

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/40967027>

# Factores de personalidad que influyen en la satisfacción en el trabajo

Article · January 2004

Source: OAI

---

CITATIONS

2

READS

4,136

1 author:



**María Consuelo Morán Astorga**  
Universidad de León

57 PUBLICATIONS 290 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Coping; resilience; psychosocial stressors at work [View project](#)



## Factores de personalidad que influyen en la **satisfacción en el trabajo**

Extraversión, responsabilidad y neuroticismo son algunas de las variables predictoras de satisfacción en el trabajo, aunque tienen una influencia bien diferente según el sexo de quien las porte. Así, las diferencias de género ponen de manifiesto que en mujeres existe una poderosa asociación de la responsabilidad con la satisfacción en el trabajo, algo que no ocurre en los hombres porque la responsabilidad no muestra en ellos influencia significativa de la varianza explicada.

CONSUELO MORÁN ASTORGA, Profesora de Psicología del Trabajo de la Universidad de León.

La mayor parte de las encuestas indican que, por lo general, las personas están relativamente satisfechas en su trabajo. Pero esto no es así para todos los puestos, ni todos los contextos, ni todos los grupos sociales. Puesto que hay factores organizacionales y factores de personalidad que influyen en la motivación y satisfacción laborales, podemos averiguar qué características de personalidad están más asociadas con la mayor o me-

nor motivación para el trabajo. La motivación la conoceremos a través de la satisfacción que las personas manifiestan tener en su puesto de trabajo, respondiendo al Cuestionario de Satisfacción en el Empleo (CSE) que hemos elaborado a partir de la concepción de Furnham et al. (2002).

La mayoría de los investigadores se centran en los factores organizacionales para entender el problema de la insatisfacción laboral, mientras que son pocos los que se preocupan de estudiar la influencia de la personalidad o modo de ser de los individuos. Nosotros tratamos el tema de la satisfacción laboral combinando dos aproximaciones: una que procede de la teoría dual de la motivación de Herzberg et al. (1959) y otra de la teoría de la personalidad de los Cinco Factores de Costa y McCrae (1999).

Según la teoría de Herzberg en las personas se dan dos importantes tipos de necesidades. Denominaron a las primeras necesidades de higiene, que son las que están relacionadas con las condiciones de la situación del trabajo y del trabajo en sí mismo. A las segundas las denominaron necesidades motivadoras, concebidas de modo similar a las necesidades superiores de Maslow (1954): Autoestima y Autorre-

### FICHA TÉCNICA

**Autor:** MORÁN ASTORGA, Consuelo.

**Título:** Factores de personalidad que influyen en la satisfacción en el trabajo.

**Fuente:** Capital Humano, nº 175, pág. 84. Marzo, 2004.

**Resumen:** El trabajo que a continuación presentamos es una investigación de campo en el que quisimos averiguar la relación entre la personalidad y la satisfacción y motivación en el trabajo. La mayor parte de las investigaciones se basan en la relación de factores externos al sujeto que producen satisfacción, como son las condiciones de trabajo, el trabajo en sí mismo, el estilo de dirección o las relaciones con los compañeros. No dudamos que estos factores influyen y en ocasiones son determinantes de la motivación de los trabajadores. Pero a su vez, consideramos que en las mismas circunstancias unas personas están más motivadas que otras y que esto depende también de la propia personalidad. Hemos hallado en este trabajo que se da un porcentaje no despreciable de satisfacción y motivación que se puede predecir a través de variables de personalidad como son la estabilidad emocional, la extraversión o la responsabilidad, aunque también influyen otras variables.

**Descriptor:** Satisfacción laboral / Motivación.



alización. La autoestima es la necesidad de obtener reconocimiento, aprobación, competencia. La autorrealización, según Maslow, es la más alta necesidad y la culminación de la vida; las personas autorrealizadas son las que han desarrollado todo su potencial.

Los partidarios del modelo de los Cinco Factores consideran que la personalidad tiene cinco dimensiones, cinco factores que denominan neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad. Costa y MacCrae (1999) describen los cinco factores de la siguiente manera:

- El **neuroticismo** contrapone el ajuste y la estabilidad emocional al desajuste o inestabilidad. Las personas con puntuaciones altas en neuroticismo tienen tendencia general a experimentar sentimientos negativos, tales como miedo, melancolía, vergüenza, ira, culpabilidad y repugnancia. Las personas con neuroticismo alto son también propensas a tener ideas irracionales, a ser menos capaces de controlar sus impulsos y a enfrentarse peor que los demás con el estrés. Entre las facetas del factor neuroticismo están la ansiedad, hostilidad colérica, depresión, ansiedad social, impulsividad y vulnerabilidad. Por el contrario, las personas con neuroticismo bajo son

calmadas, relajadas, no emotivas, fuertes, seguras y presumidas.

- Los que puntúan alto en **extraversión** son, por supuesto, sociables. Además de la vinculación con la gente y la preferencia por grupos y reuniones, los extravertidos son también asertivos, activos y habladores. Les gusta la excitación y la estimulación y tienden a ser de carácter alegre. Son animosos, enérgicos y optimistas. El factor extraversión correlaciona fuertemente con el interés en ocupaciones emprendedoras. Las facetas de extraversión son cordialidad, gregarismo, asertividad, actividad, búsqueda de emociones y emociones positivas.

Las puntuaciones bajas en extraversión corresponden a personas introvertidas. Son individuos más reservados que hoscos, más

**Puesto que hay factores organizacionales y factores de personalidad que influyen en la motivación y satisfacción laborales, podemos averiguar qué características de personalidad están más asociadas con la mayor o menor motivación para el trabajo**

**TABLA I > ANÁLISIS DE REGRESIÓN Y DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA PREDICCIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

| Variables                 | Variable |         | Criterio = Satisfacción |
|---------------------------|----------|---------|-------------------------|
|                           | Varones  | Mujeres |                         |
| Predictoras               | Beta     | Beta    | Beta                    |
| Neuroticismo              | -.26**   |         | -.26**                  |
| Extraversión              | .29**    | .19*    | .27***                  |
| Apertura                  |          |         |                         |
| Amabilidad                |          |         |                         |
| Responsabilidad           |          | .34***  | .19**                   |
| Varianza R <sup>2</sup> = | 22%      | 14%     | 18%                     |

Nota: La variable dependiente es la Satisfacción medida con el Cuestionario de Satisfacción en el Empleo (CSE). Son variables predictoras las medidas del NEO-FFI.

FUENTE > Elaboración propia.

independientes que seguidores y más constantes que indolentes. Los introvertidos son retraídos, sobrios, no exuberantes, dedicados al trabajo, tímidos y tranquilos.

- **Apertura a la experiencia:** Los componentes de apertura son adaptación activa, sensibilidad estética, atención a los sentimientos interiores, preferencia por la variedad, curiosidad intelectual, independencia de juicio. Las personas abiertas están interesadas tanto por el mundo exterior como por el interior y sus vidas están enriquecidas por la experiencia. Desean tomar en consideración nuevas ideas y valores no convencionales y experimentan tanto las emociones positivas como las negativas de manera más profunda que los sujetos que se cierran. Pero la apertura no es equivalente a inteligencia. Algunas personas muy inteligentes son cerradas a la experiencia y otras muy abiertas poseen una escasa capacidad intelectual. Las personas que puntúan bajo en apertura tienden a ser convencionales en su comportamiento y de apariencia conservadora, prefieren lo familiar a lo novedoso. Las facetas de apertura son: fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas y valores.

- La **amabilidad** es la dimensión principal de las relaciones interpersonales. La per-

sona amable es fundamentalmente altruista. Simpatiza con los demás, está dispuesta a ayudarles y cree que los otros se sienten igualmente satisfechos de hacer esto mismo. Por el contrario, la persona desagradable o antipática es egocéntrica, suspicaz respecto a las intenciones de los demás y más bien opositora que cooperadora. Las personas amables son más populares que las antipáticas, sin embargo, cuando se trata de luchar por los propios intereses y obtener una posición ventajosa, la amabilidad no es una virtud, como no lo es en el campo de batalla o en un tribunal de justicia. Las personas con baja amabilidad son cínicos, groseros, suspicaces, no cooperativos, vengativos, manipuladores, irritables. Las facetas de amabilidad son confianza, franqueza, altruismo, actitud conciliadora, modestia y sensibilidad hacia los demás.

- La quinta dimensión o factor de la personalidad se denomina **responsabilidad**. El sujeto responsable es voluntarioso, porfiado y decidido. Algunos investigadores se refieren a este factor como voluntad de logro. Las altas puntuaciones en responsabilidad pueden considerarse tanto positivas como también negativas. Las positivas se asocian con el rendimiento académico o profesional y las negativas pueden conducir a un fastidioso sentido crítico, a una pulcritud compulsiva o a una conducta de adicción al trabajo. Las puntuaciones bajas pueden indicar personas carentes de objetivos, no confiables, perezosos, descuidados, relajados, de voluntad débil y hedonistas. Las facetas del factor responsabilidad son: competencia, orden, sentido del deber, necesidad de logro, autodisciplina y deliberación.

La investigación que aquí presentamos supone un avance con relación a los planteamientos iniciales de Herzberg y se basa en los intentos más actuales de Furnham (2002), quien construye un cuestionario más extenso, el *Cuestionario de Satisfacción en el Empleo*, en el que se incluyen, además de los factores de Herzberg, otros ítems del *Cuestionario de Valores del Trabajo* de Mantech (1983).

Tomando como referencia el Cuestionario de Furnham et al. (2002), medimos nosotros la importancia que los participantes

Los que puntúan alto en extraversión son, por supuesto, sociables. Además de la vinculación con la gente y la preferencia por grupos y reuniones, los extravertidos son también asertivos, activos y habladores

**TABLA 2 > ANÁLISIS DE REGRESIÓN DE SATISFACCIÓN EN EL EMPLEO, CUANDO EL NÚMERO DE VARIABLES PREDICTORAS AUMENTA CON RELACIÓN A LA TABLA I**

| Variables                  | Variable |         | Criterio = Satisfacción |
|----------------------------|----------|---------|-------------------------|
|                            | Varones  | Mujeres |                         |
| Predictoras                | Beta     | Beta    | Beta                    |
| Neuroticismo               |          |         |                         |
| Extraversión               |          |         | .17*                    |
| Apertura                   |          |         |                         |
| Amabilidad                 | -.175*   |         |                         |
| Responsabilidad            |          | .329*** | .169**                  |
| Importancia                | .234**   |         | .187**                  |
| Bienestar Subjetivo        | .339**   |         | .229**                  |
| Bienestar Material         |          | .239*   |                         |
| Autoconcepto Negativo      | -.326*** |         | -.230**                 |
| Varianza (R <sup>2</sup> = | 35%      | 18%     | 26%                     |

Nota: A las medidas de personalidad del NEO-FFI se añaden medidas de autoestima, bienestar psicológico (subjetivo y material) y la "importancia" dada a los factores motivacionales del trabajo.

FUENTE > Elaboración propia.

conceden a los distintos factores y valores, al tiempo que también obtenemos puntuaciones sobre la satisfacción en su situación actual de empleo.

En el ámbito de la personalidad buscamos la posible predicción de la satisfacción a partir de las medidas con el NEO-FFI y otras escalas. La intención última son las diferencias que se hallan en las mujeres trabajadoras con relación a los varones en cuanto a los factores motivadores para el trabajo.

## I. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

### 1.1. INSTRUMENTOS.

• **NEO-FFI. Inventario NEO de Cinco Factores.** Se utiliza sobre todo para la evaluación de la personalidad en condiciones de normalidad, como es el ámbito laboral. El NEO-FFI es una versión reducida de 60 elementos, del NEO-PI-R. Evalúa 5 factores, denominados también los "Cinco Gran-

des": Neuroticismo, Extraversión, Apertura a la Experiencia, Amabilidad y Responsabilidad. Sus autores son P. T. Costa y R. R. McCrae.

• **Escala de Autoestima de Rosenberg.** Fue diseñada como una medida unidimensional de la autoestima global (Rosenberg, 1965). Consta de 10 ítems que son afirmaciones positivas o negativas sobre cómo se siente el sujeto. La Escala de Autoestima de Rosenberg se puntúa como una escala tipo Likert de cuatro puntos, abarcando desde muy de acuerdo hasta muy en desacuerdo.

• **EBP, Escala de Bienestar Psicológico.** Evalúa el grado en que el sujeto percibe su propia satisfacción, la comodidad consigo mismo en un periodo de su vida. Satisfacción que puede proceder de distintas fuentes: Bienestar subjetivo, bienestar material. Consta de 25 ítems y se puntúa de 1 a 5 en una escala tipo Likert. Su autor es J. Sánchez Cánovas.

• **EAP y EAN. Escala de Autoconcepto Positivo y Escala de Autoconcepto Negativo.** Son dos escalas independientes, una para el autoconcepto positivo y otra para el autoconcepto negativo. Constan de 10 ítems cada una y se puntúan de 1 a 5 en una escala tipo Likert. Su autor es D. Manga.

• **CSE. Cuestionario de Satisfacción en el Empleo.** Evalúa principalmente dos variables: La importancia que se da a determinadas cuestiones relativas al trabajo y el grado de satisfacción que se halla en el mismo. A la vez, se miden factores que son satisfactorios y motivadores en el puesto de trabajo. Tiene 37 ítems que se valoran en una escala tipo Likert con puntuaciones que van de 1 a 5. La adaptación de la original de Furnham ha sido realizada por D. Manga y C. Morán.

### 1.2. POBLACIÓN.

El estudio se realizó con 216 trabajadores, de los que 104 eran mujeres y 112 varones. Las pruebas fueron aplicadas por personas entrenadas en la aplicación de estos cuestionarios. Esta muestra es heterogénea y escogida al azar. La componen trabajadores de muchas categorías y profesiones.

En mujeres el más importante predictor de la satisfacción en el trabajo es la responsabilidad y también entra como un predictor fuerte el bienestar material en trabajo; mientras, en los hombres sigue siendo la estabilidad emocional uno de los más fuerte predictores

## 2. RESULTADOS

Como refleja la Tabla 1, el neuroticismo bajo o, lo que es lo mismo, la estabilidad emocional, predice la satisfacción laboral en los varones junto con la extraversión. En las mujeres la satisfacción laboral se asocia a responsabilidad alta y a extraversión. También se refleja en la misma Tabla ( $R^2$ ) que en varones la satisfacción laboral se puede predecir o asociar en un 18% a la propia personalidad, y en mujeres, la personalidad influye aún más en la satisfacción (22%) y se debe a esta causa.

La Tabla 2, en la que hemos introducido además del modelo anterior, otras variables de personalidad nos sigue indicando que en mujeres el más importante predictor de la satisfacción en el trabajo es la responsabilidad y también entra como un predictor fuerte el bienestar material en trabajo. En varones sigue siendo la Estabilidad emocional uno de los más fuerte predictores (autoconcepto negativo tiene una fuerte correlación con neuroticismo) y, a diferencia de las mujeres, en las que predominaba el bienestar material, es el bienestar subjetivo la variable que mayor predicción tiene en la satisfacción de ellos. La amabilidad alta, en varones, no se asocia a la satisfacción con su trabajo.

## 4. CONCLUSIONES

En general, la predicción de la satisfacción en el empleo desde variables de personalidad y desde la motivación (valoración de importancia) es mayor en los varones (35% de la varianza explicada) que en las mujeres (18% de la varianza explicada).

En particular, en varones destaca la influencia en la satisfacción de un autocon-

**Extraversión, responsabilidad y neuroticismo son variables predictoras de satisfacción en el trabajo, pero estas variables de personalidad poseen una influencia bien diferente según el sexo de que se trate**

cepto negativo bajo, un alto bienestar subjetivo y la importancia dada a los factores motivadores. En cambio, en las mujeres la variable más influyente es la responsabilidad, sin que su satisfacción en el empleo esté asociada a ninguna de las variables que sí influyen en la satisfacción de los varones en su trabajo.

Cuando en otros estudios se concluye que la responsabilidad es el único predictor del NEO-FFI de satisfacción en el empleo (v.g., Furnham et al., 2002), no se aclara convenientemente que esa influencia proviene del grupo de mujeres, no del grupo de varones incluido en la muestra. Dicen Furnham et al. (2002, p. 1340): *“Interesa constatar que, con la excepción de la Responsabilidad, ninguno de los otros factores de personalidad predijeron satisfacción en el empleo actual”*. Los metaanálisis que se van agregando de diferentes muestras en diferentes países sugieren claramente, dice Salgado (1997), que la responsabilidad es probablemente el mejor rasgo predictor de la conducta relacionada con el trabajo.

Curiosamente, en mujeres sólo el bienestar psicológico material explica toda la varianza. De forma muy diferente, en los varones no influye y sí lo hacen otras cinco

## Los metaanálisis que se van agregando de diferentes muestras en diferentes países sugieren claramente que la responsabilidad es probablemente el mejor rasgo predictor de la conducta relacionada con el trabajo

variables entre las que está el bienestar psicológico subjetivo, así como la importancia de los factores motivadores.

La edad, que en Furnham et al. (2002) aparece como predictor indicando que los empleados más jóvenes se sienten más satisfechos con sus empleos, no se ha podido confirmar en nuestros datos. Ya ellos advierten de la cautela necesaria para interpretar sus resultados, porque sólo 8 de los 82 participantes tenían más de 46 años. Además, la muestra era de 82 sujetos nada más, 30 varones y 52 mujeres. Nuestros datos, con una media de edad de 32 años y desviación típica de 10, parecen tener mayor fuerza explicativa que los de Furnham et al. (2002).

Vemos así que los datos están en la línea de hallazgos previos en la literatura sobre este tema, por ejemplo, de Furnham y Zacherl (1986) y Tokar y Subich (1997), cuando la extraversión y el neuroticismo han aparecido como predictores de niveles de satisfacción en el empleo. Como los datos de Furnham et al. (2002) no aportan evidencia de tales variables como predictoras, dicen (p. 1340) que ya Furnham (1994) había sugerido en su libro "Personalidad y trabajo" que es del todo posible que la validez predictiva de los rasgos de personalidad varíe en dependencia de la composición de diversas muestras, ya que, por ejemplo, la Extraversión puede ser un predictor particularmente poderoso de desempeño en empleos que requieran interactuar mucho con otros.

Nuestros datos, por el contrario sugieren que extraversión, responsabilidad y neuroticismo son variables predictoras de satisfacción en el trabajo, pero estas variables de personalidad poseen una influencia bien diferente según el sexo de que se trate. Las diferencias de género ponen de manifiesto

que en mujeres existe una poderosa asociación de la responsabilidad con la satisfacción en el trabajo, algo que no ocurre en los varones porque la responsabilidad no muestra en ellos influencia significativa de la varianza explicada; varianza que aumenta del 14% en las mujeres al 22% en los varones. En éstos, la estabilidad emocional es un poderoso predictor, a diferencia de las mujeres.

Si tenemos en cuenta otras variables de personalidad, además de los Cinco Factores, los resultados son similares con un incremento considerable de la varianza explicada (el 18% en mujeres y el 35% en varones). Con más variables independientes en el análisis de regresión, se reafirma que lo que más motiva a las mujeres en su trabajo no es lo que asocian los varones con su satisfacción en el suyo: A diferencia de las mujeres, en los varones la satisfacción se asocia con bajo nivel de autoconcepto negativo (estabilidad emocional así expresada), bienestar psicológico subjetivo, importancia de los factores motivadores del trabajo y, en cuarto lugar, escasa amabilidad.

En las mujeres, además de a responsabilidad, la satisfacción se asocia al bienestar psicológico material, y no así en varones. Obviamente, según la evidencia empírica que presentamos, las mujeres sienten satisfacción en su trabajo por motivos bien diferentes a los de los varones.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Furnham, A. y Zacherl, M. (1986). Personality and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 1, 453-459.
- Furnham, A. (1992; traducido en 1995). *Personalidad y diferencias individuales en el trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Furnham, A., Forde, L. y Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation. *Personality and Individual Differences*, 26, 1035-1040.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J. y Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33, 1325-1342.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: Wiley.
- Mantech, G. (1983). *Work values questionnaire*. Auckland: New Zealand.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Harper & Row. ▲

