estudio pakistaní, reportó que la satisfacción laboral y el emprendimiento están moderados por la personalidad, además, los trabajadores más satisfechos fueron los más innovadores y emprendedores (Ahmed, Rehman y Amjad, 2013).

Un estudio pretendió valorar el efecto de la personalidad en la satisfacción laboral (según el modelo de Herzberg), desde el modelo teórico de Eysenck (1982) y los Cinco Factores (Laak, 1996). Los resultados indican que en el primer caso la estabilidad se relacionó con los factores motivacionales y la extraversión con los factores de higiene, la igual que la dimensión de psicoticismo. En el segundo caso, la responsabilidad se relacionó con la satisfacción laboral en general.

Por otro lado, Ilies y Judge (2002) encontraron que el 36% de las diferencias en la satisfacción laboral, pueden ser explicadas por las diferencias

individuales. También se reportó que tanto la personalidad como los afectos positivos y negativos, tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral. En la investigación de von Rimscha (2015), se encontró que las características del trabajo y los rasgos de personalidad tienen un efecto cruzado en la satisfacción laboral. Para ello, se tomó como muestra a 259 trabajadores de diferentes ocupaciones en un medio de comunicación suizo, enfatizando que las variadas ocupaciones pueden tener efectos diferenciados en la satisfacción laboral.

En general, todas estas investigaciones han puesto a prueba la hipótesis de que la personalidad tiene cierto impacto en la satisfacción laboral, demostrando que existen variaciones en función de los grupos ocupacionales, los modelos teóricos que sirven de base y otras variables intervinientes o concomitantes. En el presente estudio se planteó el objetivo de determinar el efecto que tiene la personalidad sobre la satisfacción laboral, considerando además, diversas variables sociolaborales, para valorar comparativamente las diferencias en función del sexo, el estado civil, el grado de instrucción, el cargo y el área de trabajo.

## METODOLOGÍA

### Muestra

Se utilizó un muestreo no probabilístico mediante la técnica de muestreo por cuotas, que derivó en la conformación de una muestra de 65 trabajadores de una empresa privada de transportes que funciona en la localidad de Arequipa. Esta muestra está constituida por 74.24% de varones y 25.75% de mujeres con una edad media de 33 años dentro de un rango de 19 a 56 años con una desviación estándar de  $\pm 9.160$ . En cuanto al estado civil, el 59% son solteros, el 27.27% son casados, el 12.12% son convivientes, el 1.5% son viudos. Con respecto a su grado de instrucción 46.96% tiene estudios universitarios, el 31.81 tiene estudios superiores de nivel técnico, el 18.18% tiene estudios secundarios y el 3.03% tiene estudios de maestría. En función al cargo, el 33.33% cumple funciones de asistente, el 37.87% son operarios, 12.21% son jefes, el 7.57% son supervisores, y el 3.03% son auxiliares. Finalmente, con respecto al área de trabajo, el 42.42% son del área de mantenimiento, el 12.12%

pertenecen a el área de contabilidad, operaciones, sistemas y seguridad tienen 7.57% cada una, recursos humanos y comercial tienen 6.06%, legal, tesorería y administración tienen un porcentaje de 3.03% cada una y 1.51 % Gerencia General.

### **Instrumentos**

El Cuestionario de Satisfacción Laboral fue elaborado y validado por Arias y Justo (2013). Este cuestionario se diseñó y elaboró para recoger información relativa a la satisfacción laboral a partir del salario recibido, el tipo de tarea que se realiza, las relaciones interpersonales, las posibilidades de promoción y la organización. El cuestionario está compuesto de 8 preguntas y con una escala de respuestas tipo Likert que abarca alternativas tales como muy satisfecho, bastante satisfecho, poco satisfecho y nada satisfecho. El cuestionario se validó mediante un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) con rotación varimax, obteniendo como resultado la existencia de dos factores, el primer factor fue denominado condiciones de trabajo y el segundo factor relaciones humanas. Asimismo, se determinó la confiabilidad de la prueba mediante el coeficiente el método de consistencia interna a través de la prueba Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de .759 para la escala total.

El Inventario de Estilos de personalidad de Millon (MIPS) fue desarrollado por Theodore Millon y adaptado para una población universitaria peruana por María del Pilar Sánchez López y colaboradores (2002). Su administración puede ser individual o colectiva, y demora aproximadamente 30 minutos en ser aplicada. Se aplica a personas entre los 18 y 65 o más años, con un nivel de instrucción de secundaria completa. El MIPS consta de 24 escalas agrupadas en 12 pares. Cada par incluye dos escalas yuxtapuestas. Los 12 pares de escalas se distribuyen en tres grandes áreas: Metas motivacionales, Modos cognitivos y Conductas interpersonales. El MIPS incluye tres indicadores de validez: impresión positiva, impresión negativa y consistencia.

### **Procedimientos**

En primer lugar, se solicitó las autorizaciones y permisos correspondientes de acuerdo a las políticas y procedimientos establecidos, en una empresa de

transportes de la localidad, siempre que se mantenga en confidencialidad los datos de la empresa. La recolección de información se dio mediante la aplicación del Cuestionario de Satisfacción laboral y el Inventario de Estilos de personalidad, siendo aplicados a los empleados en su horario de trabajo y luego de haber brindado las indicaciones respectivas sobre su desarrollo al inicio de las mismas. Todos los trabajadores fueron informados sobre los fines de la investigación y aceptaron participar voluntariamente, y en consecuencia, firmaron el consentimiento informado.

Luego se realizó el procesamiento de datos mediante el uso del programa estadístico SPSS versión 19. De modo que se utilizaron estadísticos descriptivos y pruebas estadísticas inferenciales tales como la prueba t student y análisis de varianza para hacer las comparaciones, correlación de Pearson para ver las relaciones entre las variables, y el análisis de regresión lineal para analizar el efecto de los estilos de personalidad sobre la satisfacción laboral.

### **RESULTADOS**

En este acápite se exponen los resultados hallados luego de la aplicación de los instrumentos de medición. En primer lugar se efectúan los procesamientos estadísticos descriptivos, luego los comparativos, seguidos de los correlaciones y finalmente los análisis predictivos. Para ello, se ha empleado pruebas paramétricas de estadística inferencial y el programa SPSS versión 19.

Como se puede ver en la tabla 1, se tienen los valores descriptivos de la variable satisfacción laboral, donde se aprecia que los valores obtenidos se ubican en un rango medio bajo, lo que supone que la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de transportes, no es la más adecuada. Además las características del trabajo, las relaciones con los compañeros y la satisfacción con la empresa obtuvieron las medias más bajas y los valores máximos más bajos; mientras que el salario, fue el aspecto con el que se sienten más satisfechos los trabajadores, por obtener el promedio más elevado de todos los puntajes.

Tabla 1.  
Valores descriptivos de la satisfacción laboral

	Salario	Trabajo	Subordinados	Jefes	Compañeros	Promoción	Organización	Empresa
Media	2.984	1.954	2.266	2.075	2	2.242	2.181	2.060
Mediana	3	2	2	2	2	2	2	2
Moda	3	2	2	2	2	2	2	2
Desv. típ.	0.712	0.711	0.883	0.846	0.632	0.804	0.721	0.629
Varianza	0.507	0.505	0.780	0.717	0.4	0.648	0.520	0.396
Asimetría	-0.24	0.065	0.115	0.323	0	-0.10	-0.03	-0.04
Curtosis	-0.21	-0.97	-0.48	-0.59	-0.40	-0.79	-0.53	-0.39
Mínimo	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo	4	3	4	4	3	4	4	3

Con respecto a la variable personalidad, tenemos que las medias más altas corresponden a Apertura, Modificación, Individualismo, Sensación, Reflexión, Sistematización, Firmeza, Conformismo y Control,

mientras que las más bajas son Preservación, Acomodación, Intuición, Afectividad, Innovación y Sometimiento. (Tabla 2).

Tabla 2.  
Valores descriptivos de los estilos de la personalidad

	Apertura	Preservación	Modificación	Acomodación	Individualismo	Protección	Extraversión	Inroversión	Sensación	Intuición	Reflexión	Afectividad	Sistemización	Innovación	Retramiento	Comunicatividad	Vacilación	Firmeza	Discrepancia	Conformismo	Sometimiento	Control	Insatisfacción	Concordancia
Media	64.93	35.25	62	36.03	65.71	43.13	43.96	50.78	70.37	35.5	71.16	37.40	63.83	34.31	50.30	59.53	43.57	69.66	42.21	68.78	31.66	68.63	43.83	49.45
Mediana	69	28.5	67	33	64.5	41	52	49	68	30.5	73.5	31.5	71	31	52	60	37	73	40	71.5	26	72	38	50
Moda	86	16	89	19	87	17	77	20	68	24	100	0	74	24	58	60	15	72	37	89	9	72	26	49
Desv. típ.	21.49	22.72	23.01	22.42	21.86	25.08	26.01	28.85	20.56	23.98	20.30	24.21	22.46	22.408	25.98	24.59	25.407	21.09	21.71	21.08	25.45	22.48	23.46	21.95
Varianza	462.1	516.4	529.6	502.8	478.2	629.2	676.5	832.3	422.9	575.4	412.1	586.4	504.8	502.1	675.3	604.9	645.5	445.0	471.33	444.72	647.9	505.49	550.6	482.03
Asimetría	-1.53	1.33	-0.92	0.929	-0.26	0.096	-0.35	0.210	-0.82	0.68	-0.54	0.45	-0.89	0.39	0.192	-0.53	0.83	-1.18	0.84	-0.98	1.20	-0.68	0.46	-0.31
Curiosis	2.46	1.432	0.231	0.502	-0.64	-1.00	-1.27	-1.11	0.882	-0.10	-0.12	-0.45	0.05	-0.65	-1.05	-0.57	-0.251	1.06	0.68	1.23	0.69	-0.16	-0.54	-0.18
Mínimo	0	9	0	6	10	0	0	5	3	0	23	0	0	0	7	0	9	0	0	0	5	9	3	0
Máximo	95	100	93	96	100	89	80	100	100	98	100	95	95	84	100	95	100	97	100	100	100	100	100	95

Para la ejecución de las comparaciones se procedió primero a valorar la normalidad de la distribución de los datos mediante la prueba Kolmogorov Smirnov, obteniéndose valores no significativos en la mayoría de los casos ( $p > 0.05$ ), por lo tanto se decidió emplear pruebas estadísticas paramétricas.

Así, tenemos que primero se hicieron las comparaciones con respecto al criterio sexo, entre las variables de estudio satisfacción laboral y personalidad. Para ello se usó la prueba paramétrica t de student para muestras independientes.

En la Tabla 3 se aprecia que no existen diferencias significativas entre varones y mujeres con respecto a la satisfacción laboral, lo que supone que los niveles de satisfacción laboral entre varones y mujeres son similares.

En la Tabla 4 en cambio, se aprecian diferencias en los estilos de personalidad, siendo los varones quienes obtienen puntajes más altos en Reflexividad y las mujeres en Comunicatividad, lo que quiere decir que los varones son más reflexivos y las mujeres más comunicativas. Estas diferencias fueron significativas ( $p < .025$ ).

Tabla 3.  
*Comparaciones de la satisfacción laboral según sexo*

	Sexo	N	Media	Desviación tít.	t	gl	p																																																																																
Salario	Varón	49	3.000	0.677	.264	64	.793																																																																																
	Mujer	17	2.941	0.827				Trabajo	Varón	49	1.878	0.696	-1.476	64	.151	Mujer	17	2.176	0.728	Subordinados	Varón	12	2.333	0.888	.527	64	.636	Mujer	3	2.000	1.000	Jefes	Varón	49	2.061	0.827	-.222	64	.826	Mujer	17	2.118	0.928	Compañeros	Varón	49	2.020	0.629	.432	64	.668	Mujer	17	1.941	0.659	Promoción	Varón	49	2.224	0.823	-.314	64	.754	Mujer	17	2.294	0.772	Organización	Varón	49	2.122	0.726	-1.156	64	.256	Mujer	17	2.353	0.702	Empresa	Varón	49	2.061	0.592	.012	64	.990
Trabajo	Varón	49	1.878	0.696	-1.476	64	.151																																																																																
	Mujer	17	2.176	0.728				Subordinados	Varón	12	2.333	0.888	.527	64	.636	Mujer	3	2.000	1.000	Jefes	Varón	49	2.061	0.827	-.222	64	.826	Mujer	17	2.118	0.928	Compañeros	Varón	49	2.020	0.629	.432	64	.668	Mujer	17	1.941	0.659	Promoción	Varón	49	2.224	0.823	-.314	64	.754	Mujer	17	2.294	0.772	Organización	Varón	49	2.122	0.726	-1.156	64	.256	Mujer	17	2.353	0.702	Empresa	Varón	49	2.061	0.592	.012	64	.990	Mujer	17	2.059	0.748								
Subordinados	Varón	12	2.333	0.888	.527	64	.636																																																																																
	Mujer	3	2.000	1.000				Jefes	Varón	49	2.061	0.827	-.222	64	.826	Mujer	17	2.118	0.928	Compañeros	Varón	49	2.020	0.629	.432	64	.668	Mujer	17	1.941	0.659	Promoción	Varón	49	2.224	0.823	-.314	64	.754	Mujer	17	2.294	0.772	Organización	Varón	49	2.122	0.726	-1.156	64	.256	Mujer	17	2.353	0.702	Empresa	Varón	49	2.061	0.592	.012	64	.990	Mujer	17	2.059	0.748																				
Jefes	Varón	49	2.061	0.827	-.222	64	.826																																																																																
	Mujer	17	2.118	0.928				Compañeros	Varón	49	2.020	0.629	.432	64	.668	Mujer	17	1.941	0.659	Promoción	Varón	49	2.224	0.823	-.314	64	.754	Mujer	17	2.294	0.772	Organización	Varón	49	2.122	0.726	-1.156	64	.256	Mujer	17	2.353	0.702	Empresa	Varón	49	2.061	0.592	.012	64	.990	Mujer	17	2.059	0.748																																
Compañeros	Varón	49	2.020	0.629	.432	64	.668																																																																																
	Mujer	17	1.941	0.659				Promoción	Varón	49	2.224	0.823	-.314	64	.754	Mujer	17	2.294	0.772	Organización	Varón	49	2.122	0.726	-1.156	64	.256	Mujer	17	2.353	0.702	Empresa	Varón	49	2.061	0.592	.012	64	.990	Mujer	17	2.059	0.748																																												
Promoción	Varón	49	2.224	0.823	-.314	64	.754																																																																																
	Mujer	17	2.294	0.772				Organización	Varón	49	2.122	0.726	-1.156	64	.256	Mujer	17	2.353	0.702	Empresa	Varón	49	2.061	0.592	.012	64	.990	Mujer	17	2.059	0.748																																																								
Organización	Varón	49	2.122	0.726	-1.156	64	.256																																																																																
	Mujer	17	2.353	0.702				Empresa	Varón	49	2.061	0.592	.012	64	.990	Mujer	17	2.059	0.748																																																																				
Empresa	Varón	49	2.061	0.592	.012	64	.990																																																																																
	Mujer	17	2.059	0.748																																																																																			



Tabla 4.  
Comparaciones de los estilos de personalidad según sexo

	Sexo	N	Media	Desv. Típ.	t	gl	p																																																																																																																																																																																																																																																																																
Apertura	Varón	49	64.653	20.527	-.166	64	.869																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	65.764	24.742				Preservación	Varón	49	36.142	23.101	.546	64	.589	Mujer	17	32.705	22.084	Modificación	Varón	49	63.163	23.351	.709	64	.484	Mujer	17	58.647	22.354	Acomodación	Varón	49	36.122	23.323	.060	64	.952	Mujer	17	35.764	20.2686	Individualismo	Varón	49	68.551	21.642	1.848	64	.075	Mujer	17	57.529	21.021	Protección	Varón	49	42.387	24.320	-.383	64	.705	Mujer	17	45.294	27.842	Extraversión	Varón	49	41.306	27.077	-1.59	64	.121	Mujer	17	51.647	21.552	Introversión	Varón	49	53.530	28.914	1.340	64	.191	Mujer	17	42.882	27.995	Sensación	Varón	49	71.204	20.798	.557	64	.582	Mujer	17	68	20.303	Intuición	Varón	49	35.183	23.486	-.171	64	.865	Mujer	17	36.411	26.110	Reflexión	Varón	49	74.448	16.862	1.867	64	.025	Mujer	17	61.705	26.326	Afectividad	Varón	49	34.530	23.248	-1.58	64	.126	Mujer	17	45.705	25.738	Sistematización	Varón	49	62.653	22.235	-.703	64	.488	Mujer	17	67.235	23.480	Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752	Mujer	17	32.705	24.926	Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515
Preservación	Varón	49	36.142	23.101	.546	64	.589																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	32.705	22.084				Modificación	Varón	49	63.163	23.351	.709	64	.484	Mujer	17	58.647	22.354	Acomodación	Varón	49	36.122	23.323	.060	64	.952	Mujer	17	35.764	20.2686	Individualismo	Varón	49	68.551	21.642	1.848	64	.075	Mujer	17	57.529	21.021	Protección	Varón	49	42.387	24.320	-.383	64	.705	Mujer	17	45.294	27.842	Extraversión	Varón	49	41.306	27.077	-1.59	64	.121	Mujer	17	51.647	21.552	Introversión	Varón	49	53.530	28.914	1.340	64	.191	Mujer	17	42.882	27.995	Sensación	Varón	49	71.204	20.798	.557	64	.582	Mujer	17	68	20.303	Intuición	Varón	49	35.183	23.486	-.171	64	.865	Mujer	17	36.411	26.110	Reflexión	Varón	49	74.448	16.862	1.867	64	.025	Mujer	17	61.705	26.326	Afectividad	Varón	49	34.530	23.248	-1.58	64	.126	Mujer	17	45.705	25.738	Sistematización	Varón	49	62.653	22.235	-.703	64	.488	Mujer	17	67.235	23.480	Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752	Mujer	17	32.705	24.926	Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350								
Modificación	Varón	49	63.163	23.351	.709	64	.484																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	58.647	22.354				Acomodación	Varón	49	36.122	23.323	.060	64	.952	Mujer	17	35.764	20.2686	Individualismo	Varón	49	68.551	21.642	1.848	64	.075	Mujer	17	57.529	21.021	Protección	Varón	49	42.387	24.320	-.383	64	.705	Mujer	17	45.294	27.842	Extraversión	Varón	49	41.306	27.077	-1.59	64	.121	Mujer	17	51.647	21.552	Introversión	Varón	49	53.530	28.914	1.340	64	.191	Mujer	17	42.882	27.995	Sensación	Varón	49	71.204	20.798	.557	64	.582	Mujer	17	68	20.303	Intuición	Varón	49	35.183	23.486	-.171	64	.865	Mujer	17	36.411	26.110	Reflexión	Varón	49	74.448	16.862	1.867	64	.025	Mujer	17	61.705	26.326	Afectividad	Varón	49	34.530	23.248	-1.58	64	.126	Mujer	17	45.705	25.738	Sistematización	Varón	49	62.653	22.235	-.703	64	.488	Mujer	17	67.235	23.480	Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752	Mujer	17	32.705	24.926	Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																				
Acomodación	Varón	49	36.122	23.323	.060	64	.952																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	35.764	20.2686				Individualismo	Varón	49	68.551	21.642	1.848	64	.075	Mujer	17	57.529	21.021	Protección	Varón	49	42.387	24.320	-.383	64	.705	Mujer	17	45.294	27.842	Extraversión	Varón	49	41.306	27.077	-1.59	64	.121	Mujer	17	51.647	21.552	Introversión	Varón	49	53.530	28.914	1.340	64	.191	Mujer	17	42.882	27.995	Sensación	Varón	49	71.204	20.798	.557	64	.582	Mujer	17	68	20.303	Intuición	Varón	49	35.183	23.486	-.171	64	.865	Mujer	17	36.411	26.110	Reflexión	Varón	49	74.448	16.862	1.867	64	.025	Mujer	17	61.705	26.326	Afectividad	Varón	49	34.530	23.248	-1.58	64	.126	Mujer	17	45.705	25.738	Sistematización	Varón	49	62.653	22.235	-.703	64	.488	Mujer	17	67.235	23.480	Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752	Mujer	17	32.705	24.926	Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																
Individualismo	Varón	49	68.551	21.642	1.848	64	.075																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	57.529	21.021				Protección	Varón	49	42.387	24.320	-.383	64	.705	Mujer	17	45.294	27.842	Extraversión	Varón	49	41.306	27.077	-1.59	64	.121	Mujer	17	51.647	21.552	Introversión	Varón	49	53.530	28.914	1.340	64	.191	Mujer	17	42.882	27.995	Sensación	Varón	49	71.204	20.798	.557	64	.582	Mujer	17	68	20.303	Intuición	Varón	49	35.183	23.486	-.171	64	.865	Mujer	17	36.411	26.110	Reflexión	Varón	49	74.448	16.862	1.867	64	.025	Mujer	17	61.705	26.326	Afectividad	Varón	49	34.530	23.248	-1.58	64	.126	Mujer	17	45.705	25.738	Sistematización	Varón	49	62.653	22.235	-.703	64	.488	Mujer	17	67.235	23.480	Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752	Mujer	17	32.705	24.926	Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																												
Protección	Varón	49	42.387	24.320	-.383	64	.705																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	45.294	27.842				Extraversión	Varón	49	41.306	27.077	-1.59	64	.121	Mujer	17	51.647	21.552	Introversión	Varón	49	53.530	28.914	1.340	64	.191	Mujer	17	42.882	27.995	Sensación	Varón	49	71.204	20.798	.557	64	.582	Mujer	17	68	20.303	Intuición	Varón	49	35.183	23.486	-.171	64	.865	Mujer	17	36.411	26.110	Reflexión	Varón	49	74.448	16.862	1.867	64	.025	Mujer	17	61.705	26.326	Afectividad	Varón	49	34.530	23.248	-1.58	64	.126	Mujer	17	45.705	25.738	Sistematización	Varón	49	62.653	22.235	-.703	64	.488	Mujer	17	67.235	23.480	Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752	Mujer	17	32.705	24.926	Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																								
Extraversión	Varón	49	41.306	27.077	-1.59	64	.121																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	51.647	21.552				Introversión	Varón	49	53.530	28.914	1.340	64	.191	Mujer	17	42.882	27.995	Sensación	Varón	49	71.204	20.798	.557	64	.582	Mujer	17	68	20.303	Intuición	Varón	49	35.183	23.486	-.171	64	.865	Mujer	17	36.411	26.110	Reflexión	Varón	49	74.448	16.862	1.867	64	.025	Mujer	17	61.705	26.326	Afectividad	Varón	49	34.530	23.248	-1.58	64	.126	Mujer	17	45.705	25.738	Sistematización	Varón	49	62.653	22.235	-.703	64	.488	Mujer	17	67.235	23.480	Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752	Mujer	17	32.705	24.926	Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																				
Introversión	Varón	49	53.530	28.914	1.340	64	.191																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	42.882	27.995				Sensación	Varón	49	71.204	20.798	.557	64	.582	Mujer	17	68	20.303	Intuición	Varón	49	35.183	23.486	-.171	64	.865	Mujer	17	36.411	26.110	Reflexión	Varón	49	74.448	16.862	1.867	64	.025	Mujer	17	61.705	26.326	Afectividad	Varón	49	34.530	23.248	-1.58	64	.126	Mujer	17	45.705	25.738	Sistematización	Varón	49	62.653	22.235	-.703	64	.488	Mujer	17	67.235	23.480	Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752	Mujer	17	32.705	24.926	Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																
Sensación	Varón	49	71.204	20.798	.557	64	.582																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	68	20.303				Intuición	Varón	49	35.183	23.486	-.171	64	.865	Mujer	17	36.411	26.110	Reflexión	Varón	49	74.448	16.862	1.867	64	.025	Mujer	17	61.705	26.326	Afectividad	Varón	49	34.530	23.248	-1.58	64	.126	Mujer	17	45.705	25.738	Sistematización	Varón	49	62.653	22.235	-.703	64	.488	Mujer	17	67.235	23.480	Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752	Mujer	17	32.705	24.926	Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																												
Intuición	Varón	49	35.183	23.486	-.171	64	.865																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	36.411	26.110				Reflexión	Varón	49	74.448	16.862	1.867	64	.025	Mujer	17	61.705	26.326	Afectividad	Varón	49	34.530	23.248	-1.58	64	.126	Mujer	17	45.705	25.738	Sistematización	Varón	49	62.653	22.235	-.703	64	.488	Mujer	17	67.235	23.480	Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752	Mujer	17	32.705	24.926	Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																								
Reflexión	Varón	49	74.448	16.862	1.867	64	.025																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	61.705	26.326				Afectividad	Varón	49	34.530	23.248	-1.58	64	.126	Mujer	17	45.705	25.738	Sistematización	Varón	49	62.653	22.235	-.703	64	.488	Mujer	17	67.235	23.480	Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752	Mujer	17	32.705	24.926	Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																				
Afectividad	Varón	49	34.530	23.248	-1.58	64	.126																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	45.705	25.738				Sistematización	Varón	49	62.653	22.235	-.703	64	.488	Mujer	17	67.235	23.480	Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752	Mujer	17	32.705	24.926	Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																																
Sistematización	Varón	49	62.653	22.235	-.703	64	.488																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	67.235	23.480				Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752	Mujer	17	32.705	24.926	Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																																												
Innovación	Varón	49	34.877	21.716	.320	64	.752																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	32.705	24.926				Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967	Mujer	17	50.529	26.074	Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																																																								
Retraimiento	Varón	49	50.224	26.228	-.041	64	.967																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	50.529	26.074				Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025	Mujer	17	70.941	15.994	Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																																																																				
Comunicatividad	Varón	49	55.571	25.920	-2.86	64	.025																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	70.941	15.994				Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129	Mujer	17	35.588	24.062	Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																																																																																
Vacilación	Varón	49	46.346	25.509	1.564	64	.129																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	35.588	24.062				Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250	Mujer	17	74.882	21.330	Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																																																																																												
Firmeza	Varón	49	67.857	20.929	-1.17	64	.250																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	74.882	21.330				Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165	Mujer	17	35.235	24.229	Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																																																																																																								
Discrepancia	Varón	49	44.632	20.478	1.432	64	.165																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	35.235	24.229				Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134	Mujer	17	75.764	21.961	Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																																																																																																																				
Conformismo	Varón	49	66.367	20.450	-1.54	64	.134																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	75.764	21.961				Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340	Mujer	17	26.411	26.088	Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																																																																																																																																
Sometimiento	Varón	49	33.489	25.246	.972	64	.340																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	26.411	26.088				Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452	Mujer	17	64.647	26.174	Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																																																																																																																																												
Control	Varón	49	70.020	21.179	.764	64	.452																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	64.647	26.174				Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975	Mujer	17	44	26.497	Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																																																																																																																																																								
Insatisfacción	Varón	49	43.775	22.619	-.031	64	.975																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	44	26.497				Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																																																																																																																																																																				
Concordancia	Varón	49	48.326	21.214	-.660	64	.515																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Mujer	17	52.705	24.350																																																																																																																																																																																																																																																																																			

Para valorar las diferencias de los puntajes obtenidos por los trabajadores en satisfacción laboral y estilos de personalidad, en función de variables politómicas, se trabajó con el análisis de varianza.

Tabla 5.  
Análisis de varianza de los estilos de personalidad según estado civil

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Apertura	Inter-grupos	2135.504	3	711.834	1.581	0.202
	Intra-grupos	27902.253	62	450.036		
	Total	30037.757	65			
Preservación	Inter-grupos	3551.756	3	1183.918	2.445	0.072
	Intra-grupos	30016.864	62	484.142		
	Total	33568.621	65			
Modificación	Inter-grupos	1119.999	3	373.333	0.694	0.558
	Intra-grupos	33308.000	62	537.225		
	Total	34428	65			
Acomodación	Inter-grupos	2131.132	3	710.377	1.441	0.239
	Intra-grupos	30554.807	62	492.819		
	Total	32685.939	65			
Individualismo	Inter-grupos	261.1604	3	87.053	0.175	0.912
	Intra-grupos	30826.369	62	497.199		
	Total	31087.530	65			
Protección	Inter-grupos	114.048	3	38.016	0.057	0.981
	Intra-grupos	40787.723	62	657.866		
	Total	40901.772	65			
Extraversión	Inter-grupos	780.541	3	260.180	0.373	0.772
	Intra-grupos	43193.398	62	696.667		
	Total	43973.939	65			
Introversión	Inter-grupos	243.551	3	81.183	0.093	0.963
	Intra-grupos	53857.478	62	868.669		
	Total	54101.030	65			
Sensación	Inter-grupos	632.392	3	210.797	0.486	0.692
	Intra-grupos	26857.137	62	433.179		
	Total	27489.530	65			
Intuición	Inter-grupos	1674.796	3	558.265	0.968	0.413
	Intra-grupos	35729.703	62	576.285		
	Total	37404.5	65			
Reflexión	Inter-grupos	657.307	3	219.1025	0.519	0.670
	Intra-grupos	26129.856	62	421.449		
	Total	26787.166	65			
Afectividad	Inter-grupos	1392.620	3	464.206	0.783	0.507
	Intra-grupos	36727.333	62	592.376		
	Total	38119.954	65			
Sistematización	Inter-grupos	1307.021	3	435.673	0.857	0.468
	Intra-grupos	31510.145	62	508.228		
	Total	32817.166	65			
Innovación	Inter-grupos	418.680	3	139.560	0.268	0.847
	Intra-grupos	32219.637	62	519.671		
	Total	32638.318	65			
Retraimiento	Inter-grupos	791.096	3	263.698	0.379	0.768
	Intra-grupos	43108.842	62	695.303		
	Total	43899.939	65			
Comunicatividad	Inter-grupos	1243.102	3	414.367	0.674	0.570
	Intra-grupos	38081.336	62	614.215		
	Total	39324.439	65			
Vacilación	Inter-grupos	4915.843	3	1638.614	2.742	0.050
	Intra-grupos	37044.277	62	597.488		
	Total	41960.121	65			
Firmeza	Inter-grupos	1883.771	3	627.923	1.439	0.239
	Intra-grupos	27044.895	62	436.207		
	Total	28928.666	65			
Discrepancia	Inter-grupos	372.124	3	124.041	0.254	0.858
	Intra-grupos	30264.906	62	488.143		
	Total	30637.030	65			
Conformismo	Inter-grupos	494.884	3	164.961	0.359	0.782
	Intra-grupos	28412.145	62	458.260		
	Total	28907.033	65			
Sometimiento	Inter-grupos	5652.236	3	1884.078	3.203	0.029
	Intra-grupos	36464.430	62	588.135		
	Total	42116.666	65			
Control	Inter-grupos	4013.059	3	1337.686	2.875	0.043
	Intra-grupos	28844.213	62	465.229		
	Total	32857.272	65			
Insatisfacción	Inter-grupos	3061.923	3	1020.641	1.933	0.133
	Intra-grupos	32731.243	62	527.923		
	Total	35793.166	65			
Concordancia	Inter-grupos	2213.468	3	737.822	1.570	0.205
	Intra-grupos	29118.895	62	469.659		
	Total	31332.363	65			

En la tabla 5, por ejemplo, se puede apreciar que existen diferencias significativas en los estilos de personalidad de Vacilación, Sometimiento y Control, al comparar los trabajadores en función del estado civil, siendo los solteros, quienes presentan mayor puntaje en los estilos de vacilación y Sometimiento, y los casados en Control.

Tabla 6.  
*Análisis de varianza de la satisfacción laboral según estado civil*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Salario	Inter-grupos	2.563	3	0.854	1.741	0.168
	Intra-grupos	30.422	62	0.491		
	Total	32.985	65			
Trabajo	Inter-grupos	0.514	3	0.171	0.329	0.805
	Intra-grupos	32.349	62	0.522		
	Total	32.864	65			
Subordinados	Inter-grupos	3.258	3	1.086	1.557	0.255
	Intra-grupos	7.675	11	0.698		
	Total	10.933	14			
Jefes	Inter-grupos	0.904	3	0.301	0.409	0.747
	Intra-grupos	45.717	62	0.737		
	Total	46.621	65			
Compañeros	Inter-grupos	1.283	3	0.428	1.073	0.367
	Intra-grupos	24.717	62	0.399		
	Total	26.000	65			
Promoción	Inter-grupos	4.323	3	1.441	2.364	0.080
	Intra-grupos	37.798	62	0.610		
	Total	42.121	65			
Organización	Inter-grupos	0.741	3	0.247	0.463	0.709
	Intra-grupos	33.077	62	0.533		
	Total	33.818	65			
Empresa	Inter-grupos	1.172	3	0.391	0.985	0.406
	Intra-grupos	24.585	62	0.397		
	Total	25.758	65			

Sin embargo, al hacer las comparaciones de la satisfacción laboral en función del estado civil no se encontraron diferencias significativas (Tabla 6).

Tabla 7.  
Análisis de varianza de los estilos de personalidad según grado de instrucción

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Apertura	Inter-grupos	2,135.505	3	711.835	1.582	0.203
	Intra-grupos	27,902.253	62	450.036		
	Total	30,037.758	65			
Preservación	Inter-grupos	3,551.757	3	1,183.919	2.445	0.072
	Intra-grupos	30,016.864	62	484.143		
	Total	33,568.621	65			
Modificación	Inter-grupos	1,119.999	3	373.333	0.695	0.559
	Intra-grupos	33,308.001	62	537.226		
	Total	34,428.000	65			
Acomodación	Inter-grupos	2,131.132	3	710.377	1.441	0.239
	Intra-grupos	30,554.807	62	492.819		
	Total	32,685.939	65			
Individualismo	Inter-grupos	261.160	3	87.053	0.175	0.913
	Intra-grupos	30,826.370	62	497.200		
	Total	31,087.530	65			
Protección	Inter-grupos	114.049	3	38.016	0.058	0.982
	Intra-grupos	40,787.724	62	657.867		
	Total	40,901.773	65			
Extraversión	Inter-grupos	780.541	3	260.180	0.373	0.772
	Intra-grupos	43,193.398	62	696.668		
	Total	43,973.939	65			
Introversión	Inter-grupos	243.551	3	81.184	0.093	0.963
	Intra-grupos	53,857.479	62	868.669		
	Total	54,101.030	65			
Sensación	Inter-grupos	632.392	3	210.797	0.487	0.693
	Intra-grupos	26,857.138	62	433.180		
	Total	27,489.530	65			
Intuición	Inter-grupos	1,674.797	3	558.266	0.969	0.413
	Intra-grupos	35,729.703	62	576.286		
	Total	37,404.500	65			
Reflexión	Inter-grupos	657.308	3	219.103	0.520	0.670
	Intra-grupos	26,129.859	62	421.449		
	Total	26,787.167	65			
Afectividad	Inter-grupos	1,392.621	3	464.207	0.784	0.508
	Intra-grupos	36,727.334	62	592.376		
	Total	38,119.955	65			
Sistematización	Inter-grupos	1,307.021	3	435.674	0.857	0.468
	Intra-grupos	31,510.146	62	508.228		
	Total	32,817.167	65			
Innovación	Inter-grupos	418.680	3	139.560	0.269	0.848
	Intra-grupos	32,219.638	62	519.672		
	Total	32,638.318	65			
Retraimiento	Inter-grupos	791.096	3	263.699	0.379	0.768
	Intra-grupos	43,108.843	62	695.304		
	Total	43,899.939	65			
Comunicatividad	Inter-grupos	1,243.103	3	414.368	0.675	0.571
	Intra-grupos	38,081.337	62	614.215		
	Total	39,324.439	65			
Vacilación	Inter-grupos	4,915.844	3	1,638.615	2.743	0.051
	Intra-grupos	37,044.277	62	597.488		
	Total	41,960.121	65			
Firmeza	Inter-grupos	1,883.771	3	627.924	1.440	0.240
	Intra-grupos	27,044.896	62	436.208		
	Total	28,928.667	65			
Discrepancia	Inter-grupos	372.124	3	124.041	0.254	0.858
	Intra-grupos	30,264.906	62	488.144		
	Total	30,637.030	65			
Conformismo	Inter-grupos	494.885	3	164.962	0.360	0.782
	Intra-grupos	28,412.146	62	458.260		
	Total	28,907.030	65			
Sometimiento	Inter-grupos	5,652.237	3	1,884.079	3.203	0.029
	Intra-grupos	36,464.430	62	588.136		
	Total	42,116.667	65			
Control	Inter-grupos	4,013.060	3	1,337.687	2.875	0.043
	Intra-grupos	28,844.213	62	465.229		
	Total	32,857.273	65			
Insatisfacción	Inter-grupos	3,061.923	3	1,020.641	1.933	0.133
	Intra-grupos	32,731.243	62	527.923		
	Total	35,793.167	65			
Concordancia	Inter-grupos	2,213.468	3	737.823	1.571	0.205
	Intra-grupos	29,118.896	62	469.660		
	Total	31,332.364	65			

Las comparaciones en función del grado de instrucción para los estilos de personalidad indican que existen diferencias significativas en Sometimiento y Control (Tabla 7), de modo que quienes tienen mayor grado de instrucción tienen mayor Control y quienes

tienen menor grado de instrucción presentan mayor Sometimiento. Las comparaciones para la satisfacción laboral en función del grado de instrucción no reportan diferencias significativas (Tabla 8).

Tabla 8.  
*Análisis de varianza de la satisfacción laboral según grado de instrucción*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Salario	Inter-grupos	3.573	3	1.191	2.511	0.067
	Intra-grupos	29.412	62	0.474		
	Total	32.985	65			
Trabajo	Inter-grupos	2.037	3	0.679	1.366	0.262
	Intra-grupos	30.827	62	0.497		
	Total	32.864	65			
Subordinados	Inter-grupos	1.297	2	0.648	0.808	0.469
	Intra-grupos	9.636	12	0.803		
	Total	10.933	14			
Jefes	Inter-grupos	1.705	3	0.568	0.784	0.507
	Intra-grupos	44.917	62	0.724		
	Total	46.621	65			
Compañeros	Inter-grupos	1.391	3	0.464	1.168	0.329
	Intra-grupos	24.609	62	0.397		
	Total	26.000	65			
Promoción	Inter-grupos	0.475	3	0.158	0.236	0.871
	Intra-grupos	41.646	62	0.672		
	Total	42.121	65			
Organización	Inter-grupos	1.624	3	0.541	1.043	0.380
	Intra-grupos	32.194	62	0.519		
	Total	33.818	65			
Empresa	Inter-grupos	2.214	3	0.738	1.944	0.132
	Intra-grupos	23.543	62	0.380		
	Total	25.758	65			

En la Tabla 9 se tienen las comparaciones de los estilos de personalidad en función del cargo, donde se puede apreciar quienes tienen un cargo de mayor jerarquía tienen puntajes más altos en Preservación, al igual que mayor puntaje en Intuición y Control; siendo

estas diferencias significativas ( $p < .05$ ). Por otro lado, los trabajadores con menor cargo jerárquico presentan puntajes más altos en Afectividad y Vacilación, siendo también significativas las diferencias registradas.

Tabla 9.  
Análisis de varianza de los estilos de personalidad según cargo

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Apertura	Inter-grupos	4.440.774	5	888.155	2.082	0.080
	Intra-grupos	25.596.983	60	426.616		
	Total	30.037.758	65			
Preservación	Inter-grupos	7.326.186	5	1.465.237	3.350	0.010
	Intra-grupos	26.242.435	60	437.374		
	Total	33.568.621	65			
Modificación	Inter-grupos	2.735.651	5	547.130	1.036	0.405
	Intra-grupos	31.692.349	60	528.206		
	Total	34.428.000	65			
Acomodación	Inter-grupos	4.719.981	5	943.996	2.025	0.088
	Intra-grupos	27.965.958	60	466.099		
	Total	32.685.939	65			
Individualismo	Inter-grupos	283.558	5	56.712	0.110	0.990
	Intra-grupos	30.803.973	60	513.400		
	Total	31.087.530	65			
Protección	Inter-grupos	3.767.624	5	753.525	1.218	0.312
	Intra-grupos	37.134.149	60	618.902		
	Total	40.901.773	65			
Extraversión	Inter-grupos	900.454	5	180.091	0.251	0.938
	Intra-grupos	43.073.485	60	717.891		
	Total	43.973.939	65			
Introversión	Inter-grupos	1.541.732	5	308.346	0.352	0.879
	Intra-grupos	52.559.299	60	875.988		
	Total	54.101.030	65			
Sensación	Inter-grupos	7.975.816	5	1.595.163	4.905	0.001
	Intra-grupos	19.513.715	60	325.229		
	Total	27.489.530	65			
Intuición	Inter-grupos	6.769.857	5	1.353.971	2.652	0.031
	Intra-grupos	30.634.643	60	510.577		
	Total	37.404.500	65			
Reflexión	Inter-grupos	3.627.202	5	725.440	1.879	0.111
	Intra-grupos	23.159.965	60	385.999		
	Total	26.787.167	65			
Afectividad	Inter-grupos	7.047.740	5	1.409.548	2.722	0.028
	Intra-grupos	31.072.215	60	517.870		
	Total	38.119.955	65			
Sistematización	Inter-grupos	3.578.583	5	715.717	1.469	0.213
	Intra-grupos	29.238.583	60	487.310		
	Total	32.817.167	65			
Innovación	Inter-grupos	2.605.735	5	521.147	1.041	0.402
	Intra-grupos	30.032.583	60	500.543		
	Total	32.638.318	65			
Retraimiento	Inter-grupos	1.987.288	5	397.458	0.569	0.723
	Intra-grupos	41.912.651	60	698.544		
	Total	43.899.939	65			
Comunicatividad	Inter-grupos	2.658.456	5	531.691	0.870	0.507
	Intra-grupos	36.665.983	60	611.100		
	Total	39.324.439	65			
Vacilación	Inter-grupos	7.972.798	5	1.594.560	2.815	0.024
	Intra-grupos	33.987.324	60	566.455		
	Total	41.960.121	65			
Firmeza	Inter-grupos	3.939.034	5	787.807	1.892	0.109
	Intra-grupos	24.989.633	60	416.494		
	Total	28.928.667	65			
Discrepancia	Inter-grupos	1.041.501	5	208.300	0.422	0.831
	Intra-grupos	29.595.530	60	493.259		
	Total	30.637.030	65			
Conformismo	Inter-grupos	4.174.897	5	834.979	2.026	0.088
	Intra-grupos	24.732.133	60	412.202		
	Total	28.907.030	65			
Sometimiento	Inter-grupos	4.756.138	5	951.228	1.528	0.195
	Intra-grupos	37.360.529	60	622.675		
	Total	42.116.667	65			
Control	Inter-grupos	5.612.708	5	1.122.542	2.472	0.042
	Intra-grupos	27.244.565	60	454.076		
	Total	32.857.273	65			
Insatisfacción	Inter-grupos	2.519.983	5	503.997	0.909	0.481
	Intra-grupos	33.273.183	60	554.553		
	Total	35.793.167	65			
Concordancia	Inter-grupos	3.925.394	5	785.079	1.719	0.144
	Intra-grupos	27.406.970	60	456.783		
	Total	31.332.364	65			

Al analizar la satisfacción laboral en función del cargo, vemos que los trabajadores que tienen un cargo más alto presentan mayor satisfacción laboral con respecto a su salario, y quienes tienen menor cargo

jerárquico mantienen relaciones más satisfactorias con sus compañeros de trabajo. Estas diferencias son significativas (Tabla 10).

Tabla 10.  
*Análisis de varianza de la satisfacción laboral según cargo*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Salario	Inter-grupos	5.450	5	1.090	2.375	0.049
	Intra-grupos	27.535	60	0.459		
	Total	32.985	65			
Trabajo	Inter-grupos	2.274	5	0.455	0.892	0.492
	Intra-grupos	30.590	60	0.510		
	Total	32.864	65			
Subordinados	Inter-grupos	0.642	2	0.321	0.374	0.696
	Intra-grupos	10.292	12	0.858		
	Total	10.933	14			
Jefes	Inter-grupos	3.717	5	0.743	1.040	0.403
	Intra-grupos	42.905	60	0.715		
	Total	46.621	65			
Compañeros	Inter-grupos	4.472	5	0.894	2.493	0.041
	Intra-grupos	21.528	60	0.359		
	Total	26.000	65			
Promoción	Inter-grupos	2.958	5	0.592	0.907	0.483
	Intra-grupos	39.163	60	0.653		
	Total	42.121	65			
Organización	Inter-grupos	3.474	5	0.695	1.374	0.247
	Intra-grupos	30.345	60	0.506		
	Total	33.818	65			
Empresa	Inter-grupos	3.879	5	0.776	2.128	0.074
	Intra-grupos	21.878	60	0.365		
	Total	25.758	65			

El análisis de varianza de los estilos de personalidad según el área de trabajo, no registra diferencias significativas (Tabla 11).

Tabla 11.  
Análisis de varianza de los estilos de personalidad según área de trabajo

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Apertura	Inter-grupos	4,028.404	10	402.840	0.852	0.582
	Intra-grupos	26,009.354	55	472.897		
	Total	30,037.758	65			
Preservación	Inter-grupos	6,892.868	10	689.287	1.421	0.196
	Intra-grupos	26,675.754	55	485.014		
	Total	33,568.621	65			
Modificación	Inter-grupos	4,472.768	10	447.277	0.821	0.610
	Intra-grupos	29,955.232	55	544.641		
	Total	34,428.000	65			
Acomodación	Inter-grupos	3,975.282	10	397.528	0.762	0.664
	Intra-grupos	28,710.657	55	522.012		
	Total	32,685.939	65			
Individualismo	Inter-grupos	7,248.023	10	724.802	1.672	0.111
	Intra-grupos	23,839.507	55	433.446		
	Total	31,087.530	65			
Protección	Inter-grupos	4,678.008	10	467.801	0.710	0.711
	Intra-grupos	36,223.764	55	658.614		
	Total	40,901.773	65			
Extraversión	Inter-grupos	3,776.782	10	377.678	0.517	0.871
	Intra-grupos	40,197.157	55	730.857		
	Total	43,973.939	65			
Introversión	Inter-grupos	7,416.191	10	741.619	0.874	0.563
	Intra-grupos	46,684.839	55	848.815		
	Total	54,101.030	65			
Sensación	Inter-grupos	3,345.402	10	334.540	0.762	0.664
	Intra-grupos	24,144.129	55	438.984		
	Total	27,489.530	65			
Intuición	Inter-grupos	4,382.743	10	438.274	0.730	0.693
	Intra-grupos	33,021.757	55	600.396		
	Total	37,404.500	65			
Reflexión	Inter-grupos	1,538.335	10	153.833	0.335	0.968
	Intra-grupos	25,248.832	55	459.070		
	Total	26,787.167	65			
Afectividad	Inter-grupos	3,057.440	10	305.744	0.480	0.896
	Intra-grupos	35,062.514	55	637.500		
	Total	38,119.955	65			
Sistematización	Inter-grupos	6,164.513	10	616.451	1.272	0.269
	Intra-grupos	26,652.654	55	484.594		
	Total	32,817.167	65			
Innovación	Inter-grupos	3,430.211	10	343.021	0.646	0.768
	Intra-grupos	29,208.107	55	531.056		
	Total	32,638.318	65			
Retraimiento	Inter-grupos	6,006.007	10	600.601	0.872	0.564
	Intra-grupos	37,893.932	55	688.981		
	Total	43,899.939	65			
Comunicatividad	Inter-grupos	5,765.086	10	576.509	0.945	0.501
	Intra-grupos	33,559.354	55	610.170		
	Total	39,324.439	65			
Vacilación	Inter-grupos	7,325.018	10	732.502	1.163	0.335
	Intra-grupos	34,635.104	55	629.729		
	Total	41,960.121	65			
Firmeza	Inter-grupos	4,189.513	10	418.951	0.931	0.512
	Intra-grupos	24,739.154	55	449.803		
	Total	28,928.667	65			
Discrepancia	Inter-grupos	6,644.516	10	664.452	1.523	0.156
	Intra-grupos	23,992.514	55	436.228		
	Total	30,637.030	65			
Conformismo	Inter-grupos	6,130.816	10	613.082	1.480	0.172
	Intra-grupos	22,776.214	55	414.113		
	Total	28,907.030	65			
Sometimiento	Inter-grupos	4,054.860	10	405.486	0.586	0.818
	Intra-grupos	38,061.807	55	692.033		
	Total	42,116.667	65			
Control	Inter-grupos	5,926.273	10	592.627	1.210	0.305
	Intra-grupos	26,931.000	55	489.655		
	Total	32,857.273	65			
Insatisfacción	Inter-grupos	7,454.235	10	745.423	1.447	0.185
	Intra-grupos	28,338.932	55	515.253		
	Total	35,793.167	65			
Concordancia	Inter-grupos	4,728.956	10	472.896	0.978	0.473
	Intra-grupos	26,603.407	55	483.698		
	Total	31,332.364	65			



Sin embargo, al hacer las comparaciones de los puntajes de la satisfacción laboral en función del área de trabajo, se encontró que quienes laboran en el área

de recursos humanos y el área comercial presentan mayor nivel de satisfacción con sus compañeros de trabajo (ver Tabla 12).

Tabla 12.  
Análisis de varianza de la satisfacción laboral según área de trabajo

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Salario	Inter-grupos	4.345	10	0.434	0.834	0.597
	Intra-grupos	28.639	55	0.520		
	Total	32.984	65			
Trabajo	Inter-grupos	4.438	10	0.443	0.858	0.575
	Intra-grupos	28.425	55	0.516		
	Total	32.863	65			
Subordinados	Inter-grupos	4.433	6	0.738	0.909	0.532
	Intra-grupos	6.5	8	0.812		
	Total	10.933	14			
Jefes	Inter-grupos	6.742	10	0.674	0.929	0.513
	Intra-grupos	39.878	55	0.725		
	Total	46.621	65			
Compañeros	Inter-grupos	7.15	10	0.715	2.086	0.041
	Intra-grupos	18.85	55	0.342		
	Total	26	65			
Promoción	Inter-grupos	6.106	10	0.610	0.932	0.511
	Intra-grupos	36.014	55	0.654		
	Total	42.121	65			
Organización	Inter-grupos	4.278	10	0.427	0.796	0.632
	Intra-grupos	29.539	55	0.537		
	Total	33.818	65			
Empresa	Inter-grupos	2.675	10	0.267	0.637	0.775
	Intra-grupos	23.082	55	0.419		
	Total	25.757	65			

También se realizaron correlaciones entre las variables de estudio a través de la prueba de Correlación de Pearson. Tenemos en primer lugar, que la edad se relaciona positiva y moderadamente con el tiempo de servicio, pero negativamente con la Intuición y la Concordancia, aunque estas relaciones son débiles. La edad también se relacionó con el hecho de tener subordinados y con la satisfacción con la promoción en el trabajo. Por otro lado, el Tiempo de servicio se relacionó con la positivamente con Sensación, y negativamente con Intuición. También se relacionó positivamente con Control, la satisfacción con el salario, con los jefes y la empresa, pero todas estas relaciones fueron todas bajas. (Tabla 13).

El estilo de personalidad Apertura se relacionó de manera alta y muy significativa con Preservación, Vacilación, Firmeza, pero solo con ésta última la correlación es positiva. También se relacionó de manera moderada y positiva con Modificación, Extraversión, Sensación, Reflexión, Sistematización, Comunicatividad y Conformismo, mientras se relacionó negativamente con Acomodación, Retraimiento, Discrepancia, Sometimiento y la satisfacción con los Subordinados. Además, se encontraron correlaciones bajas y negativas con Intuición, Afectividad y Concordancia.

Tabla 13.  
Correlaciones entre variables de estudio

01	Edad	1	.35	.06	-.16	-.08	-.11	-.02	-.03	.06	-.03	.04	-.10	.04	.03	-.21	-.03	-.16	.38	.19	-.01	.30	.14	.10						
02	Tiempo servicio	1	.08	-.16	-.03	-.12	.19	-.02	.13	.12	.08	.08	-.04	.25	.06	-.14	.22	.07	.00	.25	.18	.19	.04	.24						
03	Apertura	1	.76	.45	-.64	-.02	.48	-.07	.54	.61	-.77	.73	-.68	.32	-.65	-.26	-.02	-.15	-.55	-.07	-.06	-.12	-.07	-.18						
04	Preservación	1	.33	.68	.08	.12	.43	.50	.41	.38	.30	.47	.50	.81	-.72	.65	.42	.17	.57	.01	.01	.06	.14	.12						
05	Modificación	1	.70	.30	.01	.57	.30	.28	-.06	.32	-.09	.65	.10	.53	.66	-.40	.61	-.26	.53	.20	-.12	.02	-.05	-.10	-.15					
06	Acomodación	1	.11	.09	-.54	.45	-.40	.39	-.18	.30	-.18	.30	-.16	.62	-.66	.68	-.77	.55	.56	.68	.39	-.02	.35	.31	.06	.01	.18	.15	.21	
07	Individualismo	1	.43	-.04	.24	.00	.22	.22	-.14	-.02	.31	.14	.05	.05	.14	.44	-.08	-.17	.45	.18	-.54	.19	-.06	.38	.03	.26	.13	.05	.19	
08	Protección	1	.26	-.09	-.08	.19	-.33	.72	.05	.14	-.28	.19	.05	.01	-.06	.19	.32	.14	.01	.62	-.03	-.00	-.34	-.09	-.11	-.06	.08	-.06	.06	
09	Extraversión	1	.77	.20	-.13	-.04	.18	.30	.19	-.83	.83	.62	-.43	.45	-.39	.11	-.45	-.07	.05	-.05	-.49	-.07	-.25	-.04	.03	-.12	-.12	-.06	.08	
10	Introversión	1	.02	-.29	.40	.14	.01	-.28	.17	.77	-.61	.72	-.55	.61	-.40	.44	.06	.53	.07	.01	.01	.27	.07	.09	.03	.16	-.06	.06		
11	Sensación	1	.68	.12	-.26	.45	-.39	-.28	.22	-.27	.24	-.39	.55	-.42	.03	-.03	.01	.03	.14	.08	.05	.18	-.02	.01	-.02	-.02	-.01	-.02		
12	Intuición	1	.07	.51	-.28	.62	.24	-.08	.33	-.24	.44	-.30	.35	.03	.33	.07	.16	-.04	.16	-.07	-.08	.12	.09	-.03	-.03	-.03	-.03	-.03		
13	Reflexión	1	.59	.32	-.16	.12	.00	-.14	.23	-.11	.21	-.25	.51	-.10	-.48	-.03	-.15	-.04	-.08	.02	.02	.02	-.14	-.17	-.17	-.17	-.17	-.17		
14	Afectividad	1	.11	.44	-.13	.16	.20	-.14	.19	-.00	.41	-.33	.22	.58	.14	.12	.01	.07	-.15	.06	.19	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03		
15	Reflexión	1	.45	-.37	.49	-.42	.54	-.50	.78	-.48	.20	-.35	-.01	.14	-.20	-.19	-.02	.16	-.06	-.02	-.14	-.14	-.14	-.14	-.14	-.14	-.14	-.14		
16	Intuición	1	.12	.11	.18	-.10	.44	-.33	.26	.04	.27	-.09	.09	.04	.20	-.11	.31	.07	.06	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12	.12		
17	Introversión	1	.67	.64	-.62	.54	-.52	.41	-.08	.52	-.01	-.01	.14	.40	.04	.18	.15	-.03	.18	.18	.18	.18	.18	.18	.18	.18	.18	.18		
18	Extraversión	1	.67	.77	-.48	.64	-.53	.28	-.45	-.17	.09	-.03	.54	-.05	-.17	.15	.04	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08	-.08		
19	Protección	1	.85	.64	-.49	.79	-.33	.75	.21	-.04	.21	-.04	.21	.44	.06	.07	.04	.00	.10	.10	.10	.10	.10	.10	.10	.10	.10	.10		
20	Introversión	1	.53	.62	-.73	.53	-.61	-.35	.09	-.32	-.58	-.12	-.05	-.22	-.10	-.15	-.15	-.15	-.15	-.15	-.15	-.15	-.15	-.15	-.15	-.15	-.15	-.15	-.15	
21	Extraversión	1	.62	.56	.08	.69	-.07	.11	.06	.31	-.04	.01	.23	.03	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14		
22	Protección	1	.52	.26	.37	.03	.17	-.12	-.21	.01	.08	-.19	-.12	-.16	-.16	-.16	-.16	-.16	-.16	-.16	-.16	-.16	-.16	-.16	-.16	-.16	-.16	-.16		
23	Introversión	1	.40	.67	.40	.02	.23	.38	.08	-.10	.07	.10	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14	.14		
24	Introversión	1	.09	-.63	.16	-.25	-.24	-.22	.17	-.10	-.15	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		
25	Introversión	1	.06	.09	.28	.47	.10	.13	.13	.12	.22	.22	.22	.22	.22	.22	.22	.22	.22	.22	.22	.22	.22	.22	.22	.22	.22	.22		
26	Introversión	1	.01	.01	.22	-.10	.08	-.04	-.02	.18	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03		
27	Introversión	1	.24	.08	.28	.07	.25	.04	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38		
28	Introversión	1	.33	.34	.10	.26	.41	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56	.56		
29	Introversión	1	.43	.02	.53	.40	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19	.19		
30	Introversión	1	.14	.24	.23	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40		
31	Introversión	1	.18	.17	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	
32	Introversión	1	.48	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	
33	Introversión	1	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	
34	Introversión	1	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55	.55

Preservación se relacionó positiva y fuertemente con Acomodación, Discrepancia, Sometimiento e Insatisfacción, y negativamente con Firmeza. Relaciones moderadas y negativas se observan con Modificación, Extraversión, Sistematización, Comunicatividad, Conformismo y Control, y positivas con Introversión, Intuición, Afectividad, Innovación, Retraimiento, Concordancia y la satisfacción laboral con los subordinados. Las relaciones bajas y negativas solo se encontraron con Reflexión. Modificación se relacionó fuerte y positivamente con Sistematización, Comunicatividad y firmeza, pero negativamente con Acomodación. Relaciones positivas y moderadas se encontraron con Individualismo, Extraversión, Reflexión, Conformismo y Control, y negativamente con Intraversión, Retraimiento, Vacilación, Sometimiento, Insatisfacción y Concordancia. También se encontraron relaciones bajas con Sensación, Discrepancia, satisfacción con el Salario y con los Subordinados.

Acomodación se relacionó fuerte y positivamente con Vacilación y Sometimiento, pero negativamente con Comunicatividad y Firmeza. En un nivel moderado, las relaciones fueron positivas con Introversión, Intuición, Afectividad, Discrepancia Insatisfacción, Concordancia y satisfacción con el trabajo y con los subordinados; pero negativamente con Extraversión, Sensación, Sistematización, Conformismo y Control.

El Individualismo se relaciona positiva y moderadamente con Innovación, Discrepancia, Control y satisfacción con los subordinados, pero negativamente con Protección y Concordancia. Asimismo, hubo relaciones bajas con Introversión, Innovación, Reflexión, Intuición y satisfacción con los compañeros de trabajo.

La Protección por otro lado, se relacionó positiva y fuertemente con Afectividad y Concordancia y más moderadamente con Sometimiento pero negativamente con la satisfacción laboral con los subordinados. Hubo también relaciones bajas positivas con Extraversión y negativas con Retraimiento.

Extraversión se relacionó de manera altamente significativa y negativa con Intraversión, Retraimiento y Vacilación, pero positivamente con Comunicatividad

y Firmeza. A un nivel más moderado, se registraron relaciones positivas con Sistematización y Conformismo, y negativamente con Discrepancia, Insatisfacción y satisfacción laboral con los Subordinados. Correlaciones más bajas y positivas se registraron con Sensación y negativas con satisfacción con los Compañeros de trabajo.

Intraversión se relacionó positiva y fuertemente con Retraimiento, Vacilación y Discrepancia, pero negativamente con Comunicatividad. A nivel moderado hubo relaciones positivas con Intuición, Sometimiento e Insatisfacción, y negativas con Comunicatividad, Firmeza y Conformismo. A nivel bajo se registraron correlaciones negativas con Sensación y Sistematización, y positivas con satisfacción con los Subordinados.

Sensación solo se relacionó fuertemente con Intuición, pero de manera inversa. Moderadamente se registraron correlaciones positivas con Sistematización y Conformismo, y negativas con Innovación, Discrepancia y Sometimiento. Correlaciones bajas y negativas hubo con Afectividad, Retraimiento y Vacilación.

Intuición se relacionó positiva y fuertemente con Innovación. Más moderadamente, hubo relaciones positivas con Afectividad, Sometimiento, Vacilación, Discrepancia e Insatisfacción. Las correlaciones bajas negativas se dieron con Sistematización y firmeza, y las positivas con Retraimiento.

Reflexión se relacionó positiva y moderadamente con control y Sistematización, y negativamente con Afectividad y Concordancia, mientras que las correlaciones bajas positivas se dieron con Firmeza y Conformismo, pero negativamente con Sometimiento.

Afectividad se relacionó moderada y positivamente con Innovación, Sometimiento y Concordancia, pero negativamente con Control. Correlaciones bajas positivas se registraron con Vacilación e Insatisfacción.

Sistematización se relacionó alta y positivamente con Conformismo, moderada y positivamente con Comunicatividad y Firmeza, pero negativamente con Retraimiento, Vacilación, Discrepancia, Sometimiento

e Insatisfacción. Correlaciones bajas se registraron con Control de manera positiva y con la satisfacción con el trabajo de manera negativa.

Innovación, se relacionó positiva y moderadamente con Discrepancia, y negativamente con Conformismo y satisfacción laboral con los Compañeros. También hubo relaciones bajas y positivas con Sometimiento, Insatisfacción y satisfacción laboral con los Subordinados.

Retraimiento se relaciona alta y positivamente con vacilación, pero negativamente con Comunicatividad y Firmeza. Más moderadamente, se relaciona con Discrepancia, Sometimiento, Insatisfacción y satisfacción laboral con los subordinados. Correlaciones más débiles y negativas se registraron con Conformismo.

Comunicatividad se relaciona positiva y significativamente con Firmeza y Conformismo, pero negativamente con Vacilación. A un nivel moderado, se registraron correlaciones negativas con Discrepancia, Sometimiento, Insatisfacción y satisfacción laboral con los subordinados.

Vacilación se relaciona alta y positivamente con Discrepancia, Sometimiento, e Insatisfacción, pero negativamente con Firmeza. Moderadamente se relaciona con control de forma negativa y con la satisfacción laboral en relación a los Subordinados de manera positiva.

Firmeza se relacionó de manera positiva y significativa con Conformismo, y negativamente con

Sometimiento e Insatisfacción. De manera moderada, hubo relaciones positivas con Control y negativas con Discrepancia, Concordancia, satisfacción laboral con el trabajo y con los Subordinados.

Discrepancia se relacionó alta y positivamente con Insatisfacción, negativamente con Conformismo y moderada y positivamente con Sometimiento y la satisfacción con los Subordinados. El Conformismo se relacionó moderada y negativamente con Sometimiento e Insatisfacción, mientras que Control se relacionó negativamente con Concordancia, la satisfacción con el Trabajo y con los Subordinados. El Sometimiento se relacionó de manera alta y positiva con la Insatisfacción, y más moderadamente con la Concordancia y el Control. La Insatisfacción se relacionó positivamente con la satisfacción con los Subordinados y la satisfacción con el trabajo.

Con respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral, la satisfacción con el Salario se correlacionó con la satisfacción con los Jefes, la Promoción y el Trabajo; mientras que la satisfacción con el Trabajo se relacionó con la satisfacción con la Organización del trabajo, la Empresa, los Jefes y los Subordinados. La satisfacción con los Jefes se relacionó con la satisfacción con la empresa, la Promoción y la Organización, mientras que la satisfacción con los Subordinados se relacionó con los Jefes, la Promoción y la Organización. Finalmente, La satisfacción con la Empresa, la Organización y la Promoción, tuvo correlaciones muy significativas entre sí.

Tabla 14.  
Análisis de regresión tomando como VD la satisfacción con la empresa

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error típico	Beta		
(Constante)	1.583	1.516		1.045	0.303
Apertura	0.002	0.009	0.076	0.252	0.802
Preservación	-0.013	0.010	-0.471	-1.287	0.206
Modificación	0.002	0.008	0.073	0.241	0.811
Acomodación	0.007	0.009	0.248	0.763	0.450
Individualismo	0.018	0.007	0.619	2.730	0.010
Protección	0.005	0.008	0.206	0.617	0.541
Extraversión	-0.012	0.010	-0.480	-1.130	0.266
Introversión	-0.016	0.008	-0.719	-1.917	0.063
Sensación	0.005	0.008	0.148	0.581	0.565
Intuición	0.003	0.008	0.119	0.385	0.703
Reflexión	-0.009	0.008	-0.291	-1.131	0.265
Afectividad	-0.004	0.010	-0.139	-0.347	0.731
Sistematización	-0.001	0.010	-0.033	-0.090	0.928
Innovación	-0.008	0.009	-0.296	-0.947	0.350
Retraimiento	0.009	0.008	0.371	1.112	0.273
Comunicatividad	0.017	0.009	0.658	1.934	0.061
Vacilación	-0.001	0.012	-0.034	-0.070	0.944
Firmeza	-0.010	0.012	-0.342	-0.868	0.391
Discrepancia	-0.013	0.009	-0.433	-1.381	0.175
Conformismo	-0.013	0.010	-0.448	-1.366	0.180
Sometimiento	0.006	0.007	0.239	0.826	0.414
Control	0.011	0.008	0.393	1.438	0.158
Insatisfacción	0.009	0.007	0.329	1.194	0.240
Concordancia	0.006	0.009	0.212	0.683	0.499
p< 0.260					

Para terminar, se hicieron análisis de regresión lineal para valorar el efecto de los estilos de personalidad sobre cada uno de los componentes de la Satisfacción laboral. En Primer lugar, se tomó como

variable dependiente a la satisfacción con la empresa (Tabla 14), encontrando que el Individualismo predice positivamente esta variable, aunque el modelo resultante no fue significativo ( $p < 0.260$ ).

Tabla 15.  
Análisis de regresión tomando como VD la satisfacción con el salario

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error típico	Beta		
(Constante)	1.126	1.794		0.628	0.534
Apertura	-0.002	0.010	-0.063	-0.200	0.842
Preservación	-0.029	0.012	-0.939	-2.452	0.019
Modificación	0.016	0.010	0.506	1.597	0.119
Acomodación	0.006	0.011	0.195	0.573	0.570
Individualismo	-0.005	0.008	-0.164	-0.693	0.492
Protección	-0.024	0.010	-0.854	-2.450	0.019
Extraversión	0.007	0.012	0.265	0.597	0.554
Introversión	0.002	0.010	0.094	0.239	0.812
Sensación	0.008	0.009	0.233	0.873	0.388
Intuición	0.016	0.010	0.552	1.710	0.095
Reflexión	-0.012	0.009	-0.328	-1.221	0.230
Afectividad	0.011	0.012	0.375	0.895	0.376
Sistematización	-0.002	0.012	-0.065	-0.173	0.864
Innovación	-0.006	0.010	-0.176	-0.538	0.594
Retraimiento	-0.001	0.010	-0.034	-0.099	0.922
Comunicatividad	-0.014	0.010	-0.466	-1.311	0.198
Vacilación	-0.005	0.014	-0.171	-0.336	0.738
Firmeza	-0.001	0.014	-0.030	-0.072	0.943
Discrepancia	0.001	0.011	0.040	0.121	0.904
Conformismo	0.017	0.012	0.507	1.479	0.147
Sometimiento	0.014	0.008	0.506	1.676	0.102
Control	0.016	0.009	0.502	1.754	0.088
Insatisfacción	0.013	0.009	0.414	1.436	0.159
Concordancia	0.017	0.011	0.513	1.581	0.122
p< 0.468					

Al considerar a la satisfacción con el salario como variable dependiente (Tabla 15), los estilos de Preservación y Protección la predicen negativamente, pero el modelo no fue significativo ( $p < 0.468$ ). Esto

supone que mientras más dominante es el estilo de personalidad de Preservación y de protección, menor será la satisfacción laboral con el salario.

Tabla 16.  
Análisis de regresión tomando como VD la satisfacción con el trabajo

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error típico	Beta		
(Constante)	0.484	1.488		0.325	0.747
Apertura	0.001	0.009	0.045	0.171	0.865
Preservación	-0.013	0.010	-0.429	-1.348	0.186
Modificación	0.010	0.008	0.320	1.213	0.233
Acomodación	0.019	0.009	0.589	2.086	0.044
Individualismo	0.004	0.006	0.132	0.672	0.505
Protección	-0.005	0.008	-0.187	-0.645	0.523
Extraversión	-0.002	0.010	-0.077	-0.208	0.836
Introversión	-0.001	0.008	-0.029	-0.090	0.929
Sensación	0.011	0.008	0.333	1.502	0.141
Intuición	-0.000	0.008	-0.013	-0.047	0.962
Reflexión	-0.004	0.008	-0.114	-0.509	0.614
Afectividad	-0.002	0.010	-0.061	-0.174	0.863
Sistematización	-0.006	0.010	-0.185	-0.589	0.559
Innovación	-0.001	0.009	-0.042	-0.156	0.877
Retraimiento	0.005	0.008	0.177	0.610	0.546
Comunicatividad	0.024	0.009	0.820	2.772	0.009
Vacilación	0.002	0.012	0.086	0.204	0.839
Firmeza	-0.019	0.012	-0.558	-1.627	0.112
Discrepancia	-0.017	0.009	-0.504	-1.848	0.072
Conformismo	-0.012	0.010	-0.345	-1.213	0.233
Sometimiento	0.004	0.007	0.139	0.555	0.582
Control	0.006	0.008	0.192	0.806	0.425
Insatisfacción	0.022	0.007	0.723	3.019	0.005
Concordancia	0.013	0.009	0.412	1.525	0.136

p < 0.016

La satisfacción con el Trabajo es influida positivamente por los estilos de personalidad de Preservación, Comunicatividad e Insatisfacción (Tabla 16), siendo el modelo significativo ( $p < 0.016$ ). Esto quiere decir que los trabajadores con un

estilo de personalidad dominante en Preservación, Comunicatividad e Insatisfacción, tendrán mayor nivel de satisfacción laboral, con respecto al trabajo que realizan.

Tabla 17.  
Análisis de regresión tomando como VD la satisfacción con los jefes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error típico	Beta		
(Constante)	4.898	2.311		2.120	0.041
Apertura	-0.004	0.014	-0.099	-0.289	0.774
Preservación	-0.013	0.015	-0.353	-0.851	0.400
Modificación	0.001	0.013	0.031	0.089	0.930
Acomodación	-0.017	0.014	-0.463	-1.257	0.217
Individualismo	0.010	0.010	0.253	0.984	0.331
Protección	-0.015	0.013	-0.456	-1.207	0.235
Extraversión	-0.013	0.016	-0.414	-0.859	0.396
Introversión	-0.010	0.012	-0.333	-0.784	0.438
Sensación	-0.008	0.012	-0.202	-0.699	0.489
Intuición	-0.006	0.012	-0.161	-0.462	0.647
Reflexión	0.017	0.012	0.396	1.358	0.182
Afectividad	0.030	0.016	0.855	1.880	0.068
Sistematización	-0.016	0.015	-0.430	-1.049	0.301
Innovación	-0.012	0.013	-0.322	-0.908	0.370
Retraimiento	-0.007	0.012	-0.201	-0.532	0.598
Comunicatividad	0.001	0.013	0.039	0.100	0.921
Vacilación	0.006	0.018	0.188	0.342	0.734
Firmeza	-0.019	0.018	-0.463	-1.037	0.306
Discrepancia	0.002	0.014	0.052	0.145	0.885
Conformismo	0.007	0.015	0.182	0.489	0.628
Sometimiento	0.003	0.011	0.102	0.312	0.757
Control	-0.008	0.012	-0.214	-0.692	0.493
Insatisfacción	0.015	0.011	0.408	1.306	0.200
Concordancia	0.002	0.014	0.046	0.131	0.896

p < 0.868

Ningún estilo de personalidad tuvo efectos sobre la satisfacción con los Jefes (Tabla 17), mientras que al considerar a la satisfacción con los compañeros como variable dependiente (Tabla 18), el Individualismo,

la Discrepancia y la Insatisfacción tuvieron un efecto positivo que casi se acerca a la significancia estadística ( $p < 0.055$ ).



Tabla 18.  
Análisis de regresión tomando como VD la satisfacción con los compañeros

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error típico	Beta		
(Constante)	0.816	1.397		0.584	0.563
Apertura	0.000	0.008	0.015	0.054	0.957
Preservación	-0.015	0.009	-0.550	-1.636	0.110
Modificación	0.009	0.008	0.318	1.144	0.260
Acomodación	0.013	0.008	0.462	1.551	0.129
Individualismo	0.017	0.006	0.602	2.897	0.006
Protección	0.007	0.008	0.264	0.864	0.393
Extraversión	0.005	0.009	0.204	0.523	0.604
Introversión	0.000	0.008	0.011	0.031	0.975
Sensación	0.005	0.007	0.167	0.713	0.480
Intuición	0.011	0.007	0.422	1.492	0.144
Reflexión	-0.020	0.007	-0.639	-2.709	0.010
Afectividad	-0.012	0.010	-0.461	-1.251	0.219
Sistematización	0.009	0.009	0.310	0.935	0.356
Innovación	-0.011	0.008	-0.382	-1.333	0.190
Retraimiento	0.002	0.007	0.099	0.322	0.750
Comunicatividad	-0.007	0.008	-0.270	-0.866	0.392
Vacilación	-0.002	0.011	-0.099	-0.223	0.825
Firmeza	-0.008	0.011	-0.282	-0.780	0.440
Discrepancia	-0.018	0.008	-0.611	-2.122	0.040
Conformismo	-0.005	0.009	-0.182	-0.605	0.549
Sometimiento	-0.002	0.007	-0.066	-0.251	0.804
Control	0.011	0.007	0.374	1.492	0.144
Insatisfacción	0.014	0.007	0.514	2.033	0.049
Concordancia	0.008	0.008	0.267	0.937	0.355
p < 0.055					

También se puede constatar que la Firmeza tuvo efectos negativos sobre la satisfacción con la Promoción, aunque el modelo no fue significativo ( $p < 0.305$ ). Esto quiere decir que los trabajadores con

un estilo de personalidad dominante en Firmeza se sentirán menos satisfechos con las promociones en su trabajo (Tabla 19).

Tabla 19.  
Análisis de regresión tomando como VD la satisfacción con la promoción

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error típico	Beta		
(Constante)	6.138	1.960		3.132	0.003
Apertura	-0.007	0.011	-0.186	-0.609	0.546
Preservación	-0.003	0.013	-0.086	-0.232	0.818
Modificación	0.009	0.011	0.262	0.856	0.397
Acomodación	0.004	0.012	0.111	0.337	0.738
Individualismo	0.001	0.008	0.027	0.116	0.908
Protección	0.007	0.011	0.214	0.636	0.529
Extraversión	0.004	0.013	0.121	0.282	0.780
Introversión	-0.002	0.011	-0.074	-0.195	0.846
Sensación	0.002	0.010	0.052	0.201	0.842
Intuición	0.004	0.010	0.125	0.401	0.690
Reflexión	0.005	0.010	0.124	0.475	0.637
Afectividad	0.008	0.013	0.255	0.629	0.533
Sistematización	0.009	0.013	0.242	0.661	0.513
Innovación	-0.001	0.011	-0.036	-0.115	0.909
Retraimiento	0.002	0.010	0.061	0.181	0.857
Comunicatividad	-0.011	0.011	-0.343	-0.996	0.326
Vacilación	-0.028	0.016	-0.882	-1.798	0.080
Firmeza	-0.043	0.015	-1.137	-2.851	0.007
Discrepancia	0.013	0.012	0.348	1.095	0.280
Conformismo	0.006	0.013	0.170	0.511	0.612
Sometimiento	-0.001	0.009	-0.038	-0.129	0.898
Control	-0.011	0.010	-0.299	-1.080	0.287
Insatisfacción	0.012	0.010	0.359	1.287	0.206
Concordancia	-0.019	0.012	-0.505	-1.609	0.116
p< 0.305					

Finalmente, el Individualismo y el Conformismo como estilos de personalidad, tuvieron efectos diferentes pero significativos sobre la satisfacción con la Organización (Tabla 20). Mientras que el Individualismo predice positivamente a la satisfacción

laboral con la organización del trabajo, el Conformismo lo predice en un sentido negativo. Sin embargo, en ninguno de los casos, los modelos resultaron ser estadísticamente significativos ( $p < 0.498$ ).

Tabla 20.

*Análisis de regresión tomando como VD la satisfacción con la organización*

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error típico	Beta		
(Constante)	3.376	1.826		1.848	0.072
Apertura	-0.013	0.010	-0.400	-1.257	0.216
Preservación	0.006	0.012	0.211	0.549	0.585
Modificación	-0.015	0.009	-0.489	-1.536	0.132
Acomodación	0.000	0.010	0.009	0.028	0.977
Individualismo	0.017	0.007	0.522	2.192	0.034
Protección	0.013	0.010	0.458	1.307	0.198
Extraversión	-0.017	0.012	-0.644	-1.440	0.157
Introversión	-0.013	0.009	-0.548	-1.391	0.172
Sensación	0.009	0.009	0.273	1.021	0.313
Intuición	0.001	0.009	0.050	0.157	0.876
Reflexión	0.003	0.009	0.096	0.355	0.724
Afectividad	-0.006	0.012	-0.211	-0.501	0.618
Sistematización	0.020	0.012	0.649	1.706	0.095
Innovación	0.011	0.010	0.355	1.082	0.285
Retraimiento	-0.000	0.009	-0.018	-0.051	0.959
Comunicatividad	0.019	0.010	0.670	1.873	0.068
Vacilación	-0.009	0.014	-0.325	-0.637	0.527
Firmeza	-0.010	0.014	-0.316	-0.762	0.450
Discrepancia	-0.016	0.010	-0.494	-1.498	0.142
Conformismo	-0.032	0.011	-0.955	-2.772	0.008
Sometimiento	0.002	0.008	0.100	0.331	0.741
Control	0.000	0.009	0.029	0.101	0.919
Insatisfacción	0.009	0.008	0.325	1.122	0.268
Concordancia	-0.001	0.010	-0.059	-0.183	0.855
p < 0.498					

## DISCUSIÓN

El presente estudio, se planteó como objetivo, determinar la influencia de la personalidad en la satisfacción laboral. Ello supuso, además de hacer diversos análisis de regresión lineal, valorar los datos, comparativa y correlacionalmente. A nivel descriptivo, tenemos que los trabajadores presentan niveles de satisfacción laboral bajos y moderados, siendo el más alto, el que se relaciona con el salario, lo que es un indicativo de que los trabajadores están conformes con el sueldo que reciben.

A nivel comparativo, una primera diferencia entre varones y mujeres se da en los estilos de personalidad, siendo los varones más reflexivos y las mujeres más comunicativas, lo que es coherente con diversos reportes de investigación que también hacen hincapié en tales diferencias (Calvo, 2008). Esto se debe a que las mujeres tienen habilidades lingüísticas más desarrolladas, mientras que los varones son más lógicos y críticos, incluso desde etapas de la segunda infancia (León, 2013). En cuanto al estado civil, los

solteros presentan mayor puntaje en los estilos de Vacilación y Sometimiento, mientras que los casados obtienen puntajes más altos en Control. Esto puede explicarse por el hecho de que los solteros son más jóvenes y recién se incorporan al mercado laboral, por lo que están sujetos a jefes y por su falta de experiencia suelen tener más dudas y se sienten más inseguros (Agulló, 1998; Moral y Ovejero, 1999). Los casados por otro lado, son más maduros y tienen mayor estabilidad y control de sus vidas (Golik, 2013).

Con respecto al grado de instrucción, el análisis comparativo parece indicar que los trabajadores con mayor grado de instrucción tienen puntajes más altos en los estilos de personalidad de Control y quienes tienen menor grado de instrucción presentan mayor puntaje en Sometimiento. Esto es también consistente con el hecho de que a mayor grado de instrucción se consiguen puestos laborales de mayor jerarquía que permiten ejercer control sobre otros trabajadores, mientras que a menor grado de instrucción, los trabajadores ocupan puestos de menor jerarquía y con menos control y mayor sometimiento (Arias, Montes y Masías, 2014).

Las comparaciones en función del cargo de los trabajadores indican que los trabajadores que tienen un cargo más alto presentan mayor satisfacción laboral con respecto a su salario, y quienes tienen menor cargo jerárquico mantienen relaciones más satisfactorias con sus compañeros de trabajo, lo que se explica por el hecho que el salario recibido será proporcional al cargo del trabajador. Con respecto a la satisfacción laboral en función del área de trabajo, se encontró que los trabajadores del área de recursos humanos y el área comercial presentan mayor nivel de satisfacción con sus compañeros de trabajo, esto podría estar indicando que existen microclimas laborales que son más satisfactorios que otros, donde podrían entrar a tallar las relaciones con los compañeros, con los jefes o los subordinados (Arias y Arias, 2014).

A nivel de correlaciones, las relaciones entre los estilos de personalidad halladas son consistentes con la estructura del Inventario de Estilos de Personalidad de Millon, ya que existen dimensiones opuestas entre sí que presentan correlaciones inversas muy marcadas, como es el caso de Modificación y

Acomodación, Introversión y Extroversión, Sensación e Intuición, reflexión y Afectividad, Retraimiento y Comunicatividad, Vacilación y Firmeza, Discrepancia y Conformismo. Estos resultados nos hacen ver que las propiedades psicométricas de la prueba de Millon son adecuadas, ya que se ha utilizado una versión adaptada para población peruana entre 18 y 65 años (Sánchez et al., 2002).

Por otro lado, con respecto a la satisfacción laboral, las correlaciones encontradas indican que los jefes presentan mayor salario y esto se relaciona con las promociones que han tenido. Además, la satisfacción con el trabajo realizado se relaciona positivamente con la organización del trabajo, la satisfacción con la empresa y las relaciones con los jefes y los subordinados. Un dato muy relevante es que la satisfacción con la empresa, se relaciona fuertemente con la organización del trabajo y la promoción. Todos estos datos, apuntan a que la satisfacción con la empresa depende de las relaciones humanas con otros trabajadores (independientemente de su cargo), y la organización del trabajo, así como de las posibilidades de ascenso que tienen los trabajadores.

Las relaciones entre los estilos de personalidad y la satisfacción laboral son muy interesantes y en algunos casos contradictorios, pues se tiene que el estilo de personalidad Apertura se relacionó moderada y negativamente con la satisfacción con los subordinados, mientras que la Preservación se relacionó moderada y positivamente con la satisfacción laboral con los subordinados. Este dato no tiene explicación coherente desde un punto de vista teórico, pero puede deberse a que no todos los trabajadores de la empresa tienen subordinados, por lo que las respuestas en este criterio de la satisfacción laboral, se encuentran sesgadas, lo que supone realizar un análisis psicométrico más riguroso a la prueba empleada (Arias y Justo, 2013).

El estilo de Modificación se relacionó de manera débil con la satisfacción con el salario y con los subordinados, en tanto que la Acomodación se relacionó positiva y moderadamente con la satisfacción con el trabajo y con los subordinados. Esto supone que quienes tienen una mejor disposición al cambio se encuentran más satisfechos con su salario, y que los que no tienen este estilo de personalidad de

manera predominante, se sienten más satisfechos con su trabajo.

El estilo de Individualismo se relaciona débilmente con la satisfacción con los compañeros de trabajo mientras que el estilo de Protección se relaciona moderadamente la satisfacción laboral con los subordinados. Asimismo, la Extraversión se relacionó moderada y positivamente con la satisfacción laboral con los Subordinados y de forma más débil con la satisfacción con los compañeros de trabajo. La Intraversión se relacionó de manera baja y positiva con satisfacción con los Subordinados. Estos datos son también contradictorios, pero posiblemente se deben a la consistencia interna de la prueba de satisfacción laboral en la dimensión de las relaciones interpersonales.

El estilo de personalidad de Sistematización se relacionó de manera baja y negativa con la satisfacción con el trabajo, mientras que el estilo de Innovación se correlacionó positiva y moderadamente con la satisfacción laboral con los compañeros de trabajo y más débilmente con la satisfacción laboral con los Subordinados. Esto quiere decir que los trabajadores que tienen mayor orden y sistematización como rasgos de personalidad, se encuentran menos satisfechos con su trabajo, posiblemente porque las condiciones de trabajo no son congruentes con su manera de ser, lo que supone que perciben un ambiente de trabajo más caótico y desordenado que el resto de sus compañeros de trabajo.

El estilo de Retraimiento se relaciona positiva y moderadamente con la satisfacción laboral con los subordinados, y la Comunicatividad se relaciona negativa pero más débilmente con la satisfacción laboral con los subordinados. Esto quiere decir que los más retraídos están más satisfechos con los subordinados, posiblemente, porque teniendo un puesto más alto, no tienen que tener mucho contacto con ellos. Esto mismo estaría ocurriendo, pero en un sentido inverso, entre la Comunicatividad y la satisfacción con los subordinados.

La dimensión de Vacilación se relaciona moderada y positivamente con la satisfacción laboral en relación a los subordinados, mientras que Firmeza se relaciona de manera moderada y positiva con la satisfacción con

el trabajo y con los subordinados. Esto sugiere que los trabajadores con mayor firmeza se sienten más satisfechos con su trabajo, y que sea que vacilen o sean firmes, se llevan bien con sus compañeros de trabajo.

La dimensión de Discrepancia se relacionó alta y positivamente con la satisfacción con los Subordinados, mientras que el Conformismo se relacionó moderada y negativamente la satisfacción con el trabajo y con los subordinados. Estos datos, empero, señalan que las relaciones con la satisfacción con los subordinados, aunque se repiten, son por un lado bajas, y por otro son cuestionables si se considera que no todos los trabajadores tienen subordinados, o que sería necesario analizar psicométricamente la prueba empleada. Del análisis correlacional no se puede concluir que hayan relaciones entre la personalidad y la satisfacción laboral, pues los coeficientes de correlación entre estas variables no fueron altos, sino más bien moderados y débiles, aunque sí fueron significativos.

Finalmente, el análisis predictivo, indica que ningún estilo de personalidad tiene un impacto determinante en la satisfacción laboral, porque los modelos estadísticos propuestos para el análisis de regresión no fueron significativos, aunque sí se puede ver que el Individualismo predice la satisfacción con la empresa en un sentido positivo, lo que quiere decir que aquellos trabajadores que se preocupan por sí mismos y no por los demás se encuentran más satisfechos, lo que puede explicarse porque ese estilo de personalidad, les ha permitido conseguir más éxito en el trabajo.

Asimismo, la Preservación y la Protección, predicen negativa y significativamente la satisfacción con el salario, lo que podría implicar que los trabajadores que menos arriesgan son los que ganan menos dinero. Acomodación, Comunicatividad e Insatisfacción predicen positivamente la satisfacción con el trabajo. En los dos primeros casos, posiblemente porque los trabajadores con un estilo acomodativo se adecuan a su trabajo, mientras que los que más se comunican cultivan mejores relaciones con sus compañeros. En el caso de la Insatisfacción, este estilo podría implicar que un trabajador satisfecho es aquel que por sentirse insatisfecho, busca la innovación, pero esta explicación, requiere de mayor fundamento a través de nuevas investigaciones.

Además, el Individualismo, la Discrepancia y la Insatisfacción tuvieron un efecto positivo en la satisfacción con los compañeros de trabajo, mientras que el estilo de personalidad Reflexión tuvo un efecto negativo, lo que supone que mientras más reflexivo sea el trabajador, más va a sentirse insatisfecho con sus compañeros, posiblemente porque va a tener conflicto con ellos, al tener una conducta más propositiva. Esto es compatible con la siguiente predicción, donde Firmeza tuvo efectos negativos sobre la satisfacción con la promoción, lo que quiere decir que los trabajadores con un estilo de personalidad dominante en Firmeza se sentirán menos satisfechos con las promociones en su trabajo.

Para terminar, el Individualismo predice positivamente a la satisfacción con la organización del trabajo, mientras que el Conformismo la predice en un sentido negativo. Esto sugiere que el ser individualista permite organizar mejor el trabajo y el conformarse a las mayorías no promueve la satisfacción, porque se desplazan las propias opiniones, deseos e intereses.

En conclusión, no se puede afirmar fehacientemente, que el estilo de personalidad influye en la satisfacción laboral, pues las correlaciones fueron bajas y los modelos de los análisis de regresión practicados no fueron significativos. Sin embargo sí se puede afirmar que existen diferencias en los estilos de personalidad y la satisfacción laboral de los trabajadores, tal y como se ha informado. Algunas explicaciones para estos resultados, serían que por un lado la prueba de satisfacción laboral debe ser revisada psicométricamente, por otro lado, la prueba de estilos de aprendizaje, ofrece demasiadas dimensiones (opuestas entre sí, y muy semejantes en algunos casos), que podría no permitir, discriminar las dimensiones de la personalidad, como se ha reportado en otros estudios, basados en la teoría de Eysenck y de los Cinco factores.

A pesar de las limitaciones encontradas y de no haber podido corroborar la hipótesis principal del estudio, el presente trabajo, cuenta con suma relevancia, por tratarse del primero en su género en la ciudad de Arequipa, y el Perú. En investigaciones posteriores, se podrán superar las presentes limitaciones, y poner a prueba nuevamente, los efectos de la personalidad en la satisfacción laboral.

## REFERENCIAS

- Agulló, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: Una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1), 153-165.
- Ahmed, S. N.; Rehman, A. & Amjad, M. (2013). Job Satisfactions and Intrapreneurship: The moderating effect of Personality Traits. *Journal of International Studies*, 6(1), 87-95.
- Allport, W. G. (1973). *La personalidad. Su configuración y desarrollo*. Barcelona: Herder.
- Anicama, J. (1974). *Rasgos básicos de la personalidad de la población de Lima. Un enfoque experimental. Estandarización del EPI-B* (Tesis de bachiller). Lima: UNMSM.
- Arias, W. L. (2012). Hans Jürgen Eysenck (1916-1997): El infatigable investigador de la personalidad. *Revista de Psicología de la UCV*, 14(1), 118-126.
- Arias, W. L. & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185-191.
- Arias, W. L. & Ceballos, K. D. (2016). Síndrome de burnout, satisfacción laboral e integración familiar en trabajadores de una tienda por departamento de Arequipa. *Illustra*, 7, 43-58.
- Arias, W. L., & Justo, O. (2013). Satisfacción laboral en trabajadores de dos tiendas por departamento: Un estudio comparativo. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 41-46.
- Arias, W. L. & Masías, M. A. (2016). Personalidad y uso de computadora en estudiantes de ingeniería de sistemas. *Nuevos Paradigmas* (artículo sometido a revisión).
- Arias, W. L.; Canales, F. R. & De la Torre, N. L. (2016). Características psicopatológicas en reclusos del Penal de Socabaya de Arequipa (Perú). *Anuario de Psicología Jurídica*, 26, 80-87.
- Arias, W. L.; Infantes, A. E. & Ceballos, K. D. (2016). Personalidad, inteligencia emocional y estilos de afrontamiento en los conciliadores de la ciudad de Arequipa. *Interacciones*, 2(1), 21-32.

- Arias, W. L.; Montes, I. & Masías, M. A. (2014). El modelo demanda control de Karasek y su relación con la creatividad docente en profesores de nivel primario de Arequipa. *Revista de Psicología de la UCV*, 16(1), 64-77.
- Astonitas, L. M. (2005). Personalidad, hábitos de consumo y riesgo de adicción al Internet en estudiantes universitarios. *Revista de Psicología de la PUCP*, 23(1), 65-112.
- Blumenfeld, W. (1948). La tendencia a la introversión y la extroversión de la juventud peruana, a base del Inventario de Personalidad de Berneter. *Boletín del Instituto psicopedagógico Nacional*, 7(1), 3-35.
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25, 80-84.
- Boluarte, A. & Merino, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribución de sus puntajes. *Liberabit*, 21(2), 235-243.
- Calvo, M. (2008). *Hombres y mujeres: Cerebros y educación. Las diferencias cerebrales entre los sexos y su importancia en el aprendizaje*. España: Almuzara.
- Cleare, L. (2013). Personality as predictor of Job Satisfaction: Study of the Relationship between Personality and Job Satisfaction amongst Workers in the Bahamas. *Journal of Management Research*, 5(3), 200-229.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1995). Primary traits of Eysencks P-E-N system: three and five factor solutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 308-317.
- Dergan, J. J. (1999). Hans Jürgen Eysenck: Su contribución a la psicología contemporánea. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 3(4), 151-158.
- Dominguez, S. (2014). Análisis psicométrico preliminar del EPQ-R en estudiantes universitarios peruanos. *Revista de Psicología de Arequipa*, 4(1), 35-46.
- Dominguez, S.; Villegas, G.; Yauri, C.; Aravena, S. & Ramírez, F. (2013). Análisis psicométrico preliminar de la forma corta de EDP-R en una muestra de estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Avances en Psicología*, 21(1), 73-82.
- Engler, B. (1999). *Introducción a las teorías de la personalidad*. México: McGraw-Hill.
- Eysenck, J. H. (1982). *Las bases biológicas de la personalidad*. Barcelona: Fontanella.
- Flores-Mendoza, C.; Ardila, R.; Gallegos, M.; Sampaio, L.; Miranda, B. y Andrade, D. M. (2016). Hans Eysenck in Latin America: His influence in the psychology, the study of personality and individual differences. *Personality and Individual Differences*, 103, 68-73.
- Furnham, A.; Petrides, K. V.; Jackson, C. J. & Cotter, T. (2002). Do Personality Factors Predict Job Satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33, 1325-1342.
- Franěk, M. & Večeřa, J. (2008). Personal Characteristics and Job Satisfaction. *Ekonomika a Management*, 4, 63-76.
- Gamero, H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 94-102.
- Geldres, J. A. & Arias, W. L. (2008). Descripción de la personalidad a través de la selección de adjetivos en estudiantes universitarios. *Revista de Psicología de la UCSM*, 5, 77-85.
- Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Cuadernos de Administración*, 26(46), 107-133.
- Heller, D.; Ferris, D. L.; Brown, D. & Watson, D. (2009). The Influence of Work Personality on Job Satisfaction: Incremental Validity and Mediation Effects. *Journal of Personality*, 77(4), 1051-1084.
- Ijaz, M. & Khan, A. (2015). The relationship of Big Five Personality Traits with Job Satisfaction Among Banking Employees. *Journal of Applied Environmental Biological Sciences*, 5(5), 129-138.

- Ilies, R.; Fulmer, I. S.; Spitzmuller, M. & Johnson, M. D. (2009). Personality and Citizenship Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 945-959.
- Ilies, R. & Judge, T. A. (2002). Understanding the dynamic relationships among personality, mood, and job satisfaction: a field experience sampling study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 1119-1139.
- Judge, T. A.; Bono, J. E. & Locke, E. A. (2000). Personality and Job satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
- Judge, T. A.; Heller, D. & Mount, M. K. (2013). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Laak, J. (1996). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad. *Revista de Psicología de la PUCP*, 14(2), 129-180.
- León, F. (1981). The role of positive and negative outcomes in the causation of motivational forces. *Journal of Applied Psychology*, 66, 45-53.
- León, F. (2013). Diferencias de sexo en matemática y comprensión lectora según el poder femenino, urbanización y habilidad. *Propósitos y Representaciones*, 1(1), 11-37.
- León, F. & Sepúlveda, M. V. (1979). Satisfacciones e insatisfacciones herzbergianas en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 11(1), 93-113.
- Li, N.; Liang, J. & Crant, J. M. (2010). The Role of Proactive Personality in Job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 395-404.
- Machicao, R. (2012). Factores de personalidad y actitud hacia los residuos sólidos en estudiantes de una universidad particular de Lima – Perú. *Revista de Psicología Herediana*, 7(1-2), 21-30.
- Moral, M. y Ovejero, A. (1999). La construcción retardada de la identidad profesional en jóvenes. *Psicothema*, 11(1), 83-96.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Richaud, M. C. (2002). Una revisión crítica del enfoque lexicográfico y del modelo de los Cinco Factores. *Revista de Psicología de la PUCP*, 20(1), 5-25.
- Richaud, M. C. (2003). Nuevos métodos estadísticos para la investigación en evaluación de la personalidad. *Revista de Psicología de la PUCP*, 21(2), 291-310.
- Sánchez, M. P.; Thorne, C.; Martínez, P.; Niño de Guzmán, I. & Argumedo, D. (2002). Adaptación del Inventario de Estilos de Personalidad de Millon en una población universitaria peruana. *Revista de Psicología de la PUCP*, 20(1), 27-53.
- Schultz, D. P. (1999). *Psicología industrial*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Talavera, A. A. (2011). Características distintivas de la personalidad según la modalidad delictiva. *Revista de Psicología de Arequipa*, 1(2), 147-157.
- Von Rimscha, M. B. (2015). The Impact of Working Conditions and Personality Traits on the Job Satisfaction of Media Professionals. *Media Industries Journal*, 2(2), 17-41.

Fecha de recepción: 19 noviembre 2019

Fecha de aceptación: 8 abril 2020