

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**CLIMA LABORAL Y ROL MODERADOR DE RASGOS DE  
PERSONALIDAD EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE  
COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA,  
CHICLAYO 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**KEVIN ROBERT ABAD TORRES**

**ASESOR**

**ROBERTO MANUEL ANCHORENA ROGGERONI**

<https://orcid.org/0000-0002-9767-4583>

**Chiclayo, 2022**

**CLIMA LABORAL Y ROL MODERADOR DE RASGOS  
DE PERSONALIDAD EN LA SATISFACCIÓN LABORAL  
DE COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN  
PÚBLICA, CHICLAYO 2020**

PRESENTADA POR:

**KEVIN ROBERT ABAD TORRES**

A la Escuela de Posgrado de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el grado académico de

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR:

Willy Rolando Anaya Morales  
PRESIDENTE

Carla Ethel Gamarra Flores  
SECRETARIO

Roberto Manuel Anchorena Roggeroni  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A mis padres Jorge Abad y Dinash Torres, quiénes me demuestran día a día su amor y cuya compañía me permite sostener mis sueños a pesar de las adversidades. El amor y rigor de nuestro hogar me permite actuar con responsabilidad, ética y moralidad en la vida. Los amo.

## **Agradecimientos**

A mí asesor Roberto A. por haber demostrado su calidad profesional y capacidad de docencia acompañando efectivamente mi proceso de investigación. Al profesor Marco A. que con su experticia guió mi actuar para poder concluir el tratamiento estadístico de mi estudio. Y a Milagros M. P. F. a quién tengo presente y en la distancia fue mi impulso para continuar mi desarrollo académico realizando esta maestría.

## Índice

<b>Resumen.....</b>	<b>5</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>6</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>7</b>
<b>Revisión de literatura .....</b>	<b>9</b>
<b>Materiales y métodos .....</b>	<b>20</b>
<b>Resultados y discusión .....</b>	<b>24</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>37</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>38</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>39</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>44</b>

## Resumen

Las instituciones han reconocido lo importante que es mantener el talento en las organizaciones. Se preocupan por el bienestar de sus colaboradores, buscan su satisfacción laboral permanentemente en consecuencia su desempeño. Pero no todos tienen la misma percepción de satisfacción a pesar de compartir el mismo clima laboral. Por ello, se analizó qué rasgos de personalidad repercuten en este resultado. El objetivo del estudio fue determinar el rol moderador de rasgos de personalidad de los trabajadores de una oficina regional de una institución pública en el clima y satisfacción laboral, en Chiclayo. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, su diseño no experimental. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, los instrumentos fueron los cuestionarios de Clima Laboral, Satisfacción Laboral ambos elaborados por Palma en 2004 y 1999 respectivamente; el cuestionario de personalidad Big Five por Caprara, Barbaranelli y Borgogni en 1993. La muestra de investigación fue constituida por 45 servidores de la institución. Los resultados indican que de 10 rasgos de personalidad seleccionados por el autor, dinamismo y dominancia cumplen el modelo de moderación. Escrupulosidad, perseverancia, control de emociones y apertura a la cultura evidenciaron influencia sobre la satisfacción laboral, pero no cumplen rol moderador. Los restantes cuatro rasgos no cumplen con el modelo, ni influyen en la satisfacción en el presente estudio. Es importante continuar realizando estudios de análisis de variables moderadoras y mediadoras en satisfacción laboral para explicar detalladamente la presencia de la misma.

**Palabras clave:** clima laboral, rasgos de personalidad, satisfacción laboral

## Abstract

Institutions have recognized how important it is to keep talent in organizations. They care about the well-being of their collaborators, they seek their permanent job satisfaction and consequently their performance. But not everyone has the same perception of satisfaction despite sharing the same work environment. For this reason, it was analyzed which personality traits affect this result. The objective of the study was to determine the moderating role of personality traits of the workers of a regional office of a public institution in the climate and job satisfaction, in Chiclayo. The research focus was quantitative, its design non-experimental. The technique used for data collection was the survey, the instruments were the Labor Climate and Job Satisfaction questionnaires, both elaborated by Palma in 2004 and 1999 respectively; the Big Five personality questionnaire by Caprara, Barbaranelli and Borgogni in 1993. The research sample consisted of 45 servers from the institution. The results indicate that of 10 personality traits selected by the author, dynamism and dominance meet the moderation model. Conscientiousness, perseverance, control of emotions and openness to culture showed influence on job satisfaction, but they did not play a moderating role. The remaining four traits do not comply with the model, nor do they influence satisfaction in the present study. It is important to continue conducting analysis studies of moderating and mediating variables in job satisfaction to explain the presence of it in detail.

**Keywords:** work environment, personality traits, job satisfaction

## Introducción

La historia humana ha demostrado que el ser humano es sociable por naturaleza, la relación con sus pares e interacción al intercambiar objetos y bienes para el beneficio mutuo se mantiene presente. Esta actividad desarrollada a lo largo de los años, originó el surgimiento de las empresas, cuyo objetivo es, obtener rentabilidad durante todo su ciclo de vida. En la segunda década del siglo XXI, el reto principal del mercado laboral es la innovación, tecnología, flexibilidad, red de contactos, servicio y cambios en la configuración de las organizaciones cuyo desarrollo es propiciado por la estrella de la empresa, el cliente interno (Menguazzato, 2009). Mostrando atención en el colaborador, se asegurará el éxito de la organización en el tiempo. Mantener al personal laboral satisfecho, favorece a las instituciones (Cherem, 2019). Si no lo están, rápidamente su desempeño laboral disminuirá, se aburrirá o solicitará su carta de renuncia.

Una multinacional suiza (Adecco Group, 2017), estableció un estudio a colaboradores españoles, encontró que, de cada cuatro, tres colaboradores estaban satisfechos en el trabajo. Estos resultados positivos concluyeron que la convivencia de un buen clima laboral es un factor importante de satisfacción laboral, seguido del compañerismo. La flexibilidad horaria, tener a un líder de equipo, desarrollar habilidades personales y competencias son relegados a un segundo plano. Además, se demostró, que el sueldo es atractivo para el colaborador en su ingreso, pero va perdiendo lugar en el tiempo, prefiriendo un beneficio que otorgue felicidad antes que el incremento de sus salarios habituales.

CEOs y líderes en el mundo resaltan la personalidad en el 2015 como característica principal que poseen los mejores colaboradores de una institución. Y que, además de su efectividad, son agentes que apoyan y favorecen un buen clima y satisfacción laboral, dejando atrás, características culturales e incluso las propias capacidades. Posteriormente, se dio a conocer que los líderes que interpretaban la personalidad como característica principal, se referían a la inteligencia emocional de los mismos, índice integrado a los rasgos de personalidad (Bradberry, 2015).

El Perú, no es ajeno a esta situación. SUPERA, es una firma de expertos que ayuda a los CEOs de grandes transnacionales, efectuó estudios en la satisfacción laboral de empresas peruanas. Donde, más del 50% de los empleados aseveró sentir que sus ideas carecían de valor ante la institución. Denotando así, falta de interés de las empresas para recepcionar ideas nuevas. Olvidando lo más importante, la insatisfacción que generan hacia sus propios colaboradores, piezas clave para el desarrollo de la misma. De esta manera, además de desaprovechar la productividad de sus colaboradores, desconocían sus necesidades impidiendo

satisfacerlos en su área de trabajo.

Estas dificultades expuestas, se vienen acentuando cada vez más en este 2020, Perú y el mundo, experimenta una pandemia moderna, la cual genera, terribles pérdidas humanas, distanciamiento social, emergencia sanitaria, desempleo e insatisfacción laboral. Muchas empresas quiebran, otras muestran escasa rentabilidad o su rediseño es poco efectivo debido a su nula preparación y adaptación. Dificultades que se evidencian en una oficina regional del área administrativa de una institución pública, encargada de conducir y administrar el sistema de salud en la Región Lambayeque. Trabajadores de esta oficina que tienen uno o varios años de servicio, con tipo de contratación temporal o indefinido, presentan diversas actitudes hacia el trabajo que realizan. Algunos, se muestran satisfechos realizando trabajo remoto o mixto, otros han expresado su insatisfacción laboral ante dichas modalidades. El trabajo presencial, para algunos colaboradores parece ser una condición laboral insegura ante el estado de emergencia sanitaria, para otras personas, inevitable. Ante la condición actual, el trabajo se ha visto afectado por la naturaleza de la función. Sin embargo, se realizan esfuerzos para mantener el compromiso de salvaguardar el acceso a servicios de salud de la población. Estas percepciones de la satisfacción de los trabajadores, al interior de una institución que posee el mismo clima laboral. Muestra la diferencia en la percepción de la satisfacción en el trabajo, nos hace cuestionar la existencia de variables que influyen en esta, como la personalidad. Teniendo en cuenta que hay rasgos de personalidad que se caracterizan por apreciar la soledad o el trabajo en equipo, necesidad de investigación o descanso. Con diferencias en niveles de empatía, control de emociones, hay quienes, les es sencillo afrontar nuevas experiencias y quienes cuidan o no los mínimos detalles. Es adecuado saber si estos atributos personales determinan que una persona sea más sencilla mantener satisfecha en el trabajo que otra según determinados rasgos.

Toda esta problemática conllevó a plantear la siguiente pregunta: ¿los rasgos de personalidad tienen un rol moderador en la influencia del clima sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución pública, Chiclayo, 2020? Así mismo, la hipótesis, nos lleva a proponer que, los rasgos de personalidad tienen un rol moderador sobre la influencia del clima laboral sobre la satisfacción. Para dar respuesta a la misma, como objetivo general, determinar el impacto del clima laboral y rol moderador de los rasgos de personalidad en la satisfacción laboral de colaboradores de una institución pública, en Chiclayo 2020. Así mismo, se llegó a los siguientes objetivos específicos, determinar los datos sociodemográficos de los colaboradores de la institución pública de salud; determinar el grado de percepción del clima y satisfacción laboral de los contratados que pertenecen a la institución pública; identificar las categorías de los rasgos y tipos de personalidad en contratados de una institución de salud



pública; identificar los datos sociodemográficos y el análisis del clima y satisfacción laboral en colaboradores de la institución pública. Identificar la causa efecto del clima laboral sobre la satisfacción laboral de colaboradores de la institución pública de salud; identificar que rasgos de la personalidad moderan la causa efecto del clima sobre la satisfacción laboral en colaboradores de la institución pública de salud.

Para ello, se utilizó la técnica encuesta para la recolección de datos, los instrumentos fueron tres cuestionarios, el Cuestionario de Clima Laboral, Cuestionario de Satisfacción Laboral ambos elaborados por Sonia Palma en 2004 y 1999 respectivamente; y el cuestionario Big Five BFQ de Caprara et al. 1993 que mide los rasgos de personalidad.

Es importante analizar la modulación de los rasgos de personalidad, en la satisfacción laboral. Si bien, existen investigaciones y teorías referentes a la relación entre las variables clima y satisfacción laboral. Debemos reconocer que no todos perciben de la misma manera la satisfacción del trabajo ante un mismo clima laboral. Lo cual reconoce otras perspectivas cognitivas, conductuales y afectivas en la actitud de cada individuo frente a la satisfacción laboral. Sustentando lo mencionado, se debe resaltar otra variable determinante, como los propios rasgos de personalidad que potencian o atenúan el estado de satisfacción en el trabajo; identificados estos rasgos, se podrá explicar la diferencia de las mismas para trabajar sobre ellas en beneficio del cliente interno a través de la efectividad de la gestión humana en las instituciones.

### **Marco teórico**

Törnroos, Jokela y Hakulinenb (2019) realizaron un estudio con una muestra de 22.787 individuos, alojados dentro de 25 grupos ocupacionales de la encuesta británica de hogares. El objetivo era determinar si los niveles promedio de personalidad varían entre los grupos ocupacionales. Así también, saber si existe una interacción de nivel cruzado entre la personalidad media ocupacional y la personalidad del individuo, con la satisfacción laboral. Para la cual, se manejó un cuestionario de Satisfacción laboral y el test de rasgos del modelo de los cinco grandes factores de personalidad elaborado por Gerlitz y Schupp. Los alcances mostraron que existían diferencias modestas entre los grupos ocupacionales en todos los rasgos de FFM. El neuroticismo y la apertura interactuaron con la personalidad media correspondiente, demostrando que para estos rasgos el encaje entre la personalidad de la persona y la personalidad promedio de la ocupación hace una diferencia para la satisfacción laboral.

Tsitmideli, Sidiropoulos, Chalikias, Drosos y Kalantonis (2017) indagaron los factores que actúan en la satisfacción laboral, para ello utilizaron un cuestionario estructurado, aplicado a

100 subordinados y 30 supervisores de clínicas privadas y públicas en Grecia. Esta investigación reflejó que la satisfacción deriva de la relación que se genera entre los subordinados y supervisores, siendo este el factor principal en el efecto de la satisfacción laboral y la ejecución de tareas del colaborador, por sobre políticas o metodologías operativas de las empresas.

Rodríguez, Gómez y Del Valle (2017) investigaron a todos los titulados que sirven en equipos de Atención Primaria en una ciudad de España conformada por 575 personas, cuyo objetivo fue identificar el nivel de satisfacción laboral. Utilizaron el cuestionario validado Font-Roja AP recogieron variables sociodemográficas como el sexo, edad, estado civil, número de hijos y laborales como el tiempo trabajado, tipo de contrato. El 62.4% muestran satisfacción, 35.5% insatisfacción laboral y el restante es indiferente. Además, el cuestionario resaltó el mayor porcentaje de satisfacción en dos dimensiones “relación con los compañeros” y “competencia profesional”. Así como menor satisfacción en las dimensiones “promoción profesional”, así como la “tensión y presión con el trabajo” realizado.

Butrón y León (2016) efectuaron una investigación cuyo objetivo era analizar la relación entre el clima laboral y los rasgos de personalidad de una empresa distribuidora de productos farmacéuticos y otros productos masivos en la ciudad de Arequipa. El análisis se desarrollo a 130 trabajadores, 79 de ellos varones y 51 mujeres de entre 18 y 60 años. Aplicaron los instrumentos de Clima laboral de Sonia Palma y el de los Cinco Grandes, BFQ de Personalidad. Se concluyó que hay una relación directa del clima laboral y dos dimensiones de rasgos de personalidad. Correlación positiva alta entre el clima y la dimensión de estabilidad emocional, así como la correlación moderada del clima con apertura mental, concluyendo así, que quienes presentan estos rasgos, tienden a percibir un mejor clima.

Ferro y Gómez (2015) incluyeron a 113 catedráticos de la facultad de ingeniería de una institución académica de enseñanza superior privada de Colombia. Su objetivo era instaurar la relación entre la satisfacción del trabajo, contrato psicológico, tiempo de vinculación y antigüedad en el grupo de docentes. Se encontró que preexiste correlación entre la satisfacción laboral y tipo de vinculación. Los resultados también muestran que no se presenta relación entre la satisfacción laboral y la antigüedad, relación de contrato psicológico con la vinculación. Tampoco se obtuvo relación entre la antigüedad y la satisfacción en el trabajo.

Investigaciones referentes a satisfacción en el trabajo y conjunto de variables sociodemográficas en un mismo estudio, no se han encontrado en los últimos años; de igual forma la satisfacción y personalidad. Por ello, es pertinente mencionar algunos estudios expuestos en los últimos 20 años. Tejedo (2013) estudiando la satisfacción laboral, su relación

con variables sociodemográficas y laborales en mil trabajadores de distintos sectores de actividad, de Baleares, España. Concluye significativamente la relación de la satisfacción laboral con los años en la empresa, la antigüedad, nivel de estudio, el sector laboral y turno de trabajo. No hubo significación estadística de análisis univariante con el sexo y estado civil. En variables laborales la única diferencia estadísticamente significativa, aparece el tipo de contrato. Aquellos, que tienen estabilidad continua poseen índices inferiores de satisfacción en el trabajo. En el sector profesional, índices bajos de satisfacción se ubican en recursos humanos de administración pública que justamente tienen contrato estable de trabajo y antigüedad. Trabajadores que prestan servicios a dos o más instituciones tienen índices mayores de satisfacción. En turnos de trabajo, los niveles más elevados son en grupos con turno partido. Díaz y Sánchez-López (2002) tuvieron a cargo un estudio con 215 estudiantes de pregrado de la escuela de Psicología en la Universidad Complutense de Madrid. Su propósito fue establecer la relación de la satisfacción y las distintas áreas vitales para cada uno de los perfiles personales. Se aplicaron dos instrumentos, el cuestionario de Millon sobre los Estilos de Personalidad y un cuestionario de satisfacción por áreas vitales. El resultado indica que las particularidades de la personalidad moderan significativamente la relación en la satisfacción de las diversas áreas vitales. Revelando así, que la perspectiva de la satisfacción difiere con las variadas características personales.

### **Clima Laboral**

Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970) la definen como “la aglomeración de atributos concretos que pueden ser provocados por la forma en la cual la organización establece con sus colaboradores” (como se citó en Arano, et al., 2016).

### **Factores**

*Realización personal*, es una de las funciones positivas del trabajo, las actividades laborales dan sentido a la vida en la medida en que da la posibilidad a los colaboradores de realizarse por sí mismo en su ambiente de trabajo (Alcover et al., 2012).

*Involucramiento laboral*, Palma (2005) refiere que el colaborador está identificado con los valores de la organización logrando el compromiso y el éxito del mismo. Además, estar involucrado con la empresa, reconoce y se adhiere a la misión y metas de la empresa (Frías, 2001). Las personas poseen destrezas y habilidades que permiten desarrollar sus actividades laborales, en la práctica diaria pueden mejorarlas, así como, adquirirlas en la ejecución de las tareas (Alcover et al., 2012).

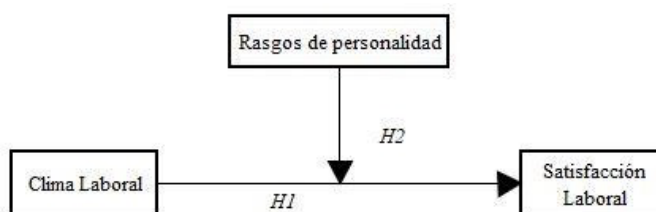
*Supervisión*, Palma (2005) la manifiesta como el ejercicio de percibir la función y significado de superiores con respecto a la inspección en el ambiente de trabajo, apoyando y orientando para resolver las actividades asignadas de labor diaria. Esta supervisión tiene variaciones, estas dependen de la situación particular. Existen dos tipos, el primero enfocado en la labor y la que está orientada hacia las personas (Galaz, 2003).

*Comunicación*, Palma (2005) considera los índices de sencillez, claridad, coherencia y exactitud de datos pertinentes a todos los contratados de una institución.

Es el proceso y ejercicio básico de las organizaciones, al ser su característica dinámica involucra a todos. Los procesos de comunicación guardan una relación continua con las percepciones del clima (Chiang, M., Martín, J. & Núñez, A., 2010).

*Las condiciones de trabajo*, son el “aquellas características del ambiente laboral donde se desarrolla la prestación del servicio, teniendo énfasis en la sanidad. La legislación peruana se ha separado de este razonamiento” (Serkovic, 2018).

Figura N1. Efecto de la moderación y su representación gráfica.



Cabe mencionar que además de las posturas descritas líneas arriba, el autor de la presente investigación ha creído conveniente considerar tanto teorías como modelos que permitirán un mejor análisis de los temas motivo de la investigación.

#### *Unidireccionales*

La teoría del procesamiento social, menciona que la información del ambiente que capta el individuo da forma al proceso de elaboración de percepciones y actitudes, entre ellas la satisfacción del trabajo refieren Salancik y Pfeffer (citado por Cavalcante, 2004).

El modelo de características de la función, mencionado por Hackman y Oldham (citado por Cavalcante, 2004) concluyen que la satisfacción laboral es la consecuencia de “las características del trabajo que el individuo ejecuta” (p.109).

#### *Multidireccionales*

El modelo dinámico, según Cavalcante (2004) refiere que “la satisfacción en el trabajo es un producto del proceso de interacción entre el individuo y su situación de trabajo” (p.116).

Bruggemann (como se citó en Cavalcante, 2004) refiere del modelo tres variables, “la congruencia o discrepancia entre el valor objetivo del escenario de trabajo y el valor nominal del sujeto; modificaciones de las aspiraciones del individuo; comportamientos adaptados por la persona para combatir con las situaciones” (p. 117).

En el modelo interactivo, Syneder y Ickes (citado por Cavalcante, 2004) refieren dos corrientes, congruencia e interacciones dinámicas. La primera menciona que la satisfacción laboral resulta del ajuste entre la situación y el individuo. La segunda, no solo el comportamiento es función de la persona y contexto, este último también es función del individuo y su comportamiento.

### **Relación con los datos sociodemográficos**

Es posible que, los aspectos laborales no determinen la satisfacción laboral, sino más bien, la estructura familiar, estados financieros personales o familiares, la propia autoestima o diversos roles sociales según edades, como se observa, pueden existir muchas explicaciones. Existen, además, factores sociodemográficos que se relacionan con el clima y satisfacción laboral. En cuanto a la edad, la teoría evidencia que la adultez temprana (20-39 años) presenta motivaciones características como la competencia en el mundo profesional y laboral, lo cual está relacionado con la satisfacción en el trabajo. Así mismo, se conoce que predominan los rasgos de personalidad de extroversión frente a introversión, lo cual da pie a mejores relaciones interpersonales y por ende el clima laboral será más óptimo. (Muñoz, Monreal & Marco, 2001).

Así mismo, Cavalcante (2004) refiere que los individuos más jóvenes están más preparados académicamente en relación a los trabajadores más antiguos, por lo que presentan expectativas más elevadas en el ámbito laboral, lo que les permite estar más satisfechos con los cargos laborales que tienen o que pueden llegar a tener. Por su parte, Clark y Oswald (como se citó en Gamero, 2003) menciona que los trabajadores de mayor edad en relación a los de menor edad, tienden a sentirse más satisfechos. Ya que, tienen mejores empleos debido a su experiencia en el pasado, además ven con menor interés aspectos/variables como sueldo u oportunidades de promoción, que probablemente provocan insatisfacción laboral.

En la década de los 90, probablemente las mujeres eran aun desplazadas de los centros de trabajo. Observándose así una discriminación negativa contra ellas en el plano laboral, esto podía traducirse por menores ingresos económicos, escasas oportunidades, posibles acosos o tasas de despido. Sin embargo, cuando se desarrollaron diversas encuestas analizando la satisfacción laboral, obtenían puntajes más altos que los hombres. Clark (citado por Sánchez, Fuentes, Artacho y López-Guzmán, 2007) explica que las mujeres tienen menores expectativas

laborales, lo cual facilita que experimenten casi de inmediato un adecuado clima y satisfacción laboral. Así mismo, las características propias de su género traducidas en mayor sensibilidad y compromiso producen un adecuado clima y satisfacción laboral en relación a los varones. Este paradójico resultado, puede deberse a diversos factores, características individuales, valores laborales, etc. lo que es claro, es que cuando ambos géneros se encuentran altamente educados, las diferenciales de satisfacción en el trabajo desaparecen (Gamero, 2003).

Para Calvacante (2004), un nivel educativo superior universitario supone una mejor adaptación a los cambios, así como mayor libertad e iniciativa a diferencia de aquellos que tiene grados técnicos, lo cual se relaciona con la satisfacción laboral a nivel de desempeño de funciones y remuneración; así mismo le brinda a nivel social una mayor jerarquía y pertenencia y aceptación a un grupo laboral, lo cual está estrechamente relacionado con el clima laboral. Gamero (2003) concluye que personas con mayores niveles de educación son capaces de asegurar mejores posiciones laborales, tienen más oportunidades. Además, extienden la búsqueda de trabajo desde el paro debido a que poseen mejores garantías crediticias que les permiten elegir el próximo trabajo que se ajuste con su visión.

Se ha observado diferentes resultados en relación a la satisfacción laboral y la estructura familiar. Tener obligaciones familiares o tener un matrimonio, pueden constituir una restricción para alcanzar un adecuado ajuste, como la inmovilidad laboral. Siendo esto así, se concluiría que los colaboradores solteros, se encuentran más satisfechos que los casados con trabajo. Los trabajadores casados con alta productividad, están dedicados a su trabajo, ya que cuentan con el respaldo de sus parejas que se quedan en casa, haciendo valer las reglas y deberes del hogar. Esta productividad conlleva un incremento de la satisfacción en la organización, vía asenso de ingresos. En otros casos, que la pareja también cuente con un trabajo, puede afectar positivamente a la satisfacción del colaborador, compartiendo y descargando responsabilidades financieras (Gamero, 2003).

Sehn-Burch (citado por Fábregas et al., 2012) menciona que los contratos permiten al trabajador sentirse protegido de posibles abusos, escenarios de desempleo y otorga acceso a diversos beneficios al suscribirse a pólizas de salud, aval de créditos hipotecarios, etc.

Cuando se adquiere un contrato indefinido, se garantiza la estabilidad del trabajo, además otorga en el trabajador, seguridad. Estos tipos de contratos indefinidos suelen ser ofertados por organizaciones grandes, que poseen estabilidad y efectividad. A su vez, empresas pequeñas suelen ofertar tipos de contrato cortos. Witte y Naswall (citado por Fábregas et al., 2012) mencionan que no siempre hay efectos negativos en el tipo de trabajo temporal, si no que dependen de la situación y de la inseguridad percibida por el colaborador. A pesar del impacto

que el tipo de contrato temporal posee en la satisfacción laboral, estos resultados no son contundentes, sin embargo, se entiende que existe una mejor calidad de contrato cuando este es permanente, así como su duración. En la actualidad, las organizaciones están conscientes de la importancia de la fidelización de sus trabajadores; sin embargo, es importante reconocer que a diferencia de las anteriores generaciones que priorizan estabilidad laboral, los nuevos colaboradores valoran más la calidad de vida, flexibilidad horaria y deseos por ascender y ampliar su experiencia profesional en distintas organizaciones, por lo cual aquellos trabajadores que tengan un vínculo o contrato laboral temporal se sentirán más satisfechos y experimentan un mejor clima laboral, pues no sentirán la presión del mismo trabajo para toda la vida. (Gendin, 2020).

### **Factores**

Palma (2004) haciendo referencia a un factor motivacional de Herzberg, los desarrolla a su vez en siete factores que son presentados en la base de la escala de satisfacción laboral que ella misma diseñó, estos son:

*Condiciones físicas y materiales*, referidos a los instrumentos e infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana y constituye facilitar la misma.

*Beneficios laborales y remunerativos*, alusivos a la complacencia en relación del estímulo monetario como retribución a las actividades realizadas. Griffin (2011) según la investigación de Herzberg, menciona que distintos factores pueden estar ligados a la satisfacción en el trabajo. “gratificaciones bajas son causantes de insatisfacción laboral, por el contrario, gratificaciones altas no necesariamente son causantes de buena satisfacción” (p.514). Otros factores como logro o reconocimiento eran causas de satisfacción.

*Políticas administrativas*, enfocados en acuerdo de lineamientos de la organización encaminados a moderar la relación laboral.

*Relaciones sociales*, relacionados al nivel de complacencia sobre la relación con otros colaboradores con los que participa en actividades laborales de la institución. Robbins (2004) manifiesta que tener compañeros que brindan apoyo y son amigables, aumenta la satisfacción laboral. Sin embargo, Tack y Patitu refieren que en el ámbito académico no es tan importante las relaciones sociales con los colegas, salvo por su contribución al entorno intelectual del trabajo (como se citó en Galaz, 2003, p.40).

*Desarrollo personal*, existen oportunidades del colaborador para crecer en la organización. Las propiedades del trabajo, los estados psicológicos, originan resultados positivos. Los colaboradores que poseen alta motivación intrínseca van a tener una alta satisfacción si se desarrollan personalmente con nuevos conocimientos otorgados por la empresa. Sin embargo,

Alcover (2012) menciona que “las relaciones entre las características de las ocupaciones y la motivación no siempre son directas, pues existen variables personales que las modulan, cada ser humano es distinto, no todos los empleados prefieren las mismas cosas” (s.p.). Por ende, no todos los colaboradores le darán prioridad a este factor.

*Desempeño de tareas*, es el valor que otorga el trabajador a la realización de sus actividades laborales.

*Relación con la autoridad*, el último factor, que toma en cuenta la apreciación del colaborador en su vínculo con el jefe inmediato. Robbins (2004) refiere que, si el supervisor es comprensivo, amigable, muestra disposición para escuchar las ideas de los colaboradores, evidencia interés en ellos, aumenta la satisfacción laboral.

### ***Personalidad***

Para Cloninger (2003) la personalidad se define en aquellas “causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia de la persona” (p.3). Robbins y Judge (2009) concluye que la personalidad de cada individuo da forma a su comportamiento. Para entender el comportamiento de alguien en la organización, conocer sobre su personalidad nos ayudará hacerlo.

### **Personalidad y satisfacción**

Robbins et al. (2009) observó que personas con calificaciones altas en estabilidad emocional se encuentran más felices que los que obtienen puntajes bajos. La investigación de Personalidad que confirman los Cinco Grandes, la estabilidad emocional es aquella que se relaciona intensamente con la satisfacción en la vida, en el trabajo y con reducidos niveles de tensión. Probablemente esto se deba a que dichos individuos son optimistas y más positivos en la manera de pensar, por lo que no experimentan tantas emociones desagradables. Las personas extrovertidas, a diferencia de los introvertidos, tienden a ser más felices en sus trabajos. Además, su desempeño es óptimo en trabajos que necesiten de interacción con otras personas, debido a sus cualidades sociales.

La personalidad presenta un rol importante en la satisfacción en el trabajo. Personas que son menos positivas respecto de sí mismas, probablemente no gocen de su trabajo. Diversas investigaciones concluyen que personas autoevaluadas (negativamente, en relación con su utilidad interna y capacidades, se encuentran menos satisfechas, que quienes tienen evaluaciones positivas) donde además de ver su trabajo como satisfactorio e interesante, tienen mayor probabilidad de inclinarse por trabajos desafiantes. Quienes tienen autoevaluaciones negativas son menos ambiciosos, rindiéndose al encontrar dificultades. Facilitando así que se



estanquen en empleos. Repetitivos o pesados que quienes tienen puntuaciones positivas (Robbins et al., 2009).

A consecuencia del surgimiento de un brote de enfermedad por coronavirus COVID19 (Organización Mundial de la Salud, 2020), las personas han modificado las dinámicas de trabajo, priorizando la salud por sobre la interacción con los compañeros, lo cual produce sensación de bienestar y tranquilidad al hacerse responsables de su salud; ya que, en palabras de Ossa, González, Rebelo y Pamplona (2005) la salud se interpreta como bienestar y el bienestar se relaciona con la satisfacción personal, laboral y social.

En relación a la satisfacción, se afirma que una persona con un tipo de personalidad dinámico tiende a sentirse más plena y satisfecha cuando se desarrolla en un ambiente que le permite mantenerse en actividad constante y en la búsqueda de nuevas sensaciones. Arbeláez y Marrero (2015).

Los individuos tienen características diversas que influyen en su desempeño individual y laboral, Schein (citado por Faya, Venturo, Herrera & Hernández, 2018) refiere que las personas dominantes y autónomas suelen experimentar un mayor grado de satisfacción laboral en organizaciones donde se les permite desarrollar sus competencias sin limitaciones. Por su parte, Ruiz, Moreno y Vera (2015) encontraron en su investigación que la capacidad de imponer y dominar el ambiente donde se trabaja es un factor que predice positivamente la satisfacción laboral del individuo. Sin embargo, cuando el trabajador logra sentirse completamente satisfecho en su trabajo, disminuirá su dominancia, debido a que ya obtuvo el control necesario que le permite sentirse a gusto con su puesto de trabajo.

En el ámbito laboral, los colaboradores apuntan al cumplimiento de metas y objetivos tanto organizacionales como personales, en tal sentido las personas con un índice de perseverancia adecuada tienden a ser constantes y a mantener sus decisiones, lo cual como explican Halliburton y Weiss (citado por Daft, 2011) se encuentra relacionado positivamente con la satisfacción en el trabajo y la motivación personal intrínseca para el cumplimiento de metas.

El control de emociones como parte de la personalidad, tiene un importante impacto en el desempeño y el éxito laboral. Tal y como lo explica Hernández (2018) la capacidad de controlar las emociones es un factor que influye en la satisfacción laboral, pues las personas podrán tener un equilibrio emocional propio y comprender las emociones de los demás, generando así relaciones interpersonales saludables.

La apertura a la cultura e información es una manera de capacitación y actualización de un colaborador. La teoría de Maslow (citado por Quintero, s.f.) refiere que el ser humano cumple con ciertas necesidades jerárquicamente, una de las cuales es la necesidad de reconocimiento y

logro, donde el individuo potencia sus capacidades a través de su apertura a la cultura e información, lo cual genera en el individuo sensación de estabilidad y satisfacción a nivel laboral y personal.

Hernández (2018) define a la satisfacción laboral en base a aspectos específicos como escrupulosidad en el trabajo y conciencia de responsabilidad, explica que aquellas personas escrupulosas tienden a ser rigurosas y disciplinadas en el trabajo, buscando de esta manera el éxito y la satisfacción laboral de manera continua. Sin embargo, se menciona también que aquellas personas que se interpretan su clima laboral como positivo, tienden a ser menos escrupulosas y más confiadas, es decir evalúan menos las circunstancias y disfrutan más del ambiente profesional en relación a sus compañeros. (Drucker citado por Jiménez, 2016).

La cooperación y empatía en el trabajo son características de las organizaciones exitosas; sin embargo, Chávez y Escobedo (2011) manifiestan que estas particularidades tienen una influencia neutra en la satisfacción laboral ya que están dirigidas al trabajo en conjunto mas no a una percepción personal sobre su desempeño y satisfacción laboral.

De igual manera la cordialidad está dirigida a gestionar las relaciones interpersonales, como la capacidad de ser amables con los compañeros de trabajo, lo cual, por ser una característica intrínseca del individuo, no determina la satisfacción laboral (Hernández, 2018). Por el contrario, en la búsqueda de la satisfacción laboral, se priorizan las competencias profesionales sobre las habilidades blandas, disminuyendo así la cordialidad (Ramírez, 2014).

Hernández (2018) explica que la satisfacción laboral no depende en su totalidad de la capacidad de los trabajadores para controlar sus impulsos, puesto que esta cualidad se valora más en las relaciones sociales que en la satisfacción laboral, ya que esta última está percibida como una experiencia individual.

En la teoría de la personalidad, Rogers (citado por Méndez, 2016) se explica que las personas funcionales presentan apertura a la experiencia, lo cual favorece a su desarrollo personal en ámbitos socioemocionales; sin embargo, en el ámbito laboral no tendría mayor relevancia puesto que las actividades que se llevan a cabo en una organización usualmente son conocidas y siguen procedimientos que difícilmente pueden ser variados para generar nuevas experiencias, por tanto la apertura a la experiencia no estaría estrechamente ligada con la satisfacción laboral. Sin embargo, es importante mencionar que una persona que presenta un adecuado grado de satisfacción y clima laboral evidencia conformidad con su puesto de trabajo por lo cual no buscará nuevas experiencias en otras organizaciones.

### ***El Cuestionario de los cinco grandes (BFQ)***

Toma en consideración el modelo pentafactorial, explicando los rasgos esenciales de la personalidad. Basado en la experticia de McCrae y Costa, este instrumento añade mejoras en su comprensión. Los factores son Energía (E), Afabilidad (A), Tesón (T), estabilidad emocional (EE) y apertura mental (AM). Además, un factor de fiabilidad. Cada factor, está integrado por dos subdimensiones, la mitad de ellas se han formulado en sentido positivo y la otra guarda un sentido negativo.

*Energía*, aquellas personas que puntúan alto son muy dinámicas, activas, enérgicas, dominantes. Quienes puntúan bajo, son poco activas, sin energía, se muestran sumisas y taciturnas. Cuenta con dos subdimensiones, Dinamismo (Di) además de enérgicos, son apasionados y presentan facilidad de palabra. La dominancia (Do) que mide la relación con la capacidad de imponerse e influenciar a otras personas.

*Afabilidad*, personas con puntuaciones altas se describen como cooperativas, amables, cordiales, son empáticas y generosas. Puntajes bajos tienen características opuestas. Posee dos subdimensiones, la primera cooperación empática (Cp) mide la capacidad de comprender y reflexionar sobre las necesidades de los demás para cooperar. La segunda subdimensión llamada cordialidad/amabilidad (Co) presenta apertura y confianza hacia otras personas.

*Tesón*, se refiere a las características de autorregulación y autocontrol, las puntuaciones altas describen al individuo como reflexiva, ordenada y perseverante. Los subdimensiones son Escrupulosidad (Es) y perseverancia (Pe). La primera calcula la minuciosidad y la atención por el orden. La segunda mide la tenacidad y la constancia con la que se desarrollan tareas.

*Estabilidad emocional*, las puntuaciones altas caracterizan al individuo como poco ansioso, no es vulnerable, ni impulsivo o impaciente. Puntuaciones bajas presentan características opuestas impaciencia e irritabilidad. Control de emociones (Ce) su estado asociado a experiencias emotivas. Control de impulsos (Ci) con la capacidad de conservar el control del comportamiento ante situaciones incómodas o de conflicto.

*Apertura mental*, algunos autores la definen como cultura, intelecto. Personas con puntuaciones altas se describen como personas interesadas en el conocimiento, informadas, interesadas por tener nuevas experiencias, culturas distintas. Personas con escasa puntuación se caracterizan por ser poco cultas y desinformadas. Apertura a la cultura (Ac) mide lo interesado que se está por la lectura, adquisición de conocimientos. El segundo subdimensión, Apertura a la experiencia (Ae) muestra la disposición favorable hacia lo novedoso, considera perspectivas diversas con apertura positiva a valores, estilos y modo de vida distintos.

Cullari (2001) nos recalca que las pruebas de personalidad miden los rasgos, los

comportamientos, que determinan la singularidad de la persona. Estas pruebas se usan para determinar el funcionamiento dentro de un margen de comportamiento normal y anormal. En gran número de casos, esta evaluación permite predecir el comportamiento del individuo. Siendo así, esta información “útil para diferentes propósitos como entender problemas emocionales o predecir el desempeño laboral” (p.85).

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

### **Tipo y diseño de investigación**

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, diseño no experimental y nivel explicativo. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos fueron tres cuestionarios, Cuestionario de Clima Laboral (ver anexo B), Cuestionario de Satisfacción Laboral (ver anexo C) ambos elaborados por Sonia Palma en 2004 y 1999 con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.923 y 0.837 respectivamente (ver anexo R); y el cuestionario Big Five BFQ (ver anexo A) elaborado en 1993 por Caprara, Barbaranelli y Borgogni con una consistencia interna del alfa de Cronbach de 0.919 (ver anexo R).

### **Población y muestra**

La población de estudio la constituyen servidores que trabajan en la oficina regional de una institución pública de salud. La muestra de la investigación estuvo constituida por 45 servidores de la institución mencionada. Con referencia a la tasa de respuesta, con muestreo bola de nieve hay que acotar que, por las restricciones de la emergencia sanitaria, esta ha sido inferior a la esperada.

### **Criterios de selección**

**Inclusión:** Colaboradores de la Institución Pública de una oficina regional de ambos sexos, cualquier edad, periodo de trabajo y condición de trabajo

**Eliminación:** Se invalidaron los cuestionarios que presentaban respuestas cuyos ítems no se resolvieron o existieron dos o más respuestas que representen un 3%.

La operacionalización de variables por cuestiones de espacio en el documento se decidió trasladar en anexos donde puede uno remitirse (ver anexo D).

### **Instrumentos**

Ahora bien, el Cuestionario de los Cinco Grandes (BFQ) (ver anexo A) consta de 132 ítems, con un periodo de aplicación de 35 minutos aproximadamente, con respuestas de escala Likert 1 a 5; el cuestionario posee cinco dimensiones y 10 subdimensiones de personalidad, cada dimensión le corresponde dos subdimensiones, con un puntaje acumulado respectivo. Todo el instrumento cuenta con ítems de puntajes directos (PD) positivos y negativos, estos puntajes se

combinan en cada subdimensión, Dinámica y Dominancia, Cooperación y Cordialidad, Escrupulosidad y Perseverancia, Control de emociones y Control de los impulsos, Apertura a la cultura y Apertura a la experiencia. El resultado de dichos subdimensiones, se sumaron para obtener el puntaje de las dimensiones, Energía (E), Afabilidad (A), Tesón (T), Estabilidad Emocional (EE), y Apertura mental (AM) respectivamente. Por último, se ubicaron los puntajes en el recuadro para el resultado de cada dimensión y se combinaron esos resultados para determinar el tipo de personalidad que poseen.

El segundo instrumento, Cuestionario de clima laboral (CL-SPC) (ver anexo B); consta de 50 ítems con respuestas de tipo Likert que van de 1 a 5 puntos, desde muy desfavorable hasta muy favorable. Su duración fue aproximadamente de 20 minutos. Este instrumento evaluó el clima laboral, que comprende cinco factores de 10 ítems cada uno (Realización personal, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales). El último instrumento de recolección de datos es el Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC) (ver anexo C), tuvo una duración de aplicación de 15 minutos. Constituido por 36 ítems, respuestas de tipo Likert, estos son, totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y total desacuerdo (5,4,3,2,1) respectivamente. Cuenta con ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) las puntuaciones son inversas. Comprende siete indicadores mencionados en la operacionalización de variables (ver anexo D).

### **Procedimiento**

La recolección de datos, se desarrolló de manera estratégica. Se tuvo contacto con el coordinador de un Programa Presupuestal de esta institución que permitió dirigir la solicitud para la autorización de la investigación al jefe de la Unidad de Capacitación, posterior a su aprobación. Se brindó como psicólogo una charla de manejo de estrés a los colaboradores de esta institución en la plataforma Zoom. Seguido a ello, fue la exposición de los objetivos de la investigación, resaltando, la confidencialidad y recalando qué, los resultados no afectan al vínculo laboral que tienen con la empresa. Debido a la naturaleza de los cuestionarios y la cantidad de ítems total (218) tuvieron un periodo de 4 a 5 días para enviar el desarrollo al correo del investigador. Los tres cuestionarios (clima laboral, 50 ítems; satisfacción laboral, 36 ítems y BFQ de personalidad, 132 ítems) que abarcan la investigación, se trasladaron a un Excel que cuenta con cinco hojas de cálculo (Presentación, aspectos demográficos y los tres cuestionarios). Dicho Excel fue enviado previamente a la Unidad de Capacitación de la Institución Regional Pública de salud que lo reenvió a los servidores de la institución culminada la ponencia de ambas charlas (1 día), invitando a los colaboradores a desarrollar las hojas de cálculo y finalmente al correo del investigador.

## Técnicas

Se utilizaron análisis de estadísticos descriptivos para cada variable; análisis de fiabilidad, para conocer el coeficiente interno alfa de Cronbach de cada instrumento en la investigación. Como procedimiento estadístico, se utilizaron tablas personalizadas. El programa computacional elegido fue la macro PROCESS la cual se basa en la técnica estadística de regresión lineal múltiple.

### Procesamiento y análisis de datos

La información registrada en los instrumentos se trasladó a una hoja electrónica de cálculo en Microsoft Excel 2019, cada uno de los instrumentos tuvo su propia hoja de cálculo, la cual constituyó la primera parte de la base de datos. A continuación, los datos fueron trasladados al programa estadístico SPSS Statistics versión 22. Posterior a su tabulación se analizó descriptivamente cada variable, así como los datos sociodemográficos y su análisis con ambas variables XY a través de tablas personalizadas. Con el uso de la macro PROCESS del doctor Andrew Hayes se analizaron las dos condiciones que dan lugar al modelo de moderación, la primera, el efecto directo de la variable X (Clima laboral) sobre la variable Y (Satisfacción laboral) para determinar la primera hipótesis. Si el nivel de significancia es inferior a 0.05 se continua a la segunda hipótesis, para ello se analizó la interacción de la variable W la moderación de los rasgos de personalidad y su efecto en la influencia del clima sobre la satisfacción laboral, probando así, el objetivo general. Las tablas estadísticas de los diversos modelos de moderación de cada rasgo de personalidad se trasladaron a los anexos permitiendo la visualización de los resultados para un análisis pertinente y detallado del mismo.

### Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis de investigación	Variables / dimensiones	Indicadores operacionalización
¿Los rasgos de personalidad tienen un rol moderador en la influencia del clima sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución pública, Chiclayo, 2020?	<b>General</b> Determinar el impacto del clima laboral y rol moderador de los rasgos de personalidad en la satisfacción laboral de colaboradores de una institución pública, en Chiclayo 2020	Es significativo que los rasgos de personalidad tienen un rol moderador sobre la influencia del clima laboral sobre la satisfacción	Clima laboral	Realización Personal
	<b>Específicos</b> Determinar los datos sociodemográficos de los colaboradores de la institución pública de salud.			Involucramiento Laboral
				Supervisión
			Comunicación	
	Determinar el grado de percepción del clima y satisfacción laboral de los contratados que pertenecen a la institución pública.		Satisfacción laboral	Condiciones laborales
				Condiciones físicas y materiales
Beneficios laborales				
		Políticas administrativas		
		Relaciones sociales		
		Desarrollo personal		
		Desempeño de tareas		
		Relación con la autoridad		

Identificar las categorías de los rasgos y tipos de personalidad en contratados de una institución de salud pública.

Identificar los datos sociodemográficos y el análisis del clima y satisfacción laboral en colaboradores de la institución pública.

Identificar la causa efecto del clima laboral sobre la satisfacción laboral de colaboradores de la institución pública de salud.

Identificar que rasgos de la personalidad moderan la causa efecto del clima sobre la satisfacción laboral en colaboradores de la institución pública de salud.

Rasgos de personalidad	Energía	Dinamismo
		Dominancia
	Afabilidad	Cooperación
		Cordialidad
	Tesón	Escrupulosidad
		Perseverancia
	Estabilidad emocional	Control de emociones
		Control de impulsos
	Apertura Mental	Apertura a la cultura
		Apertura a la experiencia

Población	Instrumentos	Procedimiento	Técnicas estadísticas	Procesamiento
Muestra de 45 colaboradores de una institución pública de una oficina regional de ambos sexos, cualquier edad y condición de trabajo	Cuestionario de Clima Laboral Cuestionario de Satisfacción laboral Cuestionario de los Cinco Grandes	Se solicitó autorización para la aplicación de cuestionarios, al jefe de la Unidad de capacitación de una institución pública de salud. Aceptada la autorización, se agendando fecha, lugar y hora para la exposición de objetivos de la investigación y su confiabilidad. Posteriormente se envió la hoja de cálculo a los correos de los colaboradores, con un periodo de ejecución de 4 días, el desarrollo de las hojas de cálculo se envió al correo del investigador.	Análisis de estadísticos descriptivos. Análisis de fiabilidad, coeficiente interno alfa de Cronbach Procedimiento estadístico, con tablas personalizadas. Programa computacional de Macro PROCESS basado en la técnica estadística de regresión lineal múltiple	La aplicación de instrumentos se ejecutó en Microsoft Excel 2019. Posteriormente los datos tabulados serán trasladados al programa SPSS Statistic versión 22. Se analizó descriptivamente cada variable, así como los datos sociodemográficos y su análisis con ambas variables XY a través de tablas personalizadas. Con el uso de la macro PROCESS del doctor Andrew Hayes se analizaron las condiciones que dan lugar al modelo de moderación, la primera, el efecto directo de la variable X sobre Y. La segunda condición, W como potenciador de la primera condición.

### Consideraciones éticas

La presente investigación tuvo en cuenta la integridad de las personas, respeta su autonomía, sin presencia de riesgo alguno para la salud física o psicológica de los participantes, así como su condición laboral. Los beneficios, incluyen la entrega de resultados de la participación de los encuestados mediante correo electrónico e informe general de la investigación a la institución pública de salud. Además, se garantizaron los aspectos éticos, al proporcionar la información de los objetivos y propósito del estudio, el procedimiento e instrumentos a utilizar, la duración del estudio y el uso de los resultados obtenidos. Se recalzó mantener toda la información de forma confidencial, así como la libertad de los participantes de retirarse del estudio en cualquier momento que lo deseen.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los datos sociodemográficos concluyeron que el 57.8% de los encuestados pertenecen al género femenino; 42.2% para el masculino. La edad, se dividió en dos intervalos de edad, colaboradores de 20 a 39 años representan el 53.3% y de 40 a 62 años el 46.7%. Por otro lado, el nivel educativo se obtuvo que el 57.8% cuenta con estudios universitarios; 37.8% estudios de posgrado y solo 4.4% estudios técnicos. La estructura familiar, conformó el 55.6% de colaboradores tiene obligaciones familiares con hijos en casa; 24.4% no tienen obligaciones familiares; 20% posee obligaciones familiares sin hijos en casa. Respecto a la condición laboral durante el COVID19, 42.2% realizan trabajo presencial; 26.7% trabajo remoto; 20% mixto y 11.1% periodo vacacional con goce de haber. El 55.6% de colaboradores tienen el tipo de contrato indefinido; 44.4% son temporales. Lo referente a años en la institución, el 31.1% tienen menos de un año en la institución; 28.9% tiene de cuatro a más años; 20% aquellos que trabajan uno a dos años y con un mismo porcentaje 20% colaboradores que laboran de dos a cuatro años en la institución. El cambio de puesto, la mayoría de colaboradores no han cambiado de puesto con 64.4%; 22.2% tuvieron un ascenso y otra condición un 13.3%.

Tabla N 1. *Información descriptiva de datos sociodemográficos de la muestra*

VARIABLES DEMOGRÁFICAS	Nº	%
<i>Género</i>		
Masculino	19	42.2
Femenino	26	57.8
<i>Edad</i>		
20 a 39 años	24	53.3
40 a 62 años	21	46.7
<i>Nivel Educativo</i>		
Técnico	2	4.4
Universitario	26	57.8
Posgrado	17	37.8
<i>Estructura familiar</i>		
Obligación familiar, con hijos en casa	25	55.6
Obligación familiar, sin hijos en casa	9	20
Sin obligaciones familiares	11	24.4



<i>Condición laboral durante el COVID19</i>		
Mixto	9	20
Trabajo remoto	12	26.7
Presencial	19	42.2
Periodo vacacional con goce de haber	5	11.1
<i>Tipo de contrato</i>		
Indefinido	25	55.6
Temporal	20	44.4
<i>Años en la institución</i>		
Menos de un año	14	31.1
Un año a dos años	9	20
Dos años a cuatro años	9	20
Cuatro años a más	13	28.9
<i>Cambio de puesto</i>		
Ascenso	10	22.2
Otros	6	13.3
Ninguno	29	64.4

En el Clima Laboral general, 40% de los encuestados perciben el clima laboral favorable, del mismo modo, otro 40% lo percibe como medio. 8.9% refieren, es muy favorable y un 11.1% observa su clima laboral como desfavorable (ver anexo E).

Tabla N 2. **Información general del Clima Laboral**

Variable Clima Laboral	Nº	%
<i>GENERAL</i>		
Muy favorable	4	8.9
Favorable	18	40
Media	18	40
Desfavorable	5	11.1

Para los colaboradores, 68.9% de ellos perciben la satisfacción laboral regular; 22.2% parcialmente insatisfechos laboralmente; 4.4% se sienten parcialmente satisfechos y otro porcentaje igual alta insatisfacción laboral (ver anexo F).

Tabla N 3. *Información general de Satisfacción Laboral*

Variable Satisfacción Laboral	N°	%
<i>GENERAL</i>		
Parcial satisfacción	2	4.4
Regular	31	68.9
Parcial insatisfacción	10	22.2
Alta insatisfacción	2	4.4

Con respecto a la variable rasgos de personalidad, el rasgo dinamismo, evidenció que el 46.7% se encuentra en la categoría Bajo; 26.7% en categoría promedio; 22.2% en alto y el 4.4% muy alto. El rasgo de dominancia, obtuvo que el 46.7% de los colaboradores se encuentra en la categoría promedio; 22.2% alto; 20% bajo y el 11.1% en categoría muy alto. En cooperación, 37.7% se ubican en categoría alto y muy alto; 31.1% en promedio; 17.8% y 13.3% en categorías bajo y muy bajo respectivamente. La cordialidad, muestra el 28.9% y 26.7% perteneciente a la categoría alto y muy alto correspondientemente; 20% de ellos promedio y 24.4% en la categoría bajo. 42.2% responde a la categoría promedio en el rasgo de Escrupulosidad; 26.7% bajo; 24.4% y 6.7% en categoría bajo y muy alto respectivamente. La perseverancia, evidencia 42.2% de colaboradores en categoría bajo. 35.6% en categorías alto y muy alto; 4.4% muy bajo. Control de emociones, la categoría promedio está representado en 46.7% del total; 42.2% responde a las categoría alto y muy alto; 11.1% bajo. Control de impulsos, gran porcentaje de encuestados se encuentran en la categoría promedio con 57.8%; 26.7% alto; 11.1% y 4.4% en categorías muy alto y bajo respectivamente. Apertura a la cultura, 40% se encuentran en la categoría bajo; la categoría promedio se ubica el 37.8% de encuestados; 17.8% alto y 4.4% muy bajo. Apertura a la experiencia, 40% categoría bajo; 35.6% promedio; 13.3 alto; 11.1% muy bajo.

Tabla N 4. *Categorías de los rasgos de personalidad (sub dimensiones)*

Variable Personalidad	N°	%
<i>Sub dimensiones</i>		
<i>Dinamismo</i>		
Muy alto	2	4.4
Alto	10	22.2
Promedio	12	26.7
Bajo	21	46.7

<i>Dominancia</i>		
Muy alto	5	11.1
Alto	10	22.2
Promedio	21	46.7
Bajo	9	20
<hr/>		
<i>Cooperación</i>		
Muy alto	6	13.3
Alto	11	24.4
Promedio	14	31.1
Bajo	8	17.8
Muy bajo	6	13.3
<i>Cordialidad</i>		
Muy alto	12	26.7
Alto	13	28.9
Promedio	9	20
Bajo	11	24.4
<hr/>		
<i>Escrupulosidad</i>		
Muy alto	3	6.7
Alto	11	24.4
Promedio	19	42.2
Bajo	12	26.7
<i>Perseverancia</i>		
Muy alto	3	6.7
Alto	13	28.9
Promedio	8	17.8
Bajo	19	42.2
Muy bajo	2	4.4
<hr/>		
<i>Control de emociones</i>		
Muy alto	2	4.4
Alto	17	37.8
Promedio	21	46.7
Bajo	5	11.1
<i>Control de impulsos</i>		
Muy alto	5	11.1
Alto	12	26.7
Promedio	26	57.8
Bajo	2	4.4
<hr/>		
<i>Apertura a la cultura</i>		
Alto	8	17.8
Promedio	17	37.8
Bajo	18	40
Muy bajo	2	4.4
<i>Apertura a la experiencia</i>		
Alto	6	13.3
Promedio	16	35.6
Bajo	18	40
Muy bajo	5	11.1
<hr/>		

De los ocho tipos de personalidad descritos, el convencional ocupa un porcentaje mayor respecto a los demás con 44.4%; 24.4% responde al tipo dirigente; 13.3% realista; 8.9% creativo; 6.7% y 2.2% a los tipos investigador y social respectivamente (ver anexo G).

Tabla N 5. *Información descriptiva de los tipos de personalidad*

Variable	Nº	%
Personalidad		
<i>Tipos</i>		
Realista	6	13.3
Investigador	3	6.7
Creativo	4	8.9
Social	1	2.2
Dirigente	11	24.4
Convencional	20	44.4

Datos sociodemográficos y la media sobre el clima y la satisfacción laboral (ver anexo H). Se dividieron dos grupos de edades, de 20 a 39 años conservaron una media de 3,46 y 3,41 en clima y satisfacción laboral respectivamente; edades de 40 a 63 años, responden a 3,31 y 3,37 puntos. El género femenino tuvo mejores puntuaciones a comparación del masculino, con 3,44 en clima y 3,53 en satisfacción laboral; 3,32 y 3,21 para clima y satisfacción laboral por parte del género masculino. En el nivel educativo, clima y la satisfacción laboral en técnicos obtuvieron una media de 3,00 y 2,99; universitario 3,47 y 3,44; posgrado 3,31 y 3,36 correspondientemente. La estructura familiar, conformó la obligación familiar con hijos en casa 3,32 y 3,39; encuestados con obligaciones familiares sin hijos en casa, en clima y satisfacción laboral tuvieron una media de 3,55 y 3,34; aquellos que no tienen obligaciones familiares con una media de 3,41 y 3,43. La condición laboral durante el COVID19 refirió que aquellos con trabajo mixto explicaron una media de 3,53 y 3,31; trabajo remoto 3,50 y 3,53; aquellos que acuden presencialmente consiguieron 3,27 y 3,34; periodo vacacional con goce de haber obtuvieron una media de 3,34 y 3,39 en clima y satisfacción laboral respectivamente. Encuestados con tipo de contrato indefinido presentaron 3,23 y 3,33 como media en clima y satisfacción laboral respectivamente; aquellos con contrato indefinido obtuvieron una media superior con 3,59 y 3,46. Los años en la institución con media superior, fueron de aquellos encuestados que tienen menos de un año en la institución con 3,76 en clima y 3,51 en satisfacción laboral; aquellos con dos a cuatro años en tuvieron la media más baja con 3,10 y

3,26. Finalmente, quienes tuvieron un ascenso mostraron la media de 3,36 y 3,52; ningún cambio de puesto 3,44 y 3,36; otros como media 3,18 y 3,31 de clima y satisfacción respectivamente.

El Modelo de moderación, consta de dos partes, la primera condición está conformada por la variable X (Clima laboral) causa directa de la variable Y (Satisfacción laboral). La segunda condición la variable W (rasgos de personalidad) como moderación sobre la causa directa de X en Y. Para que exista moderación, es necesario que se cumpla siempre la primera condición, seguidamente la segunda. Cada rasgo de personalidad cuenta con tres categorías índice, alto, medio y bajo.

Dinamismo, como variable moderadora;  $R\text{-sq}= 0,6434$  muestra un coeficiente de determinación superior a 0,3, considerando además el nivel de significancia  $p= 0,000$  el modelo funciona. La primera parte del modelo XY,  $R\text{-sq}= 0,5608$ ; clima laboral responde  $p= 0,0437$  aceptando la causa directa sobre satisfacción laboral. La segunda parte, la interacción responde  $p=0,0061$  concluyendo moderación en el rasgo Dinamismo. Al añadir la variable moderadora al  $R\text{-sq}$ , se observa un incremento de 8,26% en el modelo XY, con  $p= 0,0172$  es significativo. Finalmente, dentro de sus categorías tenemos que, la categoría alto, responde a  $p=0,0437$ , explicando moderación; a mayor índice de dinamismo, experimenta mayor satisfacción. La categoría medio,  $p= ,0983$  no potencia la satisfacción laboral. La categoría bajo,  $p= ,000$ ; responde como moderación, potencia la satisfacción laboral (ver anexo I).

Dominancia como variable moderadora;  $R\text{-sq}= 0,6327$ , considerando además el nivel de significancia  $p= 0.000$ , el modelo funciona. La primera parte del modelo XY,  $R\text{-sq}= 0,5782$ ; clima laboral responde  $p= 0,000$  aceptando la causa directa sobre satisfacción laboral. La segunda parte, la interacción responde  $p= 0,0302$  concluyendo moderación en el rasgo Dominancia. Al añadir la variable moderadora al  $R\text{-sq}$ , se observa un incremento de 5,45% en el modelo XY, con  $p= 0.0672$  no significativo, pero sigue existiendo moderación. Finalmente, dentro de sus categorías tenemos que, la categoría alto, responde a  $p=,0000$ , explicando moderación; a mayor índice de dominancia, experimenta mayor satisfacción. La categoría medio,  $p= 0,000$ , índice medio de dominancia potencia también la satisfacción laboral, concluyendo moderación. La categoría bajo,  $p= ,4866$ ; responde que no existe moderación, por tanto, no potencia la satisfacción laboral (ver anexo J).

Cooperación como variable moderadora:  $R\text{-sq}= 0,5589$  muestra un coeficiente de determinación superior a 0,3, considerando además el nivel de significancia  $p= 0.000$ , el modelo funciona. La primera parte del modelo XY,  $R\text{-sq}= 0,553$ ; clima laboral responde  $p=0.001$  aceptando la causa directa sobre satisfacción laboral. La segunda parte, la interacción responde

$p=0,9984$  concluyendo que no existe moderación en el rasgo Cooperación. Al añadir la variable moderadora al R-sq, se observa un incremento de 0,59% en el modelo XY, con  $p= 0,7731$  no es significativo, excluye moderación (ver anexo K).

Cordialidad como variable moderadora: R-sq= 0,5956 muestra un coeficiente de determinación superior a 0,3, considerando además el nivel de significancia  $p= 0.000$ , el modelo funciona. La primera parte del modelo XY, R-sq= 0,5724; clima laboral responde  $p=0,000$  aceptando la causa directa sobre satisfacción laboral. La segunda parte, la interacción responde  $p=0,3379$  concluyendo que no existe moderación en el rasgo Cordialidad. Al añadir la variable moderadora al R-sq, se observa un incremento de 2,32% en el modelo XY, con  $p= 0,3363$  no es significativo, excluye moderación (ver anexo L).

Escrupulosidad, como variable moderadora: R-sq= 0,6730, nivel de significancia  $p= 0,000$  el modelo funciona. La primera parte del modelo XY, R-sq= 0,5684; clima laboral responde  $p= 0,0102$  aceptando la causa directa sobre satisfacción laboral. La segunda parte, la interacción responde  $p= 0,0061$  concluyendo moderación en el rasgo Escrupulosidad. Al añadir la variable moderadora al R-sq, se observa un incremento de 10,46% en el modelo XY, con  $p= 0,0045$  es significativo. Finalmente, dentro de sus categorías tenemos que, la categoría alto, responde a  $p=,0102$ , no presenta moderación; a mayor índice de escrupulosidad, no se experimenta mayor satisfacción. La categoría medio,  $p= 0,0098$  potencia la satisfacción laboral. La categoría bajo,  $p=0,000$ ; responde como moderación, los índices de escrupulosidad medios y bajos potencian la satisfacción laboral (ver anexo M).

Perseverancia, como variable moderadora: R-sq= 0,6691, nivel de significancia  $p= 0,000$  el modelo funciona hasta el momento. La primera parte del modelo XY, R-sq= 0,585; clima laboral responde  $p= 0,1336$  excluyendo causa directa sobre satisfacción laboral, el modelo no se cumple. La segunda parte, la interacción del rasgo de Perseverancia responde  $p= 0,0094$  donde, a pesar que el nivel de significancia es bueno, no cumple como moderadora, pero influye sobre Y (satisfacción laboral). La categoría alto, responde a  $p=,01336$ , no presenta moderación; a mayor índice de perseverancia, no hay mayor satisfacción. La categoría medio y bajo, representan  $p= 0,000$  ambas interactúan en la satisfacción laboral (ver anexo N).

Control de emociones, como variable moderadora: R-sq= 0,6597 muestra un coeficiente de determinación superior a 0,3, considerando además el nivel de significancia  $p= 0,000$  el modelo funciona hasta el momento. La primera parte del modelo XY, R-sq= 0,5536; clima laboral responde  $p= 0,0735$  excluyendo causa directa sobre satisfacción laboral, el modelo no se cumple. La segunda parte, la interacción del rasgo de Control de emociones responde  $p= 0,0014$

donde, pesar que el nivel de significancia es bueno, no cumple como moderadora, sin embargo, influye sobre Y (satisfacción laboral) sin ser moderadora ya que no hay influencia de X sobre Y. La categoría alto, responde a  $p=,0735$ , no presenta moderación; a mayor índice de control de emociones, no hay mayor satisfacción en el trabajo. La categoría medio y bajo, representan  $p= 0,0000$  y  $p= 0,0342$  respectivamente, ambas interactúan en la satisfacción laboral (ver anexo Ñ).

Control de impulsos, como variable moderadora:  $R\text{-sq}= 0,6009$  muestra un coeficiente de determinación superior a 0,3, considerando además el nivel de significancia  $p= 0,000$  el modelo funciona hasta el momento. La primera parte del modelo XY,  $R\text{-sq}= 0,5714$ ; clima laboral responde  $p= 0,0143$  aceptando la causa directa sobre satisfacción laboral, el modelo se cumple. La segunda parte, la interacción del rasgo de Control de impulsos responde  $p= 0,8180$  anulando totalmente el modelo, no existe moderación del rasgo sobre la influencia de X en Y (ver anexo O).

Apertura a la cultura, como variable moderadora:  $R\text{-sq}= 0,7005$  muestra un coeficiente de determinación superior a 0,3, considerando además el nivel de significancia  $p= 0,000$  el modelo funciona hasta el momento. La primera parte del modelo XY,  $R\text{-sq}= 0,5513$ , clima laboral responde  $p= 0,1210$  excluyendo causa directa sobre satisfacción laboral, el modelo no se cumple. La segunda parte, la interacción del rasgo de Apertura a la cultura responde  $p= 0,0054$  a pesar que el nivel de significancia es bueno, no cumple como moderadora, solo influye sobre Y (satisfacción laboral) sin ser moderadora ya que no hay influencia de X sobre Y. Ante esta influencia, la categoría alto y medio muestra  $p=,1210$  y  $p= 0,773$  correspondientemente, explica que a mayor o medio índice de apertura a la cultura, no hay mayor satisfacción. La categoría bajo, representa  $p= 0,000$  aparente interacción en la satisfacción laboral (ver anexo P).

Apertura a la experiencia, como variable moderadora:  $R\text{-sq}= 0,6063$  muestra un coeficiente de determinación superior a 0,3, considerando además el nivel de significancia  $p= 0,000$  el modelo funciona hasta el momento. La primera parte del modelo XY,  $R\text{-sq}= 0,568$ ; clima laboral responde  $p= 0,3843$  rechazando la causa directa sobre satisfacción laboral, reafirmando el rechazo del modelo. La segunda parte, la interacción del rasgo de apertura a la experiencia responde  $p= 0,1996$  anulando totalmente el modelo, no existe moderación del rasgo (ver anexo Q).

## DISCUSIÓN

Cabe mencionar que los resultados obtenidos de las categorías del clima y satisfacción laboral no guardan similitud en porcentaje con las respuestas brindadas por los colaboradores. Probablemente existan variables que influyan en la percepción final. No se ahondan en mayores detalles ya que solo estos aspectos corresponden a información complementaria.

Las moderaciones son el resultado de la potenciación o amortiguación de la causa efecto del clima laboral sobre la satisfacción laboral. Este complejo modelo, es interesante y desea demostrar que las características individuales son importantes e incrementan esta percepción final del trabajo. Los resultados obtenidos en la moderación del rasgo de dinamismo, explica que índices altos, e índices bajos en esta variable experimentan en el encuestado mayor satisfacción laboral. Esta polarización, se muestra contradictoria, sin embargo, señala la diferencia que existen entre las personas. Aquellos que son extrovertidos, vigorosos y activos se sienten a gusto si continúan desarrollando sus labores con la misma intensidad y constante actividad como lo menciona Arbeláez y Marrero (2015). Es importante recordar que los colaboradores pertenecen a una institución regional de salud pública, siendo sus labores indispensables para combatir la pandemia. Sin embargo, también se explica que aquellos con características opuestas, que muestran poca actividad y movilidad, se sientan muy satisfechos laboralmente con funciones dentro de oficina. Esto se refleja, en lo mencionado por la OMS (2020), que refiere la modificación del dinamismo en esta coyuntura ocasionada por la enfermedad por coronavirus, priorizando la salud por sobre la interacción y actividad, características que ayudan a la protección de la propia salud física, manteniéndose seguras y generando bienestar relacionada con la satisfacción laboral.

El rasgo de dominancia obtuvo que, existe moderación en la causa efecto del clima sobre la satisfacción laboral. Es decir, índices medio y alto en este rasgo, propician una mejor satisfacción laboral que aquellos que tienen índices bajos. Estos resultados concuerdan con lo manifestado por Faya et al. (2011) personas dominantes y autónomas presentan mayor grado de satisfacción laboral, ya que permite desarrollar sus competencias sin limitarse por la estructura laboral, suelen tener cargos superiores y tienden a imponer sus ideas sobre las demás tomando un rol protagónico y de influencia sobre los demás. Así mismo, Ruiz et al. (2015) afirma que tener la capacidad de imponerse y dominar el ambiente de trabajo predice una percepción positiva de la satisfacción laboral.

Resultados obtenidos en el rasgo perseverancia, evidencian su influencia sobre la satisfacción laboral pero no cumple como modelo de moderación ya que no hay influencia de



X sobre Y. Mencionando la influencia del rasgo sobre la satisfacción laboral, Daft (2011) manifiesta que niveles de perseverancia adecuados, caracterizados en mantener las propias decisiones se relacionan positivamente con la satisfacción en el trabajo y la motivación intrínseca. Esta mención, difiere de los resultados obtenidos en los encuestados de la institución en estudio, que concluye, índices medios y bajos en este rasgo mejoran la satisfacción laboral. Una explicación empírica a estos resultados expondría que, debido al estado de emergencia sanitaria, mantener decisiones en el tiempo no es la mejor opción debido a la información constante y cambiante que se tiene de este virus, por lo que tomar decisiones con efectos de muy corto plazo pueden resultar más satisfactorias según la necesidad del momento.

El rasgo de control de emociones, según los resultados encontrados, evidencian influencia sobre la satisfacción laboral pero no cumple el modelo de moderación porque no hay influencia de X sobre Y. Indicando la influencia del rasgo sobre la satisfacción laboral, Hernández (2018) comenta que la capacidad de controlar las emociones influye en la satisfacción laboral, mantener un equilibrio emocional que les impide tener sensaciones negativas. Los resultados obtenidos por los encuestados de la institución difieren, se encontró que índices medios y bajos influyen en una mejor satisfacción laboral, quizás mantener un control elevado sobre las emociones puede impedir el disfrute de la misma y la percepción de la satisfacción en el trabajo, sin embargo, es necesario realizar estudios enfocados en este rasgo.

Resultados obtenidos en el rasgo de apertura a la cultura, demuestran que este rasgo influye sobre la satisfacción laboral pero no cumple como modelo de moderación ya que no hay influencia de X sobre Y. Mencionando la influencia del rasgo sobre la satisfacción laboral, Quintero (s.f.) refiere que individuos que potencian sus capacidades a través de la apertura a la cultura e información poseen sensaciones de estabilidad y satisfacción laboral elevadas. Sin embargo, los resultados obtenidos difieren de dicha mención, índices bajos en este rasgo elevan la satisfacción laboral en el encuestado, ¿Cómo es posible esto? Probablemente, se explique en la exposición de diversas frases como “quien añade ciencia, añade dolor” (Eclesiastés) o lo mencionado por el célebre Kant (1998) “cuanto más se preocupa una razón cultivada del propósito de gozar de la vida y alcanzar la felicidad, tanto más se aleja el hombre de la verdadera satisfacción”. Los encuestados trabajan directamente para menguar el avance del COVID19 en la región, además de la sobreexposición del trabajo, cuentan con información de primera mano respecto a las características del virus y los casos en aumento, que probablemente influyan sobre su satisfacción de su trabajo, además como mencionan las frases citadas, tener mayor información sobre las condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, etc.

pueden demandar exigencias sobre la satisfacción percibida sobre su trabajo.

En el rasgo de escrupulosidad, se evidencia influencia sobre la satisfacción laboral, sin cumplir el modelo de moderación porque no hay influencia de X sobre Y. Indicando la influencia del rasgo sobre la satisfacción laboral, Hernández (2018) argumenta que personas disciplinadas, que cuidan los mínimos detalles buscan el éxito y satisfacción laboral permanentemente. Los resultados obtenidos en la investigación discrepan del argumento de Hernández, índices bajo y medio potencian la satisfacción laboral, lo encontrado apoya lo dicho por Jiménez (2016) personas menos escrupulosas y confiadas tienden a disfrutar más del ambiente laboral, sintiéndose satisfechas.

Resultados obtenidos en el rasgo de cooperación, demuestran que este rasgo no cumple el modelo de moderación, ni influye sobre la satisfacción laboral. Este resultado guarda relación con lo expresado por Chávez et al. (2011) que concluyen no existe influencia de la cooperación sobre la satisfacción laboral por que están dirigidas al trabajo en equipo más que a una percepción personal de la variable Y. No obstante, este resultado debe ser materia de estudio ya que las relaciones sociales forman parte de la satisfacción laboral para otros autores, entre ellos Palma (1999).

La cordialidad como rasgo según los resultados obtenidos de los encuestados de la institución pública, no cumplen con el modelo de moderación, tampoco influye el rasgo sobre la satisfacción laboral. Esta consecuencia probablemente se explica en lo referido por los siguientes autores; Hernández (2018) menciona que la satisfacción laboral no se determina por la amabilidad hacia los compañeros; por su parte Ramírez (2014) manifiesta que, para alcanzar la satisfacción laboral, se prioriza la individualidad, las propias competencias, disminuyendo la cordialidad. Los colaboradores de la institución de salud no ven en este rasgo un indicador que genere la satisfacción en el trabajo, probablemente por la condición sanitaria que normaliza la presencia de este rasgo ante la emergencia nacional.

Resultados obtenidos en el rasgo de control de impulsos, demuestran que este rasgo no cumple el modelo de moderación, tampoco influye sobre la satisfacción laboral. Este resultado guarda relación con lo expresado por Hernández (2018) que menciona el control de impulsos no explica la satisfacción laboral.

La apertura a la experiencia como rasgo no cumple como modelo de moderación, ni influye el rasgo sobre la variable Y. Este resultado se acerca a lo referido por Méndez (2016) las novedades, vivir nuevas experiencias no estrechan lazos con la satisfacción laboral.

Se identificaron los datos sociodemográficos para analizar el clima y la satisfacción laboral de los encuestados. Se obtiene que, aquellos que se encuentran en la etapa adultez temprana (20 a 39 años) perciben favorable clima laboral y mejor índice de satisfacción laboral que quienes pertenecen a la etapa de adultez intermedia. Esto concuerda con Calvacante (2004) que concluye, los jóvenes al ingresar a la etapa laboral, tienen expectativas más altas en el trabajo y se sienten más satisfechos con el puesto que tienen.

El género femenino, posee mejores puntuaciones que el masculino, tanto en el clima y en la percepción de la satisfacción laboral, esto explica lo mencionado por Sánchez et al. (s.f) afirmando que las propias características de este género como la sensibilidad y el compromiso conducen a una mejor satisfacción laboral.

Respecto al nivel educativo, se observa que no son los colaboradores con estudios de posgrado los que poseen mejores índices de clima y satisfacción laboral, si no aquellos con estudios universitarios concluidos. Aquellos que tienen estudios técnicos poseen índices inferiores al resto. ¿Cómo se explica lo encontrado? Pues, Calvacante (2004) refiere que aquellos que tienen grado técnico no han alcanzado características que les permita adaptarse a los cambios, poseen menos libertad para tomar decisiones, lo cual impide tener niveles altos en clima y satisfacción en el trabajo. Aquellos con estudios universitarios, el mismo autor menciona que poseen sentido de pertenencia y aceptación al grupo de trabajo que induce al buen clima laboral. Para Gamero (2003) quienes presentan mayores niveles educativos, estudios de posgrado, se aseguran las mejores posiciones laborales, cuentan con mayores oportunidades e incluso garantías crediticias que les permite sentirse satisfechos laboralmente. Sin embargo, los resultados de esta investigación no se ubican con el índice más alto, probablemente porque la institución pública, da prioridad en ocasiones asumir coordinaciones y jefaturas a través de cargos de confianza y no siempre se dan designaciones a estos puestos por niveles de estudio.

Los resultados obtenidos en esta investigación referente a la estructura familiar, se observa que, de las tres categorías, aquellos que tienen obligaciones familiares con hijos en casa tienen índices más bajos en clima y satisfacción laboral. Quienes poseen índices más altos son quienes poseen aún obligaciones familiares, pero no tienen hijos en casa. Estos datos se apoyan en lo manifestado por Gamero (2003) donde tener obligaciones familiares e hijos en casa, genera inmovilidad laboral y restricciones para sentirse satisfechos. Aquellas personas que tienen obligaciones familiares con hijos, por lo general cuentan con tiempos limitados que, en ocasiones, les impide socializar fuera del contexto laboral, perdiendo así oportunidades para fortalecer vínculos y potenciar las relaciones interpersonales y el clima laboral.

Los índices con mejor media obtenidos en la condición laboral durante el COVID19 son el trabajo mixto con una media 3.53 y 3.31 en clima y satisfacción laboral respectivamente; así también el trabajo remoto con una media de 3.50 y 3.53. El trabajo presencial tiene los índices medio más bajo de todas las condiciones laborales con 3.27 y 3.34 en clima y satisfacción laboral. En la coyuntura actual, muchas organizaciones han implementado medidas de protección para sus colaboradores, algunas de las cuales permite el desarrollo de las actividades y el trabajo remoto, recientes investigaciones indican que las personas se sienten más seguras desempeñando sus funciones desde casa, esta manera la organización protege y prioriza la salud, fortaleciendo así la sensación de compromiso y satisfacción con la empresa. Por su parte, aquellos trabajadores que realizan actividades de manera presencial han visto disminuido el clima laboral debido a las medidas de distanciamiento social implementadas. Así también los índices de satisfacción laboral han disminuido debido al riesgo que están obligados a exponerse, no solo por la virulencia de la pandemia si no por los escasos recursos para enfrentarla, tanto materiales como inmateriales.

El contrato de trabajo temporal demostró una media superior al trabajo indefinido, con puntuaciones de 3.59 y 3.46, superan a los obtenidos por contrato indefinido con 3.23 y 3.33 en clima y satisfacción laboral. Probablemente la época, la generación y la percepción influyen en esta condición, en el siglo XX aquellos que tenían un contrato indefinido se sentían seguros en el puesto, mayores niveles de satisfacción ante la crisis laboral y económica. Los resultados de la investigación concuerdan con lo manifestado por Gendin (2020) los trabajadores actuales que tienen contratos temporales se sienten más satisfechos, incluso perciben un favorable clima laboral ya que no sienten la presión de tener el mismo trabajo para siempre, manejan horarios flexibles y les permite ampliar su experiencia laboral.

Los años trabajados muestra que aquellos que laboran menos de un año en la institución perciben índices favorables de clima laboral y satisfacción, probablemente por el entusiasmo de emprender nuevos retos e incluso se relacionan con la condición de trabajo temporal que permite el ingreso laboral a otras instituciones en periodos cortos de tiempo. Quienes tienen índices inferiores al resto son los colaboradores que tienen de dos a cuatro años trabajando en la institución, probablemente al contar con un conocimiento íntegro del manejo de la institución diversas condiciones dejan de ser considerados favorables con el paso de los años. Pero aquellos que tienen más de cuatro años en la institución tienen índices superiores a este último grupo (2 a 4 años) explicado empíricamente este hallazgo los colaboradores han obtenido ascensos debido a los años de experiencia obtenidos en su puesto de trabajo.

Finalmente, el cambio de puesto es analizado en el clima y la satisfacción en el trabajo, los resultados obtenidos descubren que aquellos que no han tenido ningún cambio tienen los índices favorables al clima laboral; aquellos que han tenido otros cambios (degradaciones o realizan trabajos por el que no fueron contratados) tienen índices inferiores en clima. Por su parte, la satisfacción laboral con índices favorables son de colaboradores que han ascendido a otros puestos de mayor relevancia.

## CONCLUSIONES

En el presente estudio, a partir de una muestra de 45 colaboradores de una institución pública de salud en la Región Lambayeque, se obtienen las siguientes conclusiones:

El 48.9% de los colaboradores encuestados de la institución perciben el clima laboral favorable o muy favorable, las condiciones de trabajo actual dentro de la misma se han desarrollado cautelosamente debido a los alcances inmediatos logrados por la institución, ya que cuentan con información de primera mano al pertenecer al sector salud permitiendo tomar decisiones certeras. Permitiendo a los colaboradores experimentar seguridad en su institución respecto a otras. Sin embargo, la mayoría de los encuestados perciben la satisfacción laboral como regular 68.9%, lo cual es evidente ante este estado de emergencia nacional, pero también resalta que la variable X no es causa efecto de la variable Y como se debía de esperar.

Existen diferencias entre la moderación, la influencia y la relación entre variables. El modelo escogido para esta investigación fue de rol moderador de los rasgos de personalidad sobre la causa efecto del clima sobre la satisfacción laboral. Los resultados evidencian que algunos rasgos cumplen este modelo, pero la mayoría de ellos actúa influyendo sobre la satisfacción laboral, dejando de lado la interacción de X.

Las relaciones de variables sociodemográficas con la satisfacción pueden explicarse en las diversas teorías que existen, los resultados obtenidos no han evidenciado resultados inesperados.

En síntesis, la hipótesis queda justificada parcialmente dado que los rasgos de personalidad de dinamismo y dominancia cumplieron como modelo de moderación. Los rasgos de escrupulosidad, perseverancia, control de emociones y apertura a la cultura evidenciaron influencia sobre la satisfacción laboral, pero no cumplen un rol moderador entre la causa efecto del clima sobre la satisfacción en el trabajo. Los rasgos de cordialidad, cooperación, apertura a la experiencia y control de impulsos no cumplen con el modelo de moderación, ni influyen en la satisfacción en el presente estudio. Existen miles de rasgos de personalidad en el ser humano,

se han seleccionado los rasgos que el autor ha considerado más importantes para la presente investigación, lo cual no quiere decir que una siguiente investigación o ampliación de la presente sobre otros rasgos existentes puedan arrojar información de relevancia.

Es importante eliminar paradigmas, los modelos y teorías de la satisfacción laboral multidireccionales explican que las interacciones se desarrollan con los rasgos de personalidad y el clima laboral en conjunto, una variable en muchas ocasiones no es influida por otra variable por sí sola.

## **RECOMENDACIONES**

Este estudio posee varias limitaciones que deben abordarse en estudios posteriores. El primero de ellos y probablemente más importante es que se realizó la investigación durante la pandemia del COVID19 creando un contexto muy particular en el quehacer de las organizaciones de la salud. Probablemente en contextos y muestras diferentes los resultados podrían ser distintos.

Las investigaciones ayudan a explicar muchos fenómenos, no solo basta analizar la relación simple entre dos variables, una independiente X y una dependiente Y. Los análisis de mediación y moderación tienen relevancia y explican mejor la interacción de procesos, mecanismos y circunstancias en las que se producen muchos efectos. Por ello, es importante desarrollar estudios con variables múltiples dado que consideran solo dos variables, no necesariamente explicaría el fenómeno de manera integral pudiendo inducir a un error en las posibles alternativas de solución para aclarar la relación o causas entre variables. Es necesario revisar teorías y modelos de la satisfacción laboral referidas a modelos multidireccionales que propician los análisis de variables moderadoras y mediadoras.

Finalmente se recomienda que la presente investigación sea expuesta a la plana directiva de la institución de salud analizada para que tengan la posibilidad de revisar sus política y estrategias de recursos humanos con mucha mayor razón ahora que se crea un nuevo contexto post pandemia.

## REFERENCIAS

- Adecco Group. (2017). *VII Encuesta Adecco. La felicidad en el trabajo*. Recuperado de:  
<https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2018/01/VIIencuestaAdecco-FelicidadEnElTrabajo.pdf>
- Agut, C. (1998). *Curso sobre prevención de riesgos laborales*. España: Universitat Jaume
- Alcover, C. Moriano, J. Osca, A. y Topa. G. (2012). *Psicología del trabajo*. España: UNED
- Aquino, A. (2019). *Psicología organizacional*. Perú: Universidad Peruana Los Andes
- Arbeláez, N. y Marrero, R. (2015). *Personalidad y satisfacción de integrantes de un equipo de una organización estudiantil*. (Tesis de pregrado). Universidad EAFIT, Medellín, Bogotá, Colombia.  
 Recuperado de:  
[https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/8230/Natalia\\_Arbelaez\\_Rosana\\_Marrero\\_2015.pdf;jsessionid=423BAF863B00588B5DD372689B8365C2?sequence=2](https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/8230/Natalia_Arbelaez_Rosana_Marrero_2015.pdf;jsessionid=423BAF863B00588B5DD372689B8365C2?sequence=2)
- Arano, R., Escudero, J. & Delfín, L. (2016) *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de administración*. Veracruz: Universidad de Veracruz
- Butrón, M. & León, M. (2016). *Clima laboral y rasgos de personalidad en los trabajadores de la empresa distribuidora Palmyra S.A.C. de la Ciudad de Arequipa, 2016*.  
 Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3625>
- Berrios, P. Augusto, J. & Aguilar, M. (2006). *Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios*. *Index de Enfermería*, 15(54), 30-34. Extraído de:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962006000200006](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962006000200006)
- Calvacante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, Madrid, España.  
 Recuperado de:  
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf?fbclid=IwAR0agpygSXmm8naEaCtaIQKpheRfZAE4Pnze8WqvKqLhLG8GVdddNxd973g>
- Caprara, G., Barbaranelli, C, y Borgogni, L. (1993). *Manuel del cuestionario Big Five BFQ*. Florencia
- Chávez, M. y Escobedo, P. (2011). *Empatía y satisfacción laboral en profesionales de enfermería, de organizaciones de salud de Arequipa*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional De San Agustín, Arequipa, Lima, Perú.  
 Recuperado de:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1009/xM-33483.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cherem, S. (2019). *100 rebanadas de sabiduría empresarial*. México: Penguin Random House
- Chiang, M., Martín, J. & Nuñez, A. (2010) *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. España: Comillas
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la Personalidad*. México: Pearson 3ed.
- Cullari, S. (2001) *Fundamentos de psicología clínica*. México: Pearson
- Daft, R. (2011). Teoría y diseño organizacional. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10787/HellinRodriguez02de06.pdf>
- Díaz, J. & Sánchez-López, P. (2002). Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercebida en diferentes áreas vitales. *Psicothema*, 2002, vol. 14, número 1, 100-105. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/692.pdf>
- Díaz, P., Pecino, V. & Mañas, A. (2016) Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. *Revista de Psicología* 34(2) 2016, pp. 387-412. Extraído de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v34n2/a08v34n2.pdf>
- Eckhardt, A., Laumer, S., Maier, C. et al. *J Inf Technol* (2016) El efecto de la personalidad en las actitudes relacionadas con el trabajo del personal de TI. 31(1) 48-66. Recuperado de: <https://doi.org/10.1057/jit.2014.27>
- Fábregas, M., Corominas, E., Villar, E. & Saurina, C. (2012). Construcción de un índice de calidad ocupacional (ICO) para el análisis de la inserción profesional de los graduados universitarios. *Revista de educación*, 357, 351-374  
Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=GA1sCAAQBAJ&pg=PA356&dq=tipo+de+contrato+y+satisfaccion+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj4jf3sopbqAhVyTt8KHQ-sDuUQ6AEwAnoECACQAg#v=onepage&q=tipo%20de%20contrato%20y%20satisfaccion%20laboral&f=false>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M. y Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 8(3). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/html/index.html>
- Ferro, J. & Gómez, G. (2015). Relación entre la Satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad: evidencias en educación superior. *Revista Internacional Administración & Finanzas* 8 (7) p. 43-59, 2015. Extraído de:



- [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2662711](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2662711)
- Frías, L. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales*. Chile: Lom
- Galaz, J. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública* (Tesis doctoral). México: ANUIES
- Gamero, C. (2003). *Análisis económico de la satisfacción laboral*. Universidad de Málaga: España
- Gonzales, J. & Pérez, R (2011). *Formación y orientación laboral*. Madrid: ParaninfoGriffin, R. (2011). *Administración*. México: Cengage Learning
- Guerra, M. (2005). *Derechos y condiciones laborales de las mujeres en México*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa
- Guibert, J. (2009) *Responsabilidad social empresarial*. España: Deusto
- Hernández, K. (2018). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Hernandez-Kathy.pdf>
- Jiménez, D. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 8(19), 26-34.
- Kant, E. (1998) *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. NoBooks: España
- Lupano, M., De la Iglesia, G., Castro, A. & Fernández, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta performance y satisfacción laboral. *Ciencias psicológicas* 2017; 11(2):127-137. Extraído de: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v11n2/1688-4221-cp-11-02-127.pdf>
- Marín, H., & Placencia, M. (2016). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte. Medicina [online]*. 2017, 17(4) 42-52. Extraído de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2017000400008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2017000400008&script=sci_arttext)
- Martínez, I. (2003). *Condiciones de trabajo e identidad laboral en el sector hotelero de la comunidad Valenciana*. España: Universitat de València
- Méndez, M. (2016). Apunte de Cátedra: La Teoría de la Personalidad de Carl Rogers. Menguazzato, M. (Ed.). (2009). *La dirección de empresas ante los retos del siglo XXI*. España: Universitat de Valencia
- Millon, T. (1997) *MIPS inventario Millon de estilos de personalidad*. España: Paidós Ibérica
- Moreno, B. (2007) *Psicología de la personalidad*. Madrid: Paraninfo
- Muñoz, L., Monreal, C. y Marco, M (2001). *El adulto: etapas y consideraciones para el*

- aprendizaje. *Eúphoros*, (3), 97-112. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1183063>
- Ossa, J., González, E., Rebelo L. y Pamplona, J. (2005). Los conceptos de bienestar y satisfacción. Una revisión de tema. *Revista científica Guillermo de Ockham*, 3(1), 27-59. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105316842003.pdf>
- Palma, S. (2004) *Escala clima laboral (CL-SPC)* Lima: Cartolan EIRL
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A. y Jameel, A. (2019). *Explorando el impacto del liderazgo ético en la organización satisfacción laboral y el compromiso organizacional en las organizaciones del sector público*. Revisión de la ciencia gerencial. Recuperado de: <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00340-9>
- Quintero, J.(s.f.). Teoría de las necesidades de Maslow.
- Ramírez, J. (2014). ¿Qué pesa más en lo laboral: Habilidades duras o blandas? [Mensaje en un blog]. RecluiT, atracción del talento. Recuperado de: <https://recluit.com/que-pesa-mas-en-las-ti-habilidades-duras-o-blandas/#.Xy5mNShKjIV>
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación
- Rodríguez, A. Gómez, P. & Del Valle, R. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enfermería Global*, 16(47), 369-399. Extraído de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412017000300369](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300369)
- Sánchez, M. & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22 (2), 161-166. Extraído de: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez, S. Fuentes, F. Artacho, C. y López-Guzmán, T. (2007). Análisis de los Determinantes Estructurales de la Satisfacción Laboral. *Estudios de economía aplicada*, 25 (3), 867-900. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/301/30113818014.pdf>
- Suárez, M. Asenjo, M. & Sánchez, M. (2017). Job satisfaction among emergency department staff. *Australasian Emergency Nursing Journal* 20(1) 31- 36. Extraído de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1574626716300416>
- Tejedo, E. (2013) Satisfacción laboral y su relación con variables socio demográficas y laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares. *Medicina Balear*; 28 (2):29-34. Recuperado de:

[http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/medicinaBalear/archives/Medicina/\\_Balear\\_/2013\\_vol28\\_n2p02/9.dir/Medicina\\_Balear\\_2013\\_vol28\\_n2p029.pdf](http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/medicinaBalear/archives/Medicina/_Balear_/2013_vol28_n2p02/9.dir/Medicina_Balear_2013_vol28_n2p029.pdf)

Törnroos, M., Jokela, M. & Hakulinenb, C. (2019). The relationship between personality and job satisfaction across occupations. *Personality and Individual Differences* 145(2019) 82-88. Extraído de:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886919301953?via%3Dihub>

Tsitmideli G., Sidiropoulos G., Chalikias M., Drosos D., Kalantonis P. (2017). *La relación entre subordinados y supervisores y el impacto en la satisfacción laboral y la eficiencia de los empleados*. Springer Proceedings in Business and Economics. Springer, Cham

Zubiri, F. (2013) Satisfacción y motivación profesional. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*,36(2), 193-196. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002>

## ANEXOS

## Anexo A

## Cuestionario de los Cinco Grandes FIG FIVE

A continuación, encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar, para que las lea atentamente y digite **1** a la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar, **UNA SOLA RESPUESTA**. No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas. Conteste a todas las frases, recuerda que debe dar su propia opinión acerca de Ud. sea **SINCERO CONSIGO MISMO** y conteste con espontaneidad, sin pensarlo demasiado.

EJEMPLO	Completamente verdadero para mí	Bastante verdadero para mí	Ni verdadero ni falso para mí	Bastante falso para mí	Completamente falso para mí
Creo que soy una persona activa y vigorosa				<b>1</b>	

	Completamente verdadero para mí	Bastante verdadero para mí	Ni verdadero ni falso para mí	Bastante falso para mí	Completamente falso para mí
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					

- 
- 20 Llevo a cabo las decisiones que he tomado
- 
- 21 No es fácil que algo o alguien me hagan perder la paciencia
- 
- 22 Me gusta mezclarme con la gente
- 
- 23 Toda novedad me entusiasma
- 
- 24 Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave
- 
- 25 Tiendo a decidir rápidamente
- 
- 26 Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias
- 
- 27 No creo ser una persona ansiosa
- 
- 28 No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de mis amigos
- 
- 29 Tengo muy buena memoria
- 
- 30 Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones
- 
- 31 En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás
- 
- 32 No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada
- 
- 33 Me siento vulnerable a las críticas de los demás
- 
- 34 Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido
- 
- 35 No me atraen las situaciones en constante cambio
- 
- 36 Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño
- 
- 37 No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente
- 
- 38 No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo
- 
- 39 Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar
- 
- 40 Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen
- 
- 41 Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidos y eternos
- 
- 42 Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes
- 
- 43 En general no me irrito, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello
- 
- 44 Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo
- 
- 45 Cuando me enfado manifiesto mi malhumor
- 
- 46 Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto
- 
- 47 No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de interés
- 
- 48 Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás
- 
- 49 Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos
- 
- 50 No suelo sentirme sólo y triste
- 
- 51 No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo
-

- 
- 52 Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía
- 
- 53 A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades
- 
- 54 Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros
- 
- 55 No tengo interés en programas televisivos que demanden atención y esfuerzo
- 
- 56 Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias
- 
- 57 Me molesta mucho el desorden
- 
- 58 No suelo reaccionar de modo impulsivo
- 
- 59 Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez
- 
- 60 Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia
- 
- 61 No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades
- 
- 62 Mi humor pasa por altibajos frecuentes
- 
- 63 A veces me enfado por cosas de poca importancia
- 
- 64 No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien
- 
- 65 No me gusta estar en grupos numerosos
- 
- 66 No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles
- 
- 67 Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos
- 
- 68 No dudo en decir lo que pienso
- 
- 69 A menudo me noto inquieto
- 
- 70 En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás
- 
- 71 En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención
- 
- 72 Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras
- 
- 73 Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás, aunque me cueste tiempo y energía
- 
- 74 Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo
- 
- 75 Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado
- 
- 76 No suelo perder la calma
- 
- 77 No dedico mucho tiempo a la lectura
- 
- 78 Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje
- 
- 79 A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado
- 
- 80 Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado
- 
- 81 No tengo dificultad para controlar mis sentimientos
- 
- 82 Nunca he sido un perfeccionista
- 
- 83 En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente
-

84	Nunca he discutido o peleado con otra persona
85	Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca
86	Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros
87	Siempre me han apasionado las ciencias
88	Me resulta fácil hacer confidencias a los demás
89	Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes
90	No creo que conocer la historia sirva de mucho
91	No suelo reaccionar a las provocaciones
92	Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor
93	Creo que todas las personas tienen algo de bueno
94	Me resulta fácil hablar con personas que no conozco
95	No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros
96	Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo
97	Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía
98	A menudo me siento nervioso
99	No soy una persona habladora
100	No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo
101	Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído
102	Siempre estoy seguro de mí mismo
103	No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma
104	Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa
105	Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica
106	Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo
107	Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado
108	Si es preciso, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos
109	Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla
110	Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles
111	Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que compitiendo
112	Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva
113	Nunca he criticado a otra persona
114	Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo

- 
- 115 Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado
- 
- 116 Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones
- 
- 117 No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo
- 
- 118 Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques
- 
- 119 Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control
- 
- 120 A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme
- 
- 121 Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños
- 
- 122 No suelo cambiar de humor bruscamente
- 
- 123 No me gustan las actividades que implican riesgo
- 
- 124 Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos
- 
- 125 Cuando empiezo a hacer algo, nunca sé si lo terminaré
- 
- 126 Generalmente confío en los demás y en sus intenciones
- 
- 127 Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido
- 
- 128 Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante
- 
- 129 Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles
- 
- 130 No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades
- 
- 131 No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz
- 
- 132 No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho
- 
-



## Anexo B

### Cuestionario de Clima Laboral

Estimado colaborador, a continuación, encontrará frases sobre aspectos relacionados con las características del ambiente laboral que usted convive. Cada frase tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describe mejor su ambiente laboral. Le agradecería responda con total sinceridad escribiendo con **1** la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista, **una sola respuesta por frase**. Recuerde el cuestionario es totalmente anónimo, no hay respuestas buenas, ni malas ya que son solo opiniones. CONFIDENCIALIDAD

EJEMPLO	Todo o Siempre	Mucho	Regular	Poco	Ninguno o Nunca
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	<b>1</b>				

	Todo o Siempre	Mucho	Regular	Poco	Ninguno o Nunca
1 Existen oportunidades de progresar en la institución					
2 Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3 El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4 Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5 Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6 El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7 Cada colaborador asegura el logro de objetivos en el trabajo					
8 En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9 En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10 Los objetivos de trabajo son desafiantes					
11 Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12 Cada colaborador se considera indispensable para el éxito de la organización					
13 La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14 En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15 Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16 Se valora los altos niveles de desempeño					
17 Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18 Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19 Existen suficientes canales de comunicación					
20 El grupo con el que trabajo, funcionan como un equipo bien integrado					
21 Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					

- 
- 22 En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día
- 
- 23 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas
- 
- 24 Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía
- 
- 25 Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede
- 
- 26 Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse
- 
- 27 Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal
- 
- 28 Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades
- 
- 29 En la institución, se afrontan y superan los obstáculos
- 
- 30 Existe buena administración de los recursos
- 
- 31 Los jefes promueven la capacitación que se necesita
- 
- 32 Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante
- 
- 33 Existen normas y procedimientos como guías de trabajo
- 
- 34 La institución fomenta y promueve la comunicación interna
- 
- 35 La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones
- 
- 36 La empresa promueve el desarrollo personal
- 
- 37 Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal
- 
- 38 Los objetivos del trabajo están claramente definidos
- 
- 39 El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen
- 
- 40 Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución
- 
- 41 Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras
- 
- 42 Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución
- 
- 43 El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos
- 
- 44 Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas
- 
- 45 Se dispone de tecnología que facilita el trabajo
- 
- 46 Se reconocen los logros en el trabajo
- 
- 47 La organización es una buena opción para trabajar
- 
- 48 Existe un trato justo en la empresa
- 
- 49 Se conocen los avances en otras áreas de la organización
- 
- 50 La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros
- 
-

## Anexo C

## Cuestionario de Satisfacción Laboral

A continuación, con la finalidad de conocer su perspectiva de satisfacción en el trabajo. Te presento una serie de frases a las cuales le agradecería responda con total sinceridad digitando con **1** la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista, **una sola respuesta por frase**. Recuerde que el cuestionario es totalmente anónimo y no hay respuestas buenas ni malas, ya que son solo opiniones.

EJEMPLO	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total, desacuerdo
Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo		1			

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total, desacuerdo
1 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2 Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3 El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones					
4 Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5 La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6 Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
7 Me siento mal con lo que gano					
8 Siento que recibo de parte de la empresa mal trato					
9 Me agrada trabajar con mis compañeros					
10 Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
11 Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12 Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13 El ambiente donde trabajo es confortable					
14 Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15 La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando					
16 Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo					
17 Me disgusta mi horario					
18 Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					

19 Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia

---

20 Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo

---

21 La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable

---

22 Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas

---

23 El horario me resulta incómodo

---

24 La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo

---

25 Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo

---

26 Mi trabajo me aburre

---

27 La relación que tengo con mis superiores es cordial

---

28 En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente

---

29 Mi trabajo me hace sentir realizado

---

30 Me gusta el trabajo que realizo

---

31 No me siento cómodo con mi supervisor

---

32 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias

---

33 No hay reconocimiento del esfuerzo realizado si trabajas más de las horas reglamentarias

---

34 Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)

---

35 Me siento complacido con la actividad que realizo

---

36 Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo

---

---

## Anexo D

Tabla N 6. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems
Clima Laboral (Variable Independiente)	“La percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea” (Palma, 2004).	Se utilizará el Cuestionario de clima Laboral que consta de 50 ítems diseñado por Palma (2004).	<b>Realización Personal</b>	1,6,11,16,21,2 6,31,36,41,46
			<b>Involucramiento laboral</b>	2,7,12,17,22,2 7,32,37,42,47
			<b>Supervisión</b>	3,8,13,18,23,2 8,33,38,43,48
			<b>Comunicación</b>	4,9,14,19,24,2 9,34,39,44,49
			<b>Condiciones Laborales</b>	5,10,15,20,25, 30,35,40,45, 50
Satisfacción laboral (Variable dependiente)	Locke la define como “el estado emocional positivo o placentero que resulta de la adecuación o ajuste entre la situación laboral percibida y los valores del individuo que, aunque son aprendidos, están internalizados y son congruentes con sus necesidades” (como se citó en Berrios, Augusto & Aguilar, 2006).	Se utilizará el Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC) que consta de 36 ítems elaborado por Palma (1999).	<b>Condiciones físicas y materiales</b>	1,13,21,28,32
			<b>Beneficios laborales y remunerativas</b>	2,7,14,22
			<b>Políticas administrativas</b>	8,15,17,23,33
			<b>Relaciones sociales</b>	3,9,16,24
			<b>Desarrollo personal</b>	4,10,18,25,29, Oportunidades del 34 colaborador para crecer en la organización

<b>Personalidad</b> (Variable Moderadora)	Se definirse como “las causas internas que subyacen al comportamiento propio y a la experiencia de la persona” Cloninger (2003).	El instrumento utilizado es el Cuestionario “Big Five” el cual está conformado por 132 ítems, que fue elaborado por Caprara, Barbaranelli, Borgogni y Perugini (1993).	<b>Desempeño de tareas</b> 5,11,19,26,30, Estimación que otorga el trabajador a la realización de sus actividades laborales 35
			<b>Relación con la autoridad</b> 6,12,20,27,31,36 Valoración del colaborador en su relación con el jefe inmediato
			<b>Energía</b>
			Dinamismo 1,25,53,68,94,114,7,37,51,78,99,121
			Dominancia 13,39,59,73,102,117,19,31,61,71,95,123
			<b>Afabilidad</b>
			Cooperación 10,34,48,86,109,111,4,28,64,70,100,130
			Cordialidad 22,44,52,88,93,126,16,40,65,74,108,128
			<b>Tesón</b>
			Escrupulosidad 8,26,57,79,106,129,2,32,66,82,110,132
			Perseverancia 20,46,49,75,96,115,14,38,54,85,107,125
			<b>Estabilidad emocional</b>
			Control de emociones 9,27,50,81,89,122,3,33,62,69,98,120
		Control de impulsos 21,43,58,76,91,119,15,45,63,83,104,116	
		<b>Apertura mental</b>	
		Apertura a la cultura 5,29,60,87,105,112,11,42,55,77,90,124	
		Apertura a la experiencia 23,41,56,72,97,118,17,35,47,67,103,131	

## Anexo E

## Información descriptiva del Clima Laboral

Tabla N 2. Información general del Clima Laboral

Variable Clima Laboral	N°	%
GENERAL		
Muy favorable	4	8.9
Favorable	18	40
Media	18	40
Desfavorable	5	11.1

Tabla N 7. Dimensiones del Clima Laboral

Variable Clima Laboral	N°	%
Realización Personal		
Muy favorable	3	6.7
Favorable	18	40
Media	17	37.8
Desfavorable	6	13.3
Muy desfavorable	1	2.2
Involucramiento Laboral		
Muy favorable	6	13.3
Favorable	20	44.4
Media	15	33.3
Desfavorable	4	8.9
Supervisión		
Muy favorable	8	17.8
Favorable	17	37.8
Media	16	35.6
Desfavorable	4	8.9
Comunicación		
Muy favorable	2	4.4
Favorable	20	44.4
Media	20	44.4
Desfavorable	3	6.7
Condiciones Laborales		
Muy favorable	6	13.3
Favorable	14	31.1
Media	20	44.4
Desfavorable	5	11.1

## Anexo F

**Información descriptiva de la Satisfacción Laboral***Tabla N 3. Información general de la Satisfacción Laboral*

Variable Satisfacción Laboral	N°	%
<b>GENERAL</b>		
Parcial satisfacción	2	4.4
Regular	31	68.9
Parcial insatisfacción	10	22.2
Alta insatisfacción	2	4.4

*Tabla N 8. Dimensiones de la Satisfacción Laboral*

Variable Satisfacción Laboral	N°	%
<i>Dimensiones</i>		
<i>Condiciones físicas</i>		
Alta satisfacción	3	6.7
Parcial satisfacción	18	40
Regular	17	37.8
Parcial insatisfacción	6	13.3
<i>Beneficios laborales</i>		
Alta satisfacción	1	2.2
Parcial satisfacción	6	13.3
Regular	38	84.4
<i>Políticas administrativas</i>		
Parcial satisfacción	1	2.2
Regular	16	35.6
Parcial insatisfacción	22	48.9
Alta insatisfacción	6	13.3
<i>Relaciones sociales</i>		
Alta satisfacción	2	4.4
Parcial satisfacción	2	4.4
Regular	35	77.8
Parcial insatisfacción	2	4.4
Alta insatisfacción	4	8.9
<i>Desarrollo personal</i>		
Alta satisfacción	6	13.3
Parcial satisfacción	5	11.1
Regular	25	55.6
Parcial insatisfacción	7	15.6
Alta insatisfacción	2	4.4
<i>Desempeño de tareas</i>		
Parcial satisfacción	2	4.4
Regular	30	66.7
Parcial insatisfacción	12	26.7
Alta insatisfacción	1	2.2
<i>Relación con la autoridad</i>		
Alta satisfacción	4	8.9
Parcial satisfacción	3	6.7
Regular	32	71.1
Parcial insatisfacción	6	13.3



**Anexo G****Información descriptiva de los Tipos de personalidad***Tabla N 5. Tipos de la Personalidad*

Variable Personalidad	N°	%
<i>Tipos</i>		
Realista	6	13.3
Investigador	3	6.7
Creativo	4	8.9
Social	1	2.2
Dirigente	11	24.4
Convencional	20	44.4

*Tabla N 9. Dimensiones de la Personalidad*

Variable Personalidad	N°	%
<i>Dimensiones</i>		
<i>Energía</i>		
Muy alto	18	40
Alto	17	37.8
Promedio	6	13.3
<i>Afabilidad</i>		
Muy alto	10	22.2
Alto	10	22.2
Promedio	12	26.7
Bajo	10	22.2
Muy bajo	3	6.7
<i>Tesón</i>		
Muy alto	4	8.9
Alto	15	33.3
Promedio	6	13.3
Bajo	19	42.2
Muy bajo	1	2.2
<i>Estabilidad emocional</i>		
Muy alto	6	13.3
Alto	15	33.3
Promedio	22	48.9
Bajo	2	4.4
<i>Apertura mental</i>		
Alto	9	20
Promedio	13	28.9
Bajo	19	42.2
Muy bajo	4	8.9

## Anexo H

## Información de datos sociodemográficos analizando el clima y satisfacción laboral

Tabla N 10. Datos sociodemográficos y análisis de las variables X Y

		Clima laboral	Satisfacción Laboral
		Media	Media
EDAD (Agrupada)	20-39	3,46	3,41
	40-63	3,31	3,37
GÉNERO	Masculino	3,32	3,21
	Femenino	3,44	3,53
Nivel educativo	Primario	.	.
	Secundario	.	.
	Técnico	3,00	2,99
	Universitario	3,47	3,44
Estructura familiar	Posgrado	3,31	3,36
	Obligación familiar, con hijos en casa	3,32	3,39
	Obligación familiar, sin hijos en casa	3,55	3,34
Condición COVID	Sin obligaciones familiares	3,41	3,43
	Mixto	3,53	3,31
	Trabajo remoto	3,50	3,53
	Presencial	3,27	3,34
	Periodo vacacional con goce de haber	3,34	3,39
Tipo de contrato	Sin actividad, sin labores, pero con goce de haber	.	.
	Indefinido	3,23	3,33
Años en instrucción	Temporal	3,59	3,46
	Menos de un año	3,76	3,51
	Un año a dos años	3,22	3,35
	Dos años a cuatro años	3,10	3,26
Cambio de puesto	Cuatro años a más	3,31	3,38
	Ascenso	3,36	3,52
	Otros	3,18	3,31
	Ninguno	3,44	3,36

## Anexo I

### Información del Modelo de Moderación de los rasgos de personalidad

*Tabla N 11. Modelo de moderación del rasgo de Dinamismo*

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,8021	<b>,6434</b>	,0632	14,0750	5,0000	39,0000	<b>,0000</b>
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	2,5245	,4560	5,5359	,0000	1,6021	3,4469	
TCLIMA	,2583	,1239	2,0845	<b>,0437</b>	,0077	,5089	
W1	-,3554	,8451	-,4205	,6764	-2,0648	1,3540	
W2	-1,4964	,5470	-2,7357	,0093	-2,6028	-,3900	
Int_1	,1114	,2510	,4438	,6596	-,3962	,6190	
Int_2	,4428	,1527	2,9007	<b>,0061</b>	,1340	,7516	
Product terms key:							
Int_1	:	TCLIMA	x	W1			
Int_2	:	TCLIMA	x	W2			
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):							
	R2-chng	F	df1	df2	p		
X*W	<b>,0826</b>	4,5148	2,0000	39,0000	<b>,0172</b>		
-----							
Focal predict: TCLIMA (X)							
Mod var: GTDICAT (W)							
Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):							
GTDICAT	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	
1,0000	,2583	,1239	2,0845	<b>,0437</b>	,0077	,5089	
2,0000	,3697	,2182	1,6939	<b>,0983</b>	-,0718	,8111	
3,0000	,7011	,0892	7,8632	<b>,0000</b>	,5208	,8815	

## Anexo J

## Información del Modelo de Moderación de los rasgos de personalidad

Tabla N 12. Modelo de moderación del rasgo de Dominancia

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,7954	,6327	,0651	13,4372	5,0000	39,0000	,0000

Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	1,5435	,3709	4,1621	,0002	,7934	2,2937	
TCLIMA	,5683	,1038	5,4724	,0000	,3582	,7783	
W1	-,0874	,5156	-,1696	,8662	-1,1304	,9555	
W2	1,3210	,6787	1,9464	,0588	-,0518	2,6938	
Int_1	-,0032	,1484	-,0214	,9830	-,3034	,2971	
Int_2	-,4486	,1995	-2,2492	,0302	-,8521	-,0452	

Product terms key:

Int\_1 : TCLIMA x W1  
 Int\_2 : TCLIMA x W2

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0545	2,8961	2,0000	39,0000	,0672

-----  
 Focal predict: TCLIMA (X)  
 Mod var: GTDOCAT (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

GTDOCAT	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1,0000	,5683	,1038	5,4724	,0000	,3582	,7783
2,0000	,5651	,1061	5,3270	,0000	,3505	,7796
3,0000	,1196	,1703	,7024	,4866	-,2249	,4641

**Anexo K****Información del Modelo de Moderación de los rasgos de personalidad***Tabla N 13. Modelo de moderación del rasgo de Cooperación*

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,7476	<b>,5589</b>	,0781	9,8820	5,0000	39,0000	<b>,0000</b>
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	1,7649	,3668	4,8112	,0000	1,0229	2,5069	
TCLIMA	,4719	,1102	4,2826	<b>,0001</b>	,2490	,6948	
W1	,0350	,6816	,0514	,9593	-1,3437	1,4137	
W2	-,3394	,5822	-,5829	,5633	-1,5170	,8382	
Int_1	,0004	,1959	,0020	,9984	-,3959	,3967	
Int_2	,1150	,1712	,6717	,5057	-,2313	,4613	
Product terms key:							
Int_1	:	TCLIMA	x	W1			
Int_2	:	TCLIMA	x	W2			
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):							
	R2-chng	F	df1	df2	p		
X*W	,0059	,2590	2,0000	39,0000	,7731		

## Anexo L

### Información del Modelo de Moderación de los rasgos de personalidad

*Tabla N 14. Modelo de moderación del rasgo de Cordialidad*

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,7717	<b>,5956</b>	,0716	11,4866	5,0000	39,0000	<b>,0000</b>

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,5313	,3087	4,9608	,0000	,9069	2,1557
TCLIMA	,5612	,0876	6,4064	<b>,0000</b>	,3840	,7384
W1	1,0259	,8460	1,2126	,2326	-,6854	2,7372
W2	,4221	,5820	,7252	,4727	-,7552	1,5994
Int_1	-,3171	,2450	-1,2942	,2032	-,8128	,1785
Int_2	-,1713	,1765	-,9703	,3379	-,5283	,1858

Product terms key:

Int_1	:	TCLIMA	x	W1
Int_2	:	TCLIMA	x	W2

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0232	1,1207	2,0000	39,0000	,3363

## Anexo M

## Información del Modelo de Moderación de los rasgos de personalidad

Tabla N 15. Modelo de moderación del rasgo de Escrupulosidad

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,8203	<b>,6730</b>	,0579	16,0507	5,0000	39,0000	<b>,0000</b>
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	2,2789	,4439	5,1342	,0000	1,3811	3,1768	
TCLIMA	,3258	,1207	2,6990	<b>,0102</b>	,0816	,5699	
W1	,0157	,6110	,0257	,9796	-1,2202	1,2516	
W2	-1,6076	,5595	-2,8734	,0065	-2,7393	-,4759	
Int_1	,0129	,1735	,0743	,9412	-,3381	,3639	
Int_2	,4871	,1600	3,0447	<b>,0042</b>	,1635	,8108	
Product terms key:							
Int_1	:	TCLIMA	x	W1			
Int_2	:	TCLIMA	x	W2			
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):							
	R2-chng	F	df1	df2	p		
X*W	<b>,1046</b>	6,2368	2,0000	39,0000	<b>,0045</b>		
-----							
Focal predict: TCLIMA (X)							
Mod var: GTESCAT (W)							
Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):							
GTESCAT	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	
1,0000	,3258	,1207	2,6990	,0102	,0816	,5699	
2,0000	,3387	,1247	2,7166	<b>,0098</b>	,0865	,5908	
3,0000	,8129	,1050	7,7407	<b>,0000</b>	,6005	1,0253	

## Anexo N

## Información del Modelo de Moderación de los rasgos de personalidad

Tabla N 16. Modelo de moderación del rasgo de Perseverancia

## Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,8180	<b>,6691</b>	,0586	15,7719	5,0000	39,0000	<b>,0000</b>

## Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,8061	,4379	6,4074	,0000	1,9202	3,6919
TCLIMA	,1862	,1216	1,5318	<b>,1336</b>	-,0597	,4322
W1	-1,6056	,6444	-2,4917	,0171	-2,9091	-,3022
W2	-1,5148	,5399	-2,8057	,0078	-2,6068	-,4227
Int_1	,5044	,1828	2,7590	,0088	,1346	,8742
Int_2	,4233	,1549	2,7338	,0094	,1101	,7366

## Product terms key:

Int_1	:	TCLIMA	x	W1
Int_2	:	TCLIMA	x	W2

## Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0841	4,9558	2,0000	39,0000	,0121

-----  
 Focal predict: TCLIMA (X)  
 Mod var: GTPECAT (W)

## Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

GTPECAT	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1,0000	,1862	,1216	1,5318	,1336	-,0597	,4322
2,0000	,6906	,1365	5,0585	,0000	,4145	,9668
3,0000	,6096	,0959	6,3561	,0000	,4156	,8036



## Anexo Ñ

## Información del Modelo de Moderación de los rasgos de personalidad

Tabla N 17. Modelo de moderación del rasgo de Control de emociones

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,8122	,6597	,0603	15,1227	5,0000	39,0000	,0000
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	2,7082	,4034	6,7136	,0000	1,8923	3,5242	
TCLIMA	,2118	,1151	1,8394	,0735	-,0211	,4447	
W1	-1,8019	,5223	-3,4497	,0014	-2,8585	-,7454	
W2	-1,5987	,9940	-1,6084	,1158	-3,6094	,4119	
Int_1	,5106	,1488	3,4318	,0014	,2096	,8115	
Int_2	,5170	,3514	1,4711	,1493	-,1938	1,2279	
Product terms key:							
Int_1	:	TCLIMA	x	W1			
Int_2	:	TCLIMA	x	W2			
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):							
	R2-chng	F	df1	df2	p		
X*W	,1061	6,0818	2,0000	39,0000	,0050		
-----							
Focal predict: TCLIMA (X)							
Mod var: GTCECAT (W)							
Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):							
GTCECAT	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	
1,0000	,2118	,1151	1,8394	,0735	-,0211	,4447	
2,0000	,7224	,0942	7,6656	,0000	,5318	,9130	
3,0000	,7288	,3320	2,1949	,0342	,0572	1,4004	

## Anexo O

### Información del Modelo de Moderación de los rasgos de personalidad

Tabla N 18. Modelo de moderación del rasgo de Control de impulsos

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,7751	<b>,6009</b>	,0707	11,7418	5,0000	39,0000	<b>,0000</b>
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	2,2623	,4628	4,8883	,0000	1,3262	3,1984	
TCLIMA	,3436	,1340	2,5652	<b>,0143</b>	,0727	,6146	
W1	-,9442	,5462	-1,7285	,0918	-2,0490	,1607	
W2	,6421	2,3036	,2788	,7819	-4,0174	5,3017	
Int_1	,2573	,1581	1,6276	,1117	-,0625	,5772	
Int_2	-,1770	,7639	-,2316	,8180	-1,7222	1,3683	
Product terms key:							
Int_1	:	TCLIMA	x	W1			
Int_2	:	TCLIMA	x	W2			
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):							
	R2-chng	F	df1	df2	p		
X*W	,0295	1,4391	2,0000	39,0000	,2495		

## Anexo P

### Información del Modelo de Moderación de los rasgos de personalidad

*Tabla N 19. Modelo de moderación del rasgo de Apertura a la cultura*

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,8370	<b>,7005</b>	,0531	18,2444	5,0000	39,0000	<b>,0000</b>
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	2,6292	,5966	4,4072	,0001	1,4225	3,8358	
TCLIMA	,2505	,1580	1,5852	<b>,1210</b>	-,0691	,5701	
W1	,0451	,7116	,0634	,9498	-1,3943	1,4846	
W2	-1,8430	,6636	-2,7773	,0084	-3,1853	-,5008	
Int_1	-,0438	,1948	-,2249	,8232	-,4378	,3502	
Int_2	,5318	,1807	2,9432	,0054	,1663	,8973	
Product terms key:							
Int_1	:	TCLIMA	x	W1			
Int_2	:	TCLIMA	x	W2			
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):							
	R2-chng	F	df1	df2	p		
X*W	,1492	9,7134	2,0000	39,0000	,0004		
-----							
Focal predict: TCLIMA (X)							
Mod var: GTACCAT (W)							
Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):							
GTACCAT	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	
1,0000	,2505	,1580	1,5852	,1210	-,0691	,5701	
2,0000	,2067	,1139	1,8142	,0773	-,0238	,4371	
3,0000	,7823	,0877	8,9246	,0000	,6050	,9596	

## Anexo Q

### Información del Modelo de Moderación de los rasgos de personalidad

*Tabla N 20. Modelo de moderación del rasgo de Apertura a la experiencia*

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,7787	<b>,6063</b>	,0697	12,0122	5,0000	39,0000	<b>,0000</b>
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	3,0067	,6694	4,4915	,0001	1,6526	4,3607	
TCLIMA	,1610	,1830	,8798	<b>,3843</b>	-,2092	,5312	
W1	-1,1667	,8707	-1,3400	,1880	-2,9279	,5944	
W2	-1,5825	,7482	-2,1150	,0409	-3,0959	-,0691	
Int_1	,3094	,2372	1,3048	,1996	-,1703	,7892	
Int_2	,4112	,2110	1,9484	,0586	-,0157	,8380	
Product terms key:							
Int_1	:	TCLIMA	x	W1			
Int_2	:	TCLIMA	x	W2			
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):							
	R2-chng	F	df1	df2	p		
X*W	,0383	1,8982	2,0000	39,0000	,1634		

**Anexo R****Coeficiente de Alfa de Cronbach***Tabla N 21. Clima Laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,923	50

---

*Tabla N 22. Satisfacción Laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,836	36

---

*Tabla N 23. Big Five*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,919	132

---