



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE QUITO**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

RELACIÓN ENTRE LOS CINCO GRANDES RASGOS DE PERSONALIDAD Y LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE 19 A 45 AÑOS DE UNA EMPRESA PRIVADA UBICADA EN EL CANTÓN MEJÍA DURANTE EL AÑO 2025.

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Licenciada en Psicología

**AUTOR:** LASCANO GALARZA MARIA JOSE

**TUTOR:** GUARDERAS VACA BERTI MARGARITA

Quito - Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN**

Yo, Lascano Galarza Maria José con documento de identificación N° 1719795939 manifiesto que: Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 28 de julio del año 2025 Atentamente,



---

Lascano Galarza Maria Jose

1719795039

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Lascano Galarza Maria Jose con documento de identificación No. 1719795039, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de la Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención: **RELACIÓN ENTRE LOS CINCO GRANDES RASGOS DE PERSONALIDAD Y LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE 19 A 45 AÑOS DE UNA EMPRESA PRIVADA UBICADA EN EL CANTÓN MEJÍA DURANTE EL AÑO 2025**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 28 de julio del año 2025

Atentamente,



---

Lascano Galarza Maria Jose

1719795039

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, GUARDERAS VACA BERTI MARGARITA con documento de identificación N° 1709713901 docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **RELACIÓN ENTRE LOS CINCO GRANDES RASGOS DE PERSONALIDAD Y LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE 19 A 45 AÑOS DE UNA EMPRESA PRIVADA UBICADA EN EL CANTÓN MEJÍA DURANTE EL AÑO 2025**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 28 de julio del año 2025

Atentamente,



---

Betti Margarita Guarderas Vaca

CI: 1709713901

## **Dedicatoria y agradecimiento**

Dedico este trabajo primeramente a Dios, mi refugio y fortaleza, quien me bendijo con salud y sabiduría para alcanzar esta meta. En cada momento de dificultad, su amor infinito me llenó de esperanza y valor.

A mis amados padres, mi tesoro máspreciado y el corazón de todo lo que soy. Gracias a ustedes descubrí el verdadero significado del amor incondicional y la dedicación.

A mi padre, Carlos Lascano, mi héroe y ejemplo de fortaleza. Tus consejos sabios y tu carácter inquebrantable me enseñaron que los sueños se conquistan con perseverancia. Gracias por creer en mí cuando yo dudaba.

A mi madre, Elva Galarza, mi ángel de ternura y paciencia infinita. Tu amor me sostuvo en cada paso, tu confianza fue mi motor y tus abrazos mi refugio. Sin ti, nada de esto habría sido posible.

A mis queridos hermanos Carlos, Cristina y Karen, mis compañeros de vida y confidentes del alma. Su amor fraternal y apoyo inquebrantable transformaron cada obstáculo en una oportunidad de crecer juntos.

A mi abuelita, Luz María Castro, mi angelito en la tierra, cuyas oraciones y caricias fueron bálsamo para mi espíritu. Tu amor de abuela es mi bendición más grande.

A mis amigos universitarios, mis hermanos de lucha y alegría, quienes convirtieron este camino académico en una aventura llena de risas, lágrimas compartidas y sueños cumplidos.

Gracias a todos ustedes, hoy puedo decir con el corazón lleno:

**¡lo logramos juntos!**

## **Resumen**

La presente investigación analiza la relación entre los cinco grandes rasgos de personalidad (extraversión, amabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura a la experiencia) y los niveles de satisfacción laboral en una muestra de 80 trabajadores de una empresa privada en el cantón Mejía, cuyas edades oscilan entre 19 y 45 años. Se enmarca en un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional y de corte transversal, utilizando los instrumentos BFI (Big Five Inventory) y el cuestionario de satisfacción laboral S10/23. Los resultados revelan que la extraversión y la amabilidad son los rasgos más relacionados con una mayor satisfacción laboral, seguidos por la responsabilidad. En contraste, el neuroticismo muestra una correlación negativa, lo que indica que quienes presentan mayor inestabilidad emocional tienden a sentirse menos satisfechos con su entorno laboral. La apertura a la experiencia no mostró una relación significativa general, aunque podría tener impacto en contextos donde se valore la creatividad e innovación.

El estudio también evidencia que más del 80% de los participantes se siente satisfecho o muy satisfecho en su trabajo. Estos resultados destacan la importancia de comprender los rasgos de personalidad como factor clave en el bienestar laboral y el rendimiento. Se recomienda a las organizaciones integrar la evaluación de personalidad en sus procesos de selección, capacitación y gestión de talento humano para adaptar estrategias que potencien el compromiso, reduzcan la rotación y fortalezcan el clima organizacional. Finalmente, la investigación demuestra que conocer la personalidad de los trabajadores no solo permite entender mejor su comportamiento, sino que ofrece herramientas para diseñar ambientes de trabajo más humanos, saludables y productivos.

**Palabras clave:** Rasgos de personalidad, Satisfacción laboral, Extraversión, Neuroticismo

## **Abstract**

This research analyzes the relationship between the Big Five personality traits (extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience) and levels of job satisfaction in a sample of 80 employees from a private company located in the canton of Mejía, aged between 19 and 45 years. The study follows a quantitative approach, with a correlational and cross-sectional design, using the BFI (Big Five Inventory) and the job satisfaction questionnaire S10/23. The results reveal that extraversion and agreeableness are the traits most strongly associated with higher job satisfaction, followed by conscientiousness. In contrast, neuroticism shows a negative correlation, indicating that individuals with greater emotional instability tend to feel less satisfied with their work environment. Openness to experience did not show a significant general relationship, although it may have an impact in contexts where creativity and innovation are valued.

The study also shows that over 80% of participants feel satisfied or very satisfied with their job. These findings highlight the importance of understanding personality traits as a key factor in workplace well-being and performance. It is recommended that organizations integrate personality assessment into their recruitment, training, and human talent management processes to develop strategies that enhance employee engagement, reduce turnover, and strengthen organizational climate. Finally, the research demonstrates that understanding employees' personalities not only helps in better interpreting their behavior but also provides valuable tools for designing more human, healthy, and productive work environments.

**Keywords:** Personality traits, Job satisfaction, Extraversion, Neuroticism.

## Tabla de contenido

I.	Datos informativos del proyecto.....	1
II.	Objetivos .....	2
2.1.	Objetivo general.....	2
2.2.	Objetivos Específicos .....	3
III.	Eje de la intervención o investigación.....	3
3.1.	Rasgos de personalidad .....	3
3.2.	Apertura a la experiencia.....	4
3.3.	Escrupulosidad / Responsabilidad .....	5
3.4.	Extraversión .....	5
3.5.	Amabilidad.....	6
3.6.	Neuroticismo .....	6
3.7.	Satisfacción laboral .....	7
3.8.	Disposición individual frente al trabajo.....	8
3.9.	Compuesta por múltiples factores .....	8
3.10.	Evoluciona con el tiempo .....	9
3.11.	Correlación de rasgo de personalidad y Satisfacción laboral.....	9
3.11.1.	Extraversión y satisfacción laboral.....	9
3.11.2.	Amabilidad y bienestar laboral .....	10
3.11.3.	Responsabilidad y compromiso con el trabajo .....	10
3.11.4.	Neuroticismo y menor satisfacción laboral .....	10
3.11.5.	Apertura a la experiencia y satisfacción creativa.....	11
IV.	Objeto de la intervención o de la práctica de investigación/intervención.....	11
V.	Metodología .....	12

5.1.	Instrumentos .....	13
5.2.	Población y muestra .....	14
5.3.	Recolección y análisis de datos .....	14
	Big Five .....	18
	Satisfacción laboral .....	23
	Correlaciones.....	24
	Estadísticos de fiabilidad Big Five .....	31
	Estadísticos de fiabilidad Satisfacción laboral.....	32
VI.	Justificación.....	33
VII.	Caracterización de los beneficiarios .....	34
VIII.	Interpretación.....	35
IX.	Principios logros del aprendizaje.....	36
X.	Conclusiones .....	38
XI.	Recomendaciones .....	39
XII.	REFERENCIAS .....	40

## Tabla de figuras

Figura 1 Edad .....	15
Figura 2 Género.....	16
Figura 3 Nivel de estudio alcanzado .....	17
Figura 4 Extraversión .....	18
Figura 5 Responsabilidad y estabilidad emocional .....	19
Figura 6 Amabilidad.....	20
Figura 7 Apertura a la experiencia.....	21
Figura 8 Neuroticismo .....	22
Figura 9 Satisfacción laboral .....	23
Figura 10 Satisfacción y extraversión.....	26
Figura 11 Satisfacción y amabilidad.....	27
Figura 12 Satisfacción y responsabilidad .....	28
Figura 13 Satisfacción y neuroticismo .....	29
Figura 14 Satisfacción y apertura a la experiencia .....	30

## **Índice de tablas**

Tabla 1 Correlaciones.....	24
Tabla 2 Fiabilidad Big Five.....	31
Tabla 3 Fiabilidad satisfacción laboral.....	32

## **I. Datos informativos del proyecto**

Relación entre los cinco grandes rasgos de personalidad y los niveles de satisfacción laboral en trabajadores de 19 a 45 años de una empresa privada ubicada en el cantón Mejía durante el año 2025.

Esta investigación nace desde el interés por entender como somos como personas y como so influye en la manera en que vivimos en el trabajo, se enmarca en la personalidad psicología organizacional, un campo que busca mirara más allá de los resultados a las tareas y enfocarse en quienes las realizan los colaboradores, porque al final del día su bienestar emocional y si forma de relacionar con el entorno laboral son claves para que una empresa funcione bien. Hoy más que nunca se habla como la personalidad influye en el trabajo, no todos reaccionamos igual ante la presión, los cambios o los retos del día a día y eso tiene mucho que ver con quienes somos Por eso esta investigación se enfoca en conocer esa relación entre la forma de ser de una persona y su nivel de satisfacción como lo que hace, para hacerlo se toma como base el modelo de los cinco grandes rasgos de personalidad, también conocida como big five. Este modelo agrupa cinco dimensiones que nos ayudan a entender mejor y compromiso de la persona la extroversión, la amabilidad, la responsabilidad, el neuroticismo o también conocida como inestabilidad emocional y la apertura a nuevas experiencias.

Este estudio, se analizará como cada uno de estos rasgos influye en la forma en que los trabajadores viven su día a día en el trabajo como se sienten respecto a sus tareas como se relacionan con sus compañeros y que tan motivados se sienta

La investigación se centra en un grupo de personas con edades entre los 19 y 25 años que trabajan en una empresa privada del cantón Mejía. A través de sus experiencias y percepciones, se busca entender como sus rasgos de personalidad impactan en su satisfacción laboral, con el fin de aportar ideas útiles que ayuden a mejorar los espacios de trabajo desde una mirada más humana y consciente.

A través de su experiencia, se espera comprender mejor como la personalidad impacta en la satisfacción laboral y aportar información valiosa para crear espacios de trabajo más saludables y

motivadores.

Esto permite observar posibles diferentes o transformaciones en los rasgos de personalidad a lo largo de distintas etapas del crecimiento profesional.

Asimismo, enfocar la atención en este grupo etario posibilita obtener una visión más profunda acerca de las motivaciones, expectativas y perspectivas que los empleados podrían tener con respecto a su experiencia laboral.

El objetivo principal de esta investigación es examinar de manera detallada como los rasgos de personalidad incluyen en el nivel de satisfacción entiendo que este no se limite exclusivamente a la ejecución de tareas o a las condiciones físicas del entorno de trabajo. Por el contrario, también abarca el equilibrio entre el bienestar psicológico y el rendimiento profesional. Mantener esta armonía resulta fundamental para consolidar un espacio laboral saludable, que no solo contribuya el aumento de la productividad, sino que también fortalezca el compromiso y la fidelidad de los empleados hacia la organización desde esta perspectiva la satisfacción laboral se transforma en un indicador estratégica del crecimiento institucional y de la estabilidad organizacional a lo largo de plazo, dado que de acuerdo con diversas investigaciones (Bowliny & Burns, 2010) los trabajadores satisfechos tienden a ser más productivos, colaborativos y alineados con los objetivos corporativos.

Este trabajo también tiene como meta ofrecer información valiosa y respalda empíricamente, que pueda servir de guía para los profesionales de talento humano y para quienes tiene a su cargo la gestión empresarial. A partir de estos hallazgos, será factibles diseño políticas internas y estrategias organizacionales enfocadas en fomentar el bienestar integral del personal. Reconocer y valorar los aspectos individuales de cada empleado, así como su influencia en el clima laboral, puede resultar determinante para reducir la rotación del personal elevar la moral dentro de los equipos de trabajo y optimizar los niveles de eficiencia en la organización.

## **II. Objetivos**

### **2.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre los cinco grandes rasgos de personalidad y los niveles de satisfacción laboral en trabajadores de 19 a 45 años de una empresa privada ubicada en el canto

Mejía durante el año 2025.

## **2.2. Objetivos Específicos**

Analizar la relación entre rasgos de personalidad identificados y los niveles de satisfacción laboral.

Determinar si existen diferencias significativas en la satisfacción laboral general según los rasgos de personalidad.

Proponer estrategias organizacionales basadas en los rasgos de personalidad identificando, con el fin de mejorar la satisfacción laboral.

## **III. Eje de la intervención o investigación**

Este trabajo se fundamenta sólidamente en los aportes teóricos de distintas investigaciones que han profundizado en la conexión existente entre las dos variables centrales del análisis los rasgos de personalidad y la satisfacción en el contexto laboral al examinar como se relacionan estos conceptos que si bien cuentan con desarrollos teóricos independientes y son tratados desde distintas perspectivas dentro de la psicología organizacional, se busca comprender más a fondo como interactúan en un entorno profesional concreto. En esta línea, integrar las posturas de diversos autores que han abordado estas temáticas permitirá observar la relación entre personalidad y satisfacción laboral desde unas variables de enfoques tanto teóricas como metodológicas. Esta diversidad de perspectivas contribuirá en enriquecer el análisis y brindar una comprensión más amplia e integrando del fenómeno que se pretende estudiar.

### **3.1. Rasgos de personalidad**

Esta investigación, que busca entender cómo se relaciona los rasgos de personalidad con la satisfacción en el trabajo dentro de una empresa privada del cantón Mejía, es importante detenerse un momento y pensar que significa realmente hablar de personalidad. No se trata de conceptos complicados o lejanos, sino de algo que nos define como persona, nuestra forma de ser de reaccionar, de convivir y de enfrentar el día a día. La personalidad está presente en todo lo que hacemos, también en el trabajo influye en cómo nos llevamos con los demás, en como manejamos el estrés en que tan cómodos nos sentimos con ciertas tareas o ambientes. Por eso entenderla no es solo útil, sino necesario, especialmente cuando hablamos de bienestar laboral, porque al final detrás de cada puesto hay una persona con su propósito.

La personalidad ha sido objetivo de múltiples estudios a lo largo del tiempo, debido a su importancia en distintas de la vida desde la forma en que nos relacionamos con otras personas, hasta como tomamos decisiones afrontamos las tareas diaria o manejos nuestras emociones. En la actualidad y no de los modelos más reconocidos y respaldados científicamente para describir la personalidad es el conocimiento como modelo de los cinco grandes factores, también identificado por sus siglas en inglés como OCEAN este marco conceptual incluyen cinco dimensiones claves apertura a la experiencia, responsabilidad, extraversión, amabilidad y neuroticismo.

Según McCrae y Costa (2027) los cinco rasgos de personalidad representan dimensiones generales que tienden a repetirse en personas de distintas culturas y generaciones, lo cual ha contribuido a que este modelo sea ampliamente aceptado en la psicología. Su capacidad para adaptarse a contextos tan diversos lo ha convertido en una herramienta muy valiosa, sobre todo cuando se busca compara o entender comportamiento en distintos entornos.

Desde mi experiencia algo que valoro mucho de este modelo es justamente su aplica en contexto reales y veranos. No solo nos permite comprender mejor a quienes nos rodean en el trabajo o en otros espacios, sino que también abre la puerta para mirarnos a nosotros mismo con más claridad. A través de esta mirada, uno puede reconocer aspectos personales que tal vez necesitan mejorar, identificar fortalezas que a veces pasamos por alto y potenciar habilidades que nos ayudan tanto en lo profesional como en lo personal.

### **3.2. Apertura a la experiencia**

Este rasgo describe la inclinaron de una individuo hacia la aceptación de nuevas ideas, vivencias y sensaciones incluyen aspectos como la imaginación la creatividad, la apreciación estática, la curiosidad intelectual y la disposición para asumir lo novedosos de acuerdo con Deyoung (2015) quienes presentan un alto nivel de apertura suelen mostrar mayor capacidad para el pensamiento creativo disfrutan de la ambigüedad y manifiestan un marcado interés por explorar conocimientos e ideas innovadores.

En lo personal, reconozco este rasgo en mi manera de abordar los estudios. Me interesa investigar más allá del contenido obligatorio, uso recursos digitales para complementar lo aprendido y me gusta hacer conexiones entre distintas disciplinas.

Kaufman & et. All (2019) también señalan que quienes destacan en apertura a la experiencia presentan mayor flexibilidad mental y adaptabilidad frente a entornos cambiantes. Esto me lleva a pensar en cómo, al aceptar nuevas ideas, he podido integrarme mejor a grupos de trabajo diversos y enfrentar cambios con menos resistencia, incluso en contextos inciertos o incómodos.

### **3.3. Escrupulosidad / Responsabilidad**

La escrupulosidad se relaciona con la organización, el sentido del deber, la autodisciplina y la orientación hacia el logro. Las personas con alto puntaje en estos rasgos suelen ser perseverantes y confiables. Según Roberts et al (2017), este rasgo es el predictor más sólido del éxito académico y profesional.

Desde mi experiencia en la universidad, he notado que capacidad para organizar mi tiempo y planificar mis actividades ha sido esencial para cumplir con los objetivos especialmente durante el proceso de elaboración de mi tesis.

Es un estudio más reciente heill & Jackson (2020) indican que las personas escrupulosas tienen a establecer metas, claras mantener rutinas efectivas y presentar bajos niveles de procrastinación.

Estoy totalmente de acuerdo, ya que en los periodos en los que he sido menos organizada he sentido más estrés y menos productividad. En cambio, cuando retomo mis hábitos de orden, mi mente se siente más tranquila y puedo avanzar sin sentirme abrumada.

### **3.4. Extraversión**

Este rasgo describe a quienes son sociables, activos, comunicativos y buscan estimulación externa. Los individuos extrovertidos tienden a expresar emociones positivas con más frecuencia. Según Soto & Jackson (2016), la extraversión está positivamente relacionada con el bienestar subjetivo y la autoestima

He notado que cuando me rodea de personas extrovertidas, tiendo a sentirme más animada, aunque yo soy más reservada en ciertos contextos, valoro mucho el entusiasmo y la energía que transmiten los demás, porque eso también me impulsa a salir de mi zona de confort.

Por su parte Wilt & Revelle (2017) encontraron que la extraversión puede ser un factor protector contra síntomas depresivos, ya que favorece la creación de redes sociales y de apoyo.

Esto me parece muy importante, especialmente hoy en día que muchas personas enfrentan soledad o ansiedad. Yo intento fortalecer mis lazos sociales porque sé que el apoyo de amigos y seres queridos mejor mi estado emocional.

### **3.5. Amabilidad**

La amabilidad incluye rasgos como la empatía, la generosidad, la cooperación y la preocupación por los demás. Las personas amables son vistas como confiables y altruistas. Graziano et al (2019) encontraron que altos niveles de amabilidad están relacionados con una mayor calidad en las relaciones interpersonales y menor conflictos sociales.

Desde mi perspectiva, este rasgo es fundamental para mantener relaciones sanas, me esfuerzo en ser amable porque creo firmemente en la importancia de tratar a los demás con respeto, incluso en situaciones de desacuerdo.

Además, según Jensen-Campbell & Malcolm (2020), la amabilidad también se asocia con conducta prosociales y con una menor propensión a comportamientos agresivos o manipulativos.

Pienso que este tipo de comportamiento prosocial debería incentivarse más, incluso desde edades tempranas. En mi caso, he aprendido que ser empático y escuchar sin juzgar puede cambiar por completo la dinámica en cualquier grupo.

### **3.6. Neuroticismo**

El neuroticismo se refiere a la tendencia a experimentar emociones negativas como ansiedad, tristeza, irritabilidad o inseguridad. Según Widiger y Oltmanns (2017), las personas con alto neuroticismo pueden presentar mayor vulnerabilidad ante el estrés y mayores niveles de malestar emocional.

Reconozco que a veces me siento identificada con este rasgo. Cuando tengo muchas responsabilidades juntas, me siento abrumada fácilmente, sin embargo, he aprendido a gestionar mejor mis emociones usando técnicas como la respiración consciente o escribir mis pensamientos.

Shackman et al (2018) destacan que este rasgo no es necesariamente negativo, sino que puede impulsar el autoconocimiento emocional si se maneja de forma adecuada. Me parece acertado, porque el hecho de ser emocionalmente sensible me ha permitido conocer más y entender mis

límites creo que no se trata de eliminar estas emociones, sino de aprender a convivir con ellas sin dejar que me controlen.

### **3.7. Satisfacción laboral**

Así como previamente se abordan los rasgos de personalidad como elementos fundamentales que configuran la individualidad dentro del ámbito laboral es momento de dirigir la atención hacia otro constructo esencial, la satisfacción laboral tiene como concepto considerado un reflejo del bienestar emocional y la actitud de los trabajadores, ha sido objetivo de múltiples estudios dentro del campo de la psicología organizacional, consolidándose como un indicador clave para comprender el entorno del trabajo.

Con el propósito de delimitar claramente este término se toma como referencia una tesis de maestría en administración de empresas laborada en la universidad de las Américas (Salazar. 2021) la cual proporciona una definición particularmente útil para el enfoque y esta investigación.

Según Salazar (2021) “La satisfacción laboral se conceptualiza como el grado en que los empleados desarrollan una evaluación afectiva positiva hacia su trabajo en general o hacia aspectos específicos del mismo reflejando una apreciación subjetiva de sus vivencias en el entorno laboral” (p21)

Esta definición deja en claro que la satisfacción en el trabajo no se reduce simplemente a una percepción racional o funcional, sino que también incorpora un componente emocional significativo. Por ende, al explorar su vínculo con los rasgos de personalidad se vuelven imprescindibles considerar como las disposiciones emocionales asociadas a cada rasgo pueden inducir directamente en dicha valoración afectiva.

De manera complementaria un informe técnico emitido por el ministerio de trabajo del Ecuador (2020), centrado en el estudio del clima laboral en diferentes empresas del país ofrece una visión adicional al respecto, allí se establece que la satisfacción laboral puede entenderse como:

Según el Ministerio del trabajo, (2020) “Un estudio emocional positivo que resulta de la valoración que el empleado realiza de su experiencia laboral en su totalidad abarcando elementos como la remuneración recibida la calidad de las relaciones con sus compañeros, las oportunidades de crecimiento profesional que se le ofrecen y la naturaleza intrínseca de las tareas

que desempeña” ( p.15).

Este enfoque institucional destaca el carácter multifactorial de la satisfacción laboral, sugiriendo que son diversos los componentes que inciden en la configuración de esta experiencia subjetiva por ellos al analizar su conexión con los rasgos de personalidad se vuelve necesario identificar de qué manera ciertas características personales pueden afectar la valoración que los colaboradores hacen de cada uno de estos factores laborales.

### **3.8. Disposición individual frente al trabajo**

Hablar de satisfacción en el empleo no significa únicamente determinar si un puesto es bueno o malo, sino comprender como cada trabajo se relaciona con su labor y como percibe el ambiente que lo rodea. En otras palabras, se trata de una valoración personal que surgen a partir de las experiencias vividas dentro del espacio laboral.

La satisfacción laboral se concibe como una actitud general que el empleado desarrolla hacia su trabajo (Benavides & Vargas, 2019, p.55). Considero que este aspecto es muy relevante, ya que cada persona interpreta su realidad laboral desde una perspectiva distinta. Dos empleados que ocupan el mismo cargo y trabajan bajo las mismas condiciones pueden experimentar niveles muy diferentes de satisfacción y esto se debe principalmente a su manera de ver y afrontar su entorno. Esa mirada personal influye mucho en cómo actúan, en su motivación y en su rendimiento diario.

### **3.9. Compuesta por múltiples factores**

La satisfacción en el trabajo no depende de un solo elemento, sino que está conformado por una combinación de aspectos como el salario, las oportunidades de crecimiento, el trato con superiores y compañeros, así como la afinidad con las tareas que se realizan.

La satisfacción laboral abarca dimensiones como la remuneración, el desarrollo profesional, la supervisión, las relaciones con compañeros y el interés de las tareas (Rojas, 2018, p.78). A mi parecer, esta característica es clave, porque muchas veces se piensa que una persona está inconforme solo por el sueldo, pero en realidad puede haber otras causas como sentirse poco valorada o estar en un ambiente laboral negativo. Tener en cuenta todas estas dimensiones permite tener una visión más clara de qué es lo que realmente impacta en el bienestar del trabajador.

### **3.10. Evoluciona con el tiempo**

La satisfacción laboral no es estática cambia en función de las circunstancias que atraviesa el trabajador o el entorno organizacional los factores como una nueva jefatura, modificaciones en las condiciones del empleo o cambios personales pueden alterar significativamente como se siente una persona respecto a su trabajo.

Los niveles de satisfacción pueden fluctuar como resultado de cambios en las condiciones laborales y experiencias individuales (Herrera & Pazmiño,2017, p.32).Desde mi punto de vista esto refleja una realidad muy común. He visto como compañeros que antes estaban motivados pierden interés cuando se sienten estancados o dejan de recibir apoyo por eso, creo que es vital que las empresas solo se preocupan al inicio, sino que mantenga una evaluación constante del ambiente laboral. La satisfacción de los trabajadores es algo que se construye y se cuida todos los días.

### **3.11. Correlación de rasgo de personalidad y Satisfacción laboral**

Al seguir profundizando en la relación entre los rasgos de personalidad y la satisfacción en el trabajo, es necesario entender como cada dimensión del modelo de los Big five puede influir en distintos aspectos de la experiencia laboral. Esta mirada nos ayuda a comprender porque ciertas personas se sienten más cómodas, motivadas o satisfechas dependiendo de su forma de ser.

#### **3.11.1. Extraversión y satisfacción laboral**

(Segun Diaz & Rodriguez 2020) las personas extrovertidas suelen destacar por su energía, entusiasmo y gusto por interactuar con otros. En el contexto laboral latinoamericano, se ha observado que estos individuos tienen a sentir más satisfacción, sobre todo en trabajos que implican contacto social frecuente o trabajo en equipo por ejemplo un estudio en empresas de servicios en Colombia revelo que los empleados con altos niveles de extraversión disfrutaban más de sus relaciones laborales y del ambiente de socialización que ofrecía su puesto.

Me parece lógico que las personas extravertidas se sientan más realizadas en ambiente donde pueden interactúa con otras constantemente. Yo misma he visto como compañeros que disfrutan conversar y trabajar en grupo se siente más cómodos cuando sus labores les permiten estar en contacto con cliente o colegas un entorno activo les da energía y eso impacto directamente en su

satisfacción.

### **3.11.2. Amabilidad y bienestar laboral**

Segun Ruiz & Maldonado (2021). Este rasgo de vinculado con la empatía, la cooperación y el trato amable las investigaciones en la región han mostrado que quienes son más amables suelen valorar más el buen clima laboral y disfrutan de las relaciones armoniosas con sus compañeros. Un estudio en cooperativas ecuatorianas confirmo que estos empleados percibían el ambiente del trabajo como más positivo y se sentían más gusta con sus vínculos laborales.

Personalmente creo que cuando uno tiene una actitud empatía y procura llevarse bien con los demás, eso se refleja también en cómo vive el día a día en el trabajo. Las personas amables valoran mucho el respeto y la colaboración así que, si el entorno lo permite, su satisfacción crece bastante me parece fundamental cuidar ese tipo de ambiente en cualquier empresa.

### **3.11.3. Responsabilidad y compromiso con el trabajo**

La responsabilidad o lo que también se llama conciencia se refiere a ser organizado constante y tener una fuerte orientación al logro. Este rasgo está muy relacionado con altos niveles de satisfacción sobre todo en lo que respecta al desarrollo profesional y al cumplimiento de metas.

Una tesis doctoral realizada en universidades ecuatoriana hallo que la responsabilidad era un factor clave para que los trabajadores se sintieran realizados y valoran su progreso (Pazmiño, 2022).

En lo personal pienso que cuando alguien es disciplinado y se esfuerzan por a ver bien su trabajo, termina sintiéndose más satisfecho con lo que logra. No solo porque cumple con lo que se espera, sino porque ve frutos de su esfuerzo. Para mí es uno de los rasgos más determinantes en la satisfacción laboral a largo plazo.

### **3.11.4. Neuroticismo y menor satisfacción laboral**

Segun Vargas & Ugate,(2019)El neuroticismo se relaciona con una mayor tendencia a sentir emociones negativas como ansiedad, enojo tristeza en varios regionales se ha encontrado que este rasgo duele estar ligado a una menor satisfacción con el entorno laboral. Por ejemplo, en el sector de la salud en Perú los empleados con puntajes altos en neuroticismo reportaban menos satisfacción con sus condiciones y remuneración incluso cuando objetivamente estas eran

favorables.

Me parece que este hallazgo tiene mucho sentido cuando una persona suele estar estresada o se preocupa en exceso, es más difícil que logre disfrutar del trabajo, aunque las condiciones sean buenas en estos casos, creo que es importante que las empresas también brinden apoyo emocional o espacios donde los empleados puedan expresarse y manejar mejor el estrés.

### **3.11.5. Apertura a la experiencia y satisfacción creativa**

Segun Soto y castro, (2020).Este rasgo se caracteriza por la curiosidad, la imaginación y la disposición al cambio en el mundo laboral su impacto depende mucho tipo de trabajo. En empleados que fomentan la creatividad y permiten cierta autonomía, las personas con alta apertura suelen sentirse más satisfechas así lo mostro una investigación en empresas creativas de Aretina, donde se encontró que estos empleados valoran especialmente las tareas innovadoras y la posibilidad de expresar sus ideas.

Creo que estos reflejan bien lo que muchos trabajadores buscan hoy en día no solo estabilidad sino también libertad para proponer ideas y desarrollarse para quienes son más creativos o curiosos, es esencial contar con un espacio que les permite experimentar y crecer. Yo diría que, si una empresa promueve esto, puede genera un impacto positivo en la satisfacción laboral en este tipo de perfiles.

## **IV. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación/intervención.**

¿De qué manera influye los rasgos de personalidad en la forma en que los trabajadores perciben su entorno laboral?

Los rasgos de personalidad influyen bastante en como cada trabajador interpreta su día a día en el trabajo. Según Salgado (2020) estas características internas funcionan como un filtro que afecta la percepción es decir que una persona muy responsable duele enfocarse en lo que tiene que hacer y en cumplir con sus metas, lo que le da una sensación de satisfacción en cambio alguien con alto neuroticismo puede sentirse más afectado por cualquier situación estresante, incluso cuando no es tan grave.

En mi opinión y la experiencia que tengo he visto como dos personas pueden estar en el mismo puesto, con el mismo jefe y sueldo, pero mientras una está tranquila y motivada la otra siempre se queja y se estresa. No es que el ambiente sea distinto, sino que cada uno lo vive a su manera y eso

me hace pensar que la personalidad tiene mucho que ver con como vemos y sentimos nuestro trabajo.

¿Cuál de los cinco grandes rasgos de personalidad tiene mayor influencia sobre la satisfacción laboral?

De todos los rasgos la responsabilidad es el que más se ha relacionado con una mayor satisfacción en el trabajo. Las personas responsables suelen ser organizadas perseverantes y comprometidas con lo que hacen eso los lleva

a cumplir sus metas. En un estudio hecho aquí en Ecuador, como las personas valoran su crecimiento profesional y su día a día laboral. Pazmiño (2020) la responsabilidad como predictor del éxito profesional y la satisfacción laboral en el ámbito universitario ecuatoriano.

Las personas responsables no solo cumplen, sino que lo hacen bien con ganas en mi experiencia, he visto como estas personas encuentran satisfacción en el hecho de avanzar y logara cosas incluso cuando el entorno no es el mejor ya que eso les da estabilidad emocional y les permite mantenerse motivadas ellos son dependen otros factores.

¿Qué utilidad tiene identificar los rasgos de personalidad para mejorar la satisfacción laboral?

Conocer bien la personalidad de los trabajadores ayudan a que las empresas tomen decisiones eso quiere decir si alguien muy abierto a nuevas ideas se sintiera más satisfecho si puede participar en cosas creativas o diferentes, mientras que una persona muy amable valorara más el compañerismo y un ambiente sin conflictos. Según Ruiz & Maldonado (2021) adapta el entorno laboral según la personalidad de cada empleado puede mejorar bastante el bienestar y la motivación del equipo.

Considero que esto tiene todo el sentido muchas veces las empresas hacen cambios pensando que todos trabajadores se van a sentir mejor, pero no todos son iguales, si conocieran mejor como es cada persona, podrían ofrecer cosas más personalizadas, no se trata solo de dar beneficios, sino de saber que necesita cada uno para sentirse bien en su trabajo.

## **V. Metodología**

Esta investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y de corte transversal, lo cual permite examinar relaciones entre variables en un momento determinado. El

propósito central consiste en identificar la posible relación que existen entre los cinco grandes rasgos de personalidad y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada a través de instrumentos psicométricos validados, y sus datos serán sometidos a un procedimiento estadístico mediante análisis descriptivo y correlacionales.

Por una parte, el análisis descriptivo permitirá reconocer las propiedades más significativas de cada variable, tales como su comportamiento general y distribución. Este paso da respuesta al primer objetivo específico planteado en la investigación.

Posteriormente, se procede con un análisis correlacional, cuyo fin será determinar el nivel de asociación entre los rasgos de personalidad y la satisfacción en el trabajo cubriendo así el segundo objetivo específico.

En términos generales, este diseño metodológico tiene como finalidad comprender desde una perspectiva objetiva, como los factores individuales vinculados a la personalidad puede incidir en la percepción de satisfacción laboral. Esta comprensión busca generar insumos teóricos que, en una fase posterior, sirvan de base para proponer estrategias de mejora dentro del ambiente organizacional.

### **5.1. Instrumentos**

Para medir los rasgos de personalidad, se utilizará inventario de los cinco grandes factores de personalidad (BFI), en su versión adaptada al español. Este instrumento ha demostrado, en distintas investigaciones, altos niveles de fiabilidad y validez. Fue originalmente creado por Jhon, Donahue y Kentle (1991) y más adelante adaptado al contexto hispano por Benet- Martínez y John (1998). El cuestionario se compone de 25 ítems agrupado en cinco dimensiones apertura, responsabilidad, extraversión, amabilidad y neuroticismo, las respuestas se expresan mediante un tipo Likert de 5 puntos que varía desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

Cabe destacar que el BFI presenta un alfa de Cronbach superior a 0.80 en cada uno de sus factores, lo cual respalda con confianza para ser utilizado en esta investigación (Rodríguez, 2017).

Por otro lado, para evaluar la satisfacción laboral, se aplicará un cuestionario de 23 ítems diseñado por Meliá & Peiró (1989) el cual permite medir tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos del trabajo tales como condiciones físicas del entorno laboral, reconocimiento relaciones interpersonales con

superiores y posibilidades de crecimiento profesional. Este instrumento consta de 23 ítems también estructurados con una escala de Likert de cinco opciones de respuestas. La consistencia interna del cuestionario ha sido reparada con un alfa de Cronbach de 0.92 evidenciado así un alto grado de fiabilidad ( Peiró & Meliá, 1990).

Ambos instrumentos serán aplicados de forma digital, mediante el uso formulario de Google Forms, lo que facilitara su acceso y aplicación, el tiempo estimado para responder ambos cuestionarios se sitúa entre 20 y 30 minutos. Previamente a cada participante se le presentara un consentimiento informado en el que se explicara de manera clara el objetivo del estudio, la confidencialidad de los datos recolectados y la posibilidad de retirarse de la investigación sin ninguna consecuencia.

## **5.2. Población y muestra**

La muestra seleccionada en esta investigación es de tipo no probabilística por conveniencia y esta conformado por 80 trabajadores de una empresa privada del cantón Mejía. Los participantes se desempeñan en diferentes áreas operativas y administrativas y sus edades oscilan entre los 19 y 45 años, la elección de esta muestra se basa en criterios de accesibilidad disponibilidad y pertinencia en función de los objetivos del estudio.

una ventaja importante es que no se aplicaran restricciones por edad, lo que permitirá observar cómo los diferentes rasgos de personalidad impactan en la satisfacción laboral sin limitar el análisis a un grupo específico. Esta decisión responde a una intención de incluir diversidad amplia de experiencia laborales que enriquecerán la comprensión del fenómeno en el contexto real de la empresa.

## **5.3. Recolección y análisis de datos.**

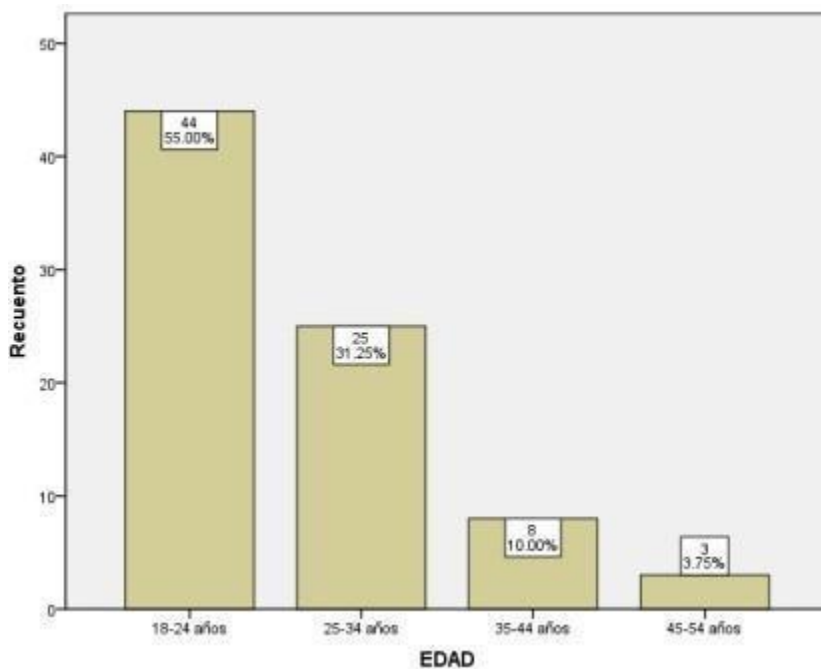
La recolección de información se llevará a cabo de forma ordenada y sencilla, utilizando los formularios digitales mencionados anteriormente. Una vez finalizado este proceso los datos serán organizados, codificados y analizados a través software estadístico SPSS.

En primer lugar, se realizará un análisis descriptivo que permitirá conocer cómo se distribuyen las respuestas, así como calcular medias, desviaciones estándar y otras medidas estadísticas básicas. Esto permitirá entender mejor el perfil de los participantes.

A continuación, se aplicará el coeficiente de correlación de Pearson, con el objetivo de identificar si existe alguna relación entre los cinco rasgos de personalidad y los niveles de satisfacción laboral. De este modo se podrá, establecer si hay algún rasgo que influyen más o menos en como las personas perciben su entorno laboral, lo cual es fundamental para alcanzar el segundo objetivo específico del estudio.

Finalmente, los resultados serán interpretados a la luz de estudios recientes y teorías relevantes, con intención de generar propuestas concretas para mejorar el clima laboral. Estas sugerencias estarán directamente relacionadas con los hallazgos obtenidos y permitirán diseñar acciones específicas que beneficien tanto a los trabajadores como a la empresa, cumpliendo así con el tercer objetivo de esta investigación.

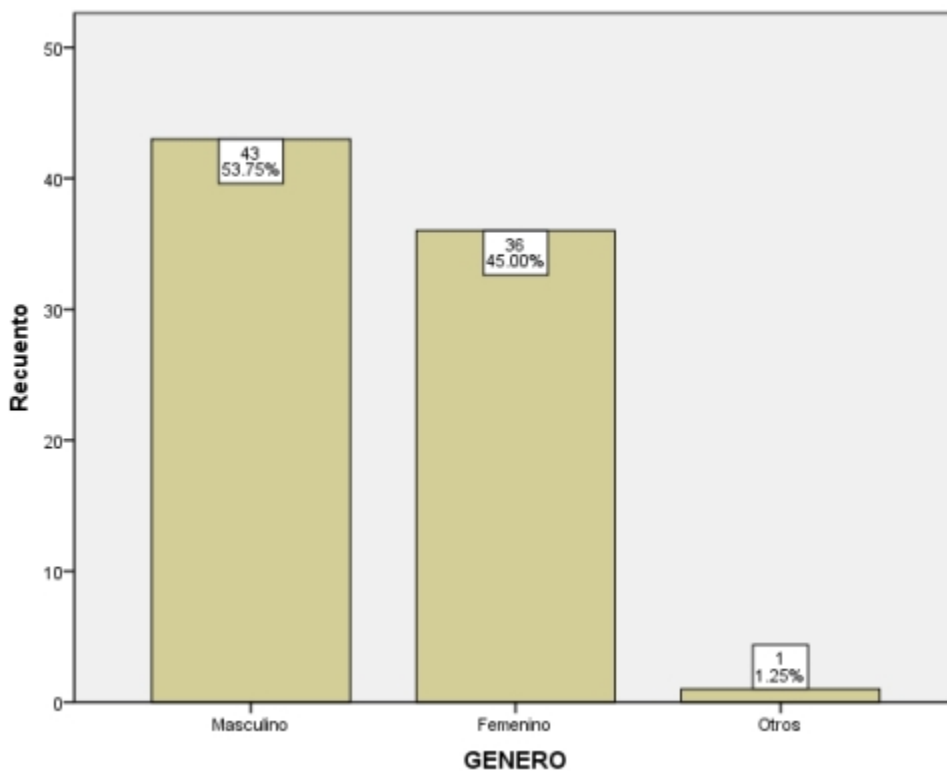
*Figura 1 Edad*



La grafica nos muestra que la mayoría de los empleados están entre los 18 y 24 años, con 55%. Esto nos dice que la empresa tiene, en su mayoría un equipo bastante joven, probablemente, esto se deba a que la organización busca atraer talento joven, con ganas de aprender, crecer y adaptarse rápidamente a los cambios. Justo después, está el grupo de 25 ha 34 año, que representa un 31,25% lo que confirma que la mayoría son personas que aún están en las primeras etapas de su carrera profesional.

En contraste, los empleados entre 35 y 44 años 3,75% son mucho menos. Esto puede significar que la empresa no cuenta con tantos trabajadores con experiencia más amplia, pero también refleja una apuesta clara por formar y acompañar a los jóvenes desde temprano, para que poco a poco se adapten y crezcan dentro de la cultura de la organización.

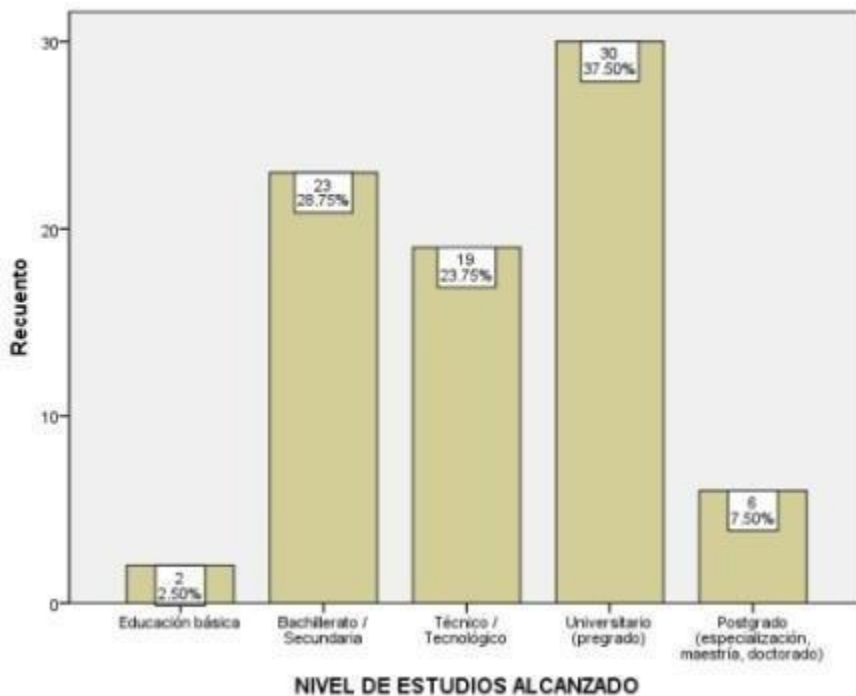
Figura 2 Género



Los datos reflejan con claridad que el género masculino es predominante, representando el 53.75% de la muestra, es decir, 43 personas. Le sigue el género femenino con un 45% 36 personas, mientras que la categoría otros, que incluyen identidades no binarias o no específicas, tienen una

participación muy pequeña, apenas de 1,25% 1 persona. Esta realidad muestra que todavía falta mucho por avanzar en cuanto a igualdad de género. Esto se debe principalmente a que en trabajos que requieren mucho esfuerzo físico, todavía existen ideas y costumbres muy arraigadas que influyen en quienes son contratados o promovidos. Aunque en Ecuador se han hecho cambios legales importantes para mejorar la igualdad estas barreras culturales siguen haciendo difícil que mujeres y personas de otros géneros tengan las mismas oportunidades y por eso seguimos viendo esta desigualdad en el sector.

Figura 3 Nivel de estudio alcanzado

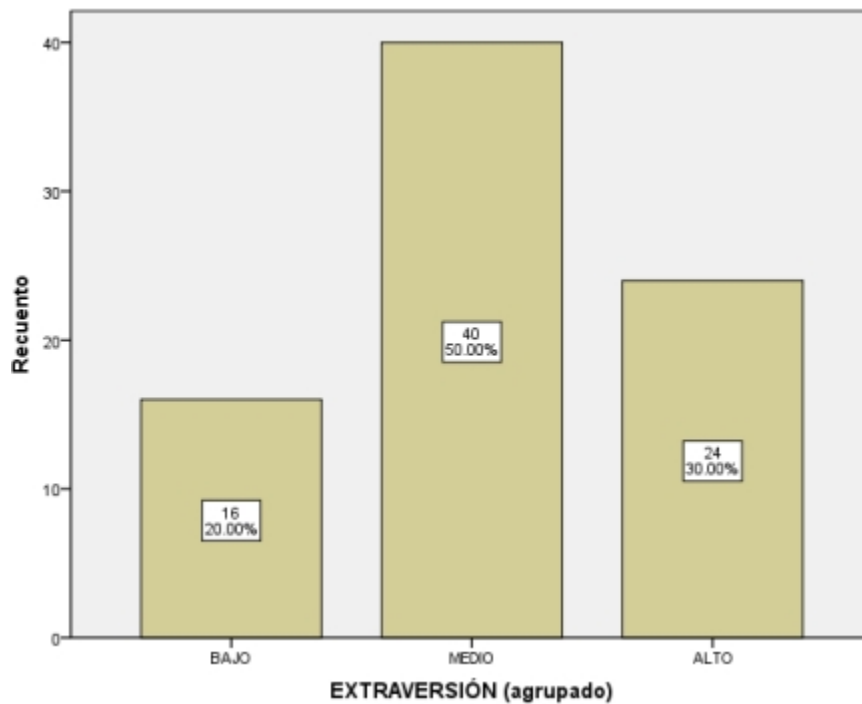


El gráfico nos muestra en la mayoría de las personas tiene estudios universitarios de pregrado, con un 37.5% es decir 30 personas, pero si juntamos a quienes tienen formación técnica o tecnológica, que son casi el 24% y a los que solo terminaron el bachillerato o secundaria que son casi el 29% vemos que en conjunto suman más de la mitad, un 52,5 % en cambio, los que tienen posgrado o solo educación básica son muy pocos. Esto nos indica que, aunque muchas personas

cuentan con educación universitarias, la base de muestra está muy ligada a la formación técnica y práctica, y eso tiene sentido, porque el tipo de trabajo que hacen necesitan gente con habilidades concretas y aplicadas que ayuden a que todo funcione bien y sea eficiente. En resumen, este perfil educativo es justo lo que se requiere para enfrentar bien los retos diarios y encontrar soluciones prácticas rápido.

## Big Five

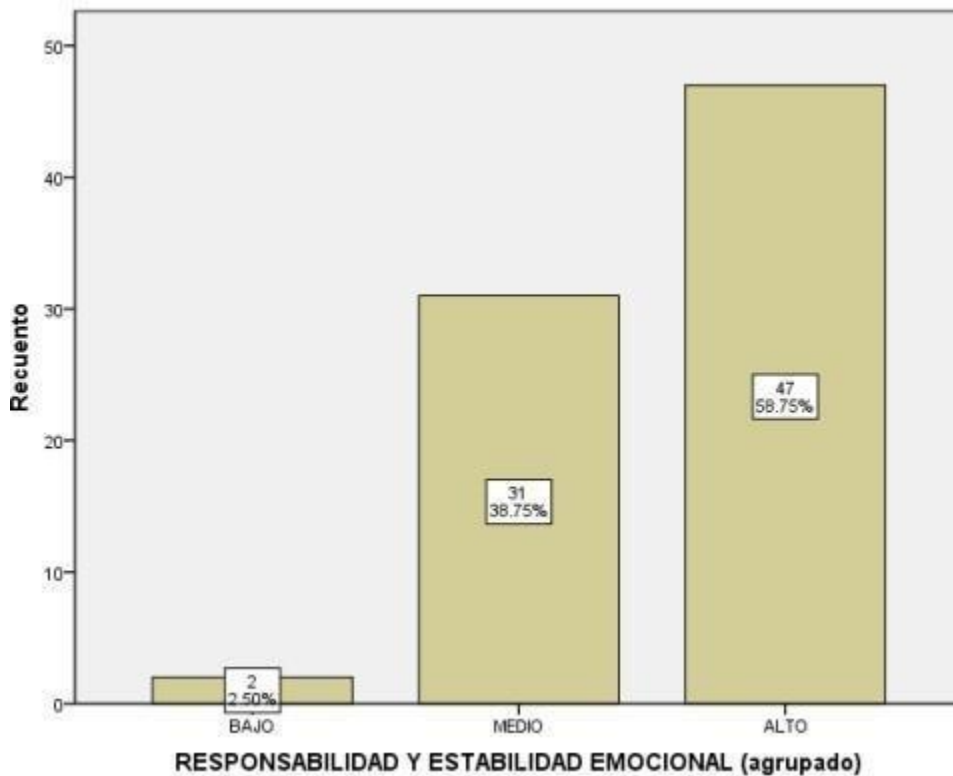
Figura 4 Extraversión



El grafico sobre extraversión, se nota que la mayoría de los participantes, un 50% tiene un nivel medio de extraversión. Esto significa que son bastante equilibradas les gusta compartir con otros, pero también saben cuándo guardar silencio o trabajar en calma. Después están quienes tiene un

nivel alto 30% que se destacan por ser muy extrovertidos, siempre con ganas de conversar, participar y relaciones. Finalmente, un 20% muestra un nivel bajo de extraversión, lo que refleja que son más reservados, prefieren espacios tranquilos y no siempre se sienten cómodos en ambiente muy sociales. Esta combinación de personalidades genera un ambiente laboral bastante sano, tener muchas personas con un nivel medio o alto de extraversión ayuda a que haya más comunicación, buena energía y facilidad para trabajar en equipo. Además, los más tranquilos también aportan ya que suelen ser más reflexivos o enfocados en conjunto, todos contribuyen desde su forma de ser lo que permite que el grupo funcione de manera equilibrada y eficiente.

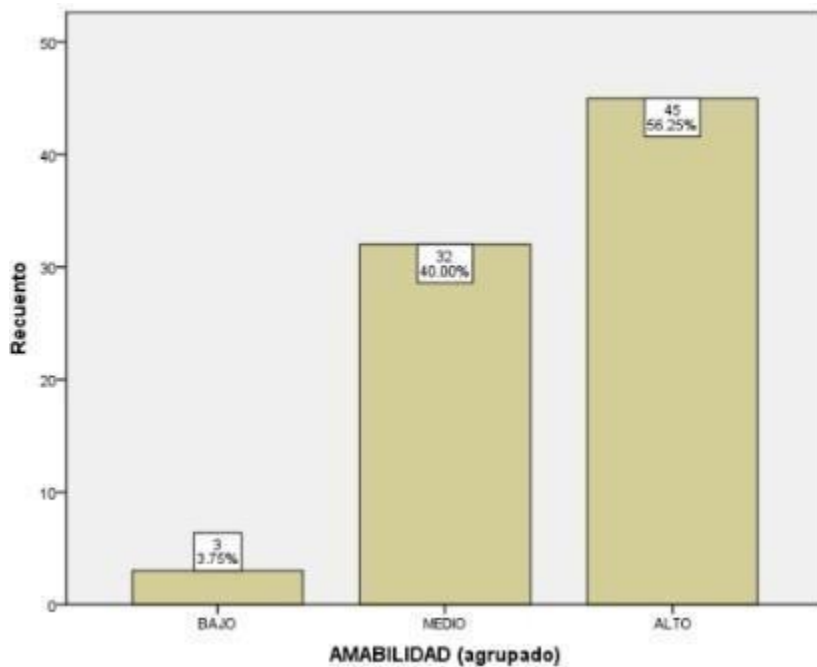
Figura 5 Responsabilidad y estabilidad emocional



El gráfico muestra que la mayoría de las personas un 58% que equivale a 47 de personas tiene un nivel alto de responsabilidad y estabilidad emocional. Esto indica que son personas que probablemente saben organizarse bien, cumplir con sus tareas y manejar el estrés sin dejarse llevar por el impulso. Aportan calma y confianza al ambiente laboral. Por otro lado, un 38.75%, es decir

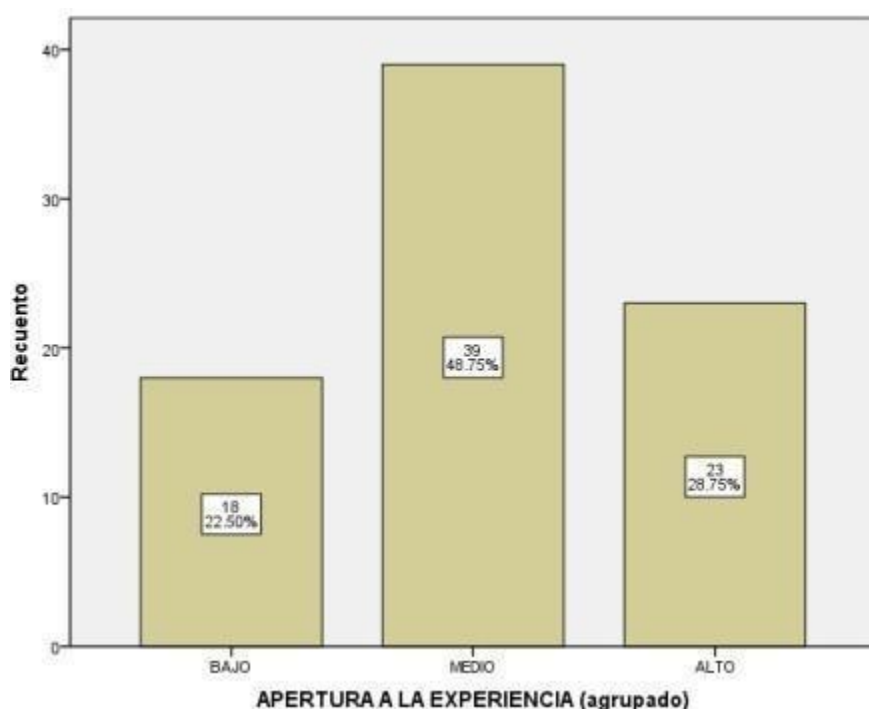
que 31 personas se ubican en un nivel medio, lo que sugiere que en general tiene un buen manejo, aunque pueden tener momentos de deuda o altibajos dependiendo de las circunstancias. Solo el 2.5% de la muestra, equivalente a 2 personas, se encuentra en un nivel bajo lo que se podría reflejar ciertas dificultades para mantener el control emocional o cumplir con sus responsabilidades de manera contante. Aunque así, esto no implica que no pueden mejorar, sino que tal vez necesitan más tiempo o apoyo para adaptarse. En general estos resultados herramientas personales importantes que aportar el trabajo en equipo y aun entorno laboral estable.

*Figura 6 Amabilidad*



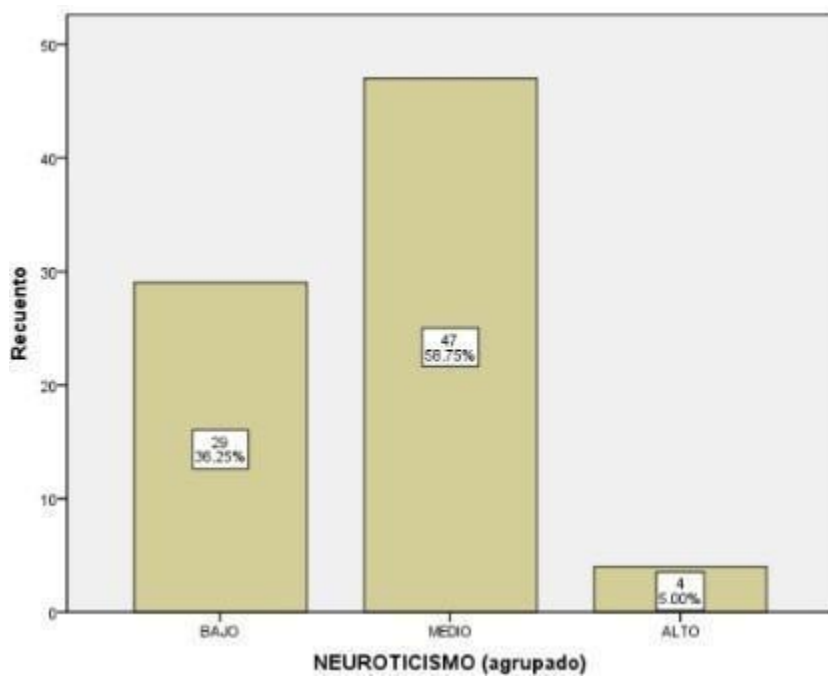
El grafico muestra que la mayoría de las personas un 56.25% 45 personas tienen un nivel alto de amabilidad, lo que indica que son colaboradoras, empáticas y respetuosas. Un 40% 32 personas se ubican en un nivel medio, mientras que solo un pequeño grupo, el 3.75% 3 personas presentan un nivel bajo en general esto refleja un entorno laboral positivo, donde predominan las buenas relaciones y el trabajo en equipo, aspectos claves para un ambiente armónico y productivo.

Figura 7 Apertura a la experiencia



El grafico de apertura a la experiencia nos muestra que casi la mitad de las personas, un 48.75% (39 personas) están en un nivel medio. Luego un grupo bastante grande, el 28.75% (23 personas) tiene un nivel alto y por último un 22.50% (18 personas) queda en nivel bajo. Esto quiere decir que la mayoría de la gente tiene una actitud bastante balanceada o incluso abierta hacia lo nuevo, la creatividad y el aprendizaje continuo. Eso es super importante para el negocio, sobre todo porque el entorno cambio todo el tiempo y hay que saber adaptarse tener esta mezcla de niveles medios y altos ayuda a que la empresa puede innovar, adaptarse mejor y seguir mejorando para enfrentar los retos del mercado con más falibilidad.

Figura 8 Neuroticismo



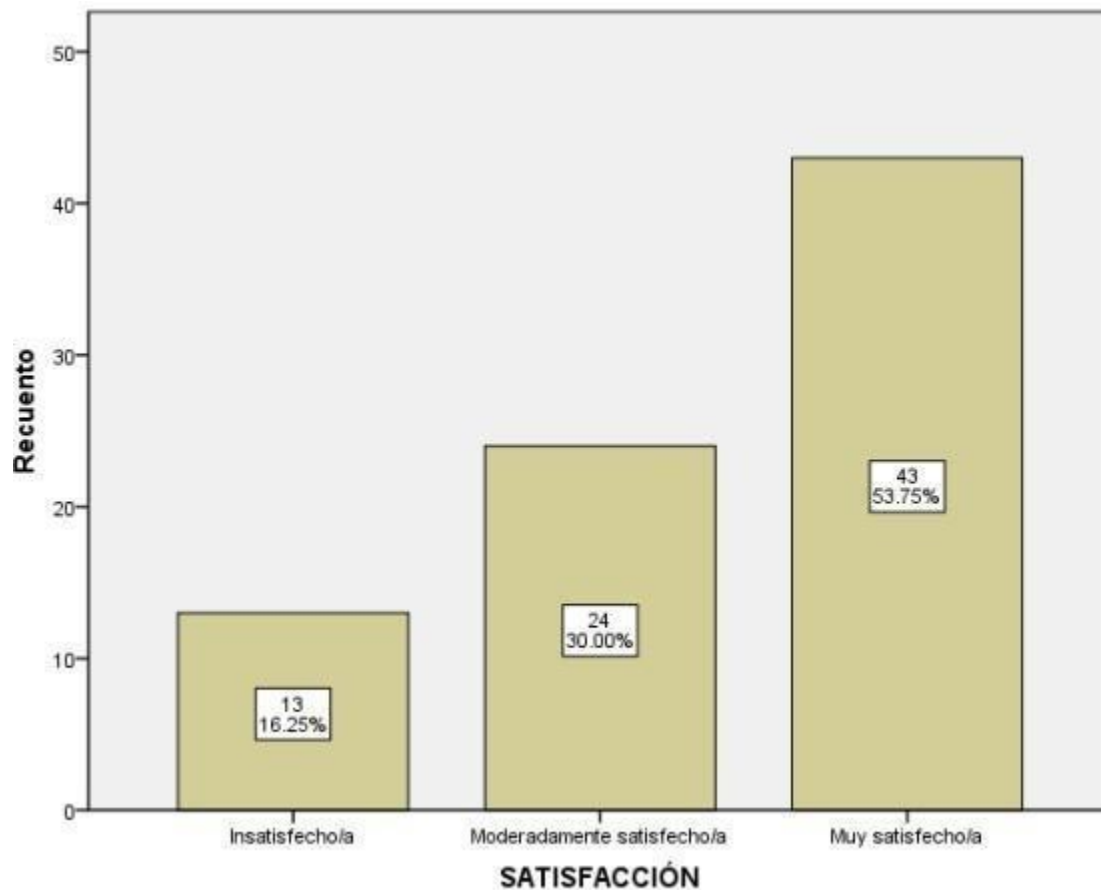
El grafico sobre neuroticismo muestra que la mayoría de las personas, un 58.75% (47 personas) se encuentran en un nivel medio. Después un grupo considerable, el 36.25% (29 personas) tiene un nivel bajo de neuroticismo finalmente solo una pequeña minoría. El 5 % (4 personas) está en un nivel alto.

Esto nos indica que la mayoría tiende a ser emocionalmente estable y capaz de manejar bien el estrés. Que la mayoría este en niveles medios y bajos de neuroticismo es muy positivo para el trabajo, porque ayuda a crear un ambiente de trabajo más tranquilo, con menos ansiedad y menos ayuda a crear un ambiente de trabajo más tranquilo con menos de ansiedad y menos reacciones

negativas ante la presión. Todo esto favorece una mayor productividad, un mejor ambiente laboral y la capacidad de enfrentar los retos diarios, aspectos fundamentales para que la empresa funcione bien y se mantengan en el tiempo.

### Satisfacción laboral

Figura 9 Satisfacción laboral



El gráfico sobre satisfacción nos muestra que la mayoría de las personas encuestadas, un 53.75% (43 personas), se sienten muy satisfecho. A esto se suma un 30% (24 personas) que

considera moderadamente satisfacción por otro lado solo un pequeño grupo el 16.25% (13 personas) se declaró insatisfecho.

Esto resultado refleja un alto nivel de satisfacción general entre quienes participaron de hecho si sumamos los niveles muy y moderadamente satisfechos vemos que más del 80% se siente bien con su entorno laboral. Esto es una señal muy positiva, ya que un ambiente así suele ir de la mano con mayor compromiso, buen clima organizacional y mejores resultados. En definitiva, cuando las personas están a gusto, se nota en su trabajo y en el funcionamiento general del negocio.

### Correlaciones

*Tabla 1 Correlaciones*

		<b>SATISFACCIÓN</b>
<b>EXTRAVERSIÓN (agrupado)</b>	Correlación de Pearson	.454
	Sig. (bilateral)	0
<b>RESPONSABILIDAD Y ESTABILIDAD EMOCIONAL (agrupado)</b>	Correlación de Pearson	.280
	Sig. (bilateral)	0.012
<b>AMABILIDAD (agrupado)</b>	Correlación de Pearson	.301
	Sig. (bilateral)	0.007
<b>APERTURA A LA EXPERIENCIA (agrupado)</b>	Correlación de Pearson	0.19
	Sig. (bilateral)	0.091
<b>NEUROTICISMO (agrupado)</b>	Correlación de Pearson	-.227
	Sig. (bilateral)	0.043

. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El análisis de correlaciones revela que la extraversión es el rasgo de personalidad con mayor influencia en la satisfacción laboral, mostrando una relación positiva y significativa. Esto indica que los empleados más sociables y enérgicos tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción en su trabajo, probablemente debido a que se benefician de entornos colaborativos y dinámicos. Este hallazgo es particularmente relevante en una organización donde el 50% de los trabajadores presenta altos niveles de extraversión, lo que sugiere que las actividades grupales y los roles que fomentan la interacción podrían ser clave para mantener un ambiente laboral positivo.

Con base en los resultados obtenidos del análisis estadístico, se identificaron las correlaciones entre los cinco grandes rasgos de personalidad y el nivel de satisfacción laboral de los participantes:

**Extraversión** mostró una **correlación positiva y significativa** con la satisfacción laboral ( $r = .454, p < .01$ ), lo que indica que las personas con altos niveles de sociabilidad, entusiasmo y energía tienden a sentirse más satisfechas con su entorno laboral. Este es el rasgo con **mayor influencia positiva** en la muestra analizada.

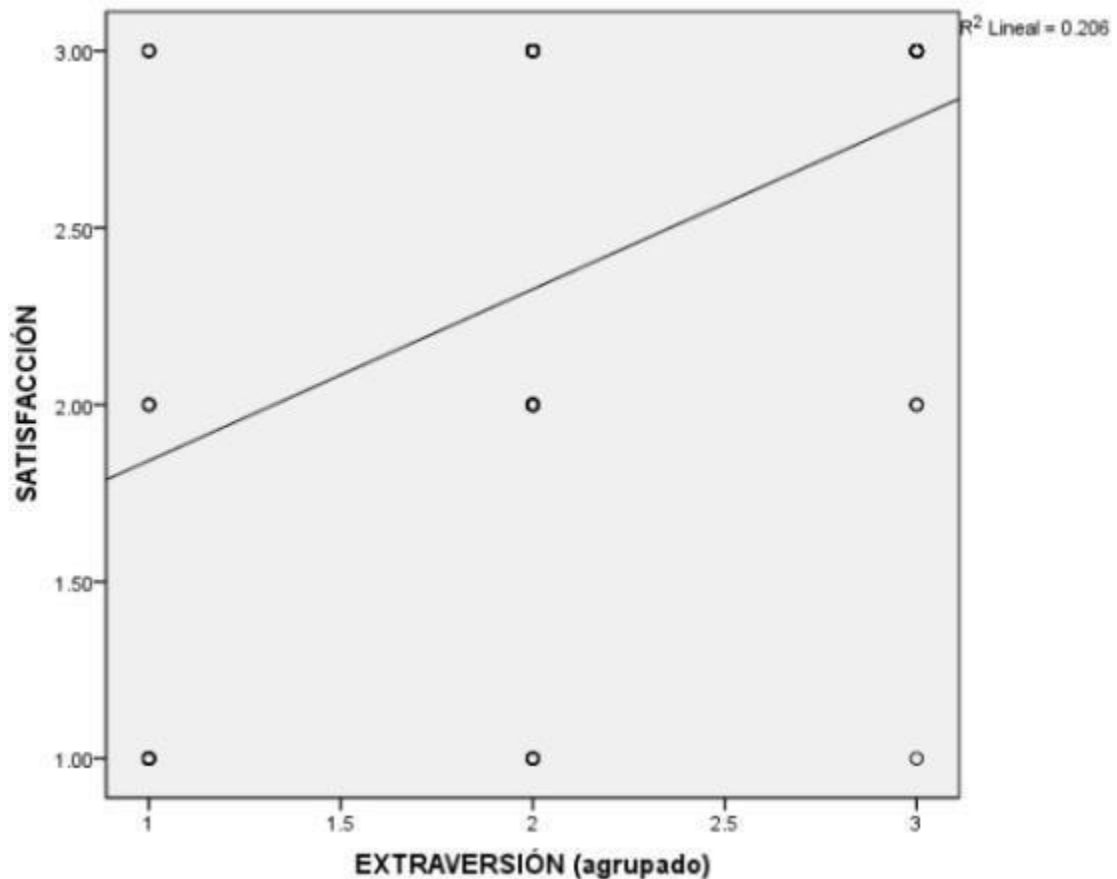
**Responsabilidad y estabilidad emocional** (escrupulosidad combinada con bajo neuroticismo) presentó una **correlación positiva moderada y significativa** ( $r = .280, p < .05$ ). Esto sugiere que los individuos organizados, constantes y emocionalmente estables tienen una mayor probabilidad de experimentar satisfacción en su trabajo.

**Amabilidad** también evidenció una **correlación positiva significativa** ( $r = .301, p < .01$ ), lo cual refleja que aquellos trabajadores empáticos, cooperativos y respetuosos tienden a percibir un ambiente laboral más agradable, aumentando así su satisfacción.

**Apertura a la experiencia** presentó una **correlación positiva baja pero no significativa** ( $r = .190, p = .091$ ), lo que indica que no se puede afirmar con certeza una relación directa entre este rasgo y la satisfacción laboral en este estudio. Sin embargo, podría ser relevante en contextos donde se fomente la creatividad y la innovación.

**Neuroticismo** mostró una **correlación negativa significativa** ( $r = -0.227, p < .05$ ), evidenciando que los trabajadores con mayor inestabilidad emocional tienden a sentirse menos satisfechos con su trabajo. Este hallazgo subraya la importancia de gestionar adecuadamente el estrés y las emociones negativas en el entorno laboral.

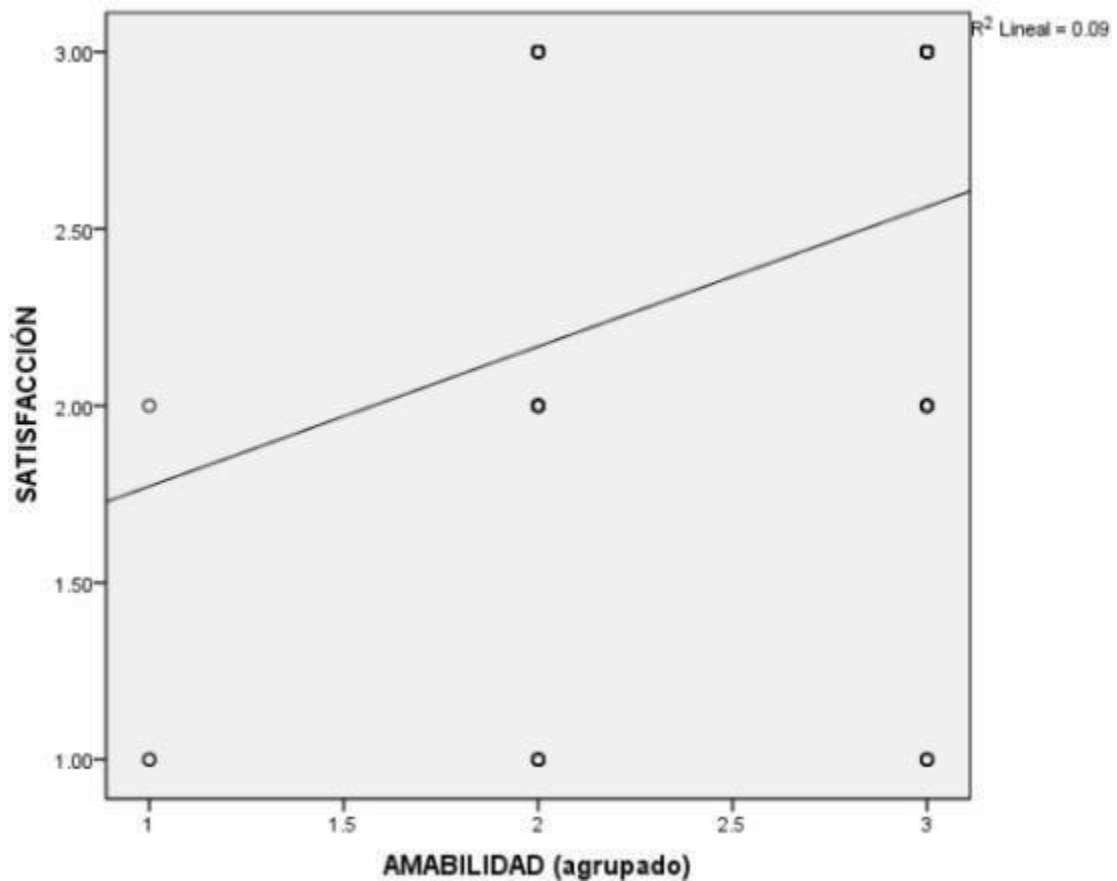
*Figura 10 Satisfacción y extraversión*



Por otro lado, la amabilidad también demuestra una correlación positiva con la satisfacción, aunque en menor medida que la extraversión. Esto refleja que los empleados con mayor disposición a la cooperación y la empatía encuentran más gratificación en su trabajo, posiblemente debido a relaciones interpersonales más sólidas y un clima laboral armonioso. Dado que el 58.75%

de la plantilla puntúa alto en este rasgo, promover políticas que fortalezcan el trabajo en equipo y el respeto mutuo podría potenciar aún más la satisfacción general.

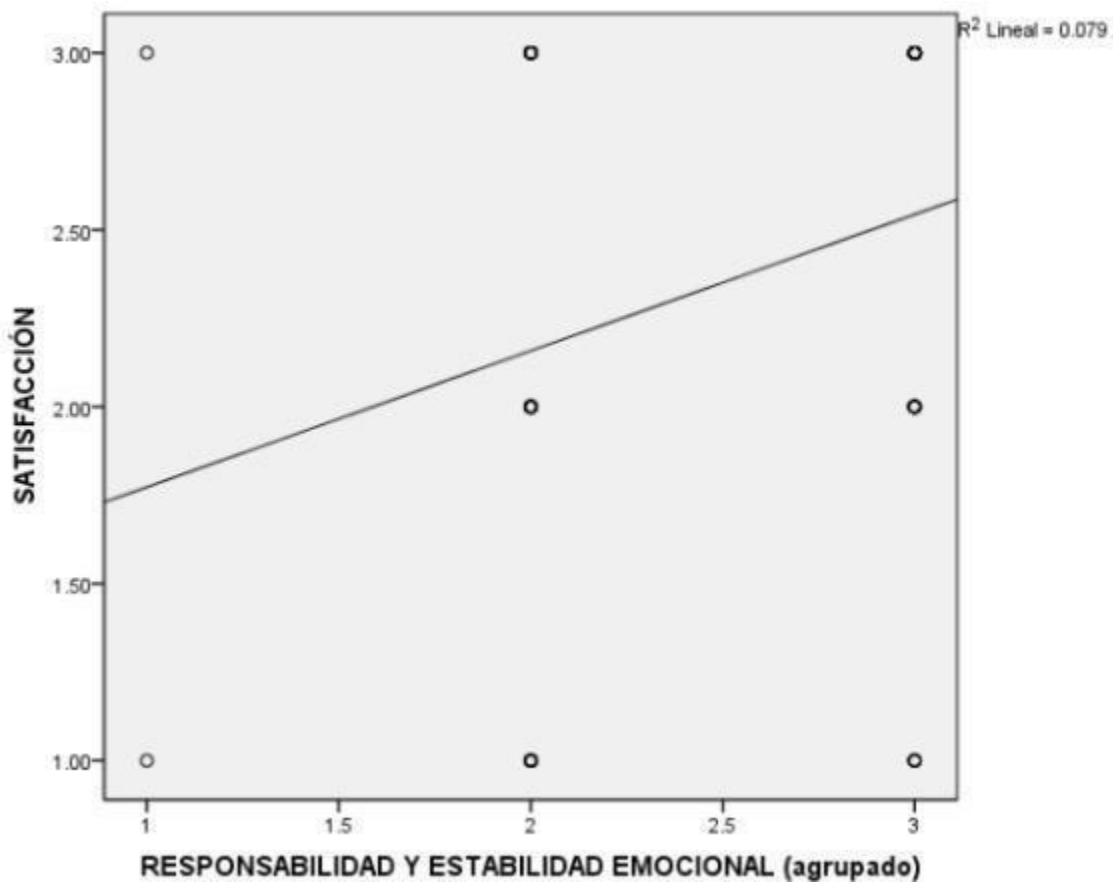
Figura 11 Satisfacción y amabilidad



La combinación de responsabilidad y estabilidad emocional presenta una correlación positiva más débil, lo que sugiere que, aunque estos rasgos contribuyen a la satisfacción laboral, su impacto es menos determinante. Los empleados organizados y emocionalmente estables pueden experimentar mayor satisfacción, pero otros factores, como el tipo de tareas o las condiciones laborales, podrían moderar esta relación. Este resultado refuerza la importancia de ofrecer autonomía y reconocimiento a aquellos trabajadores con altos niveles de responsabilidad, que

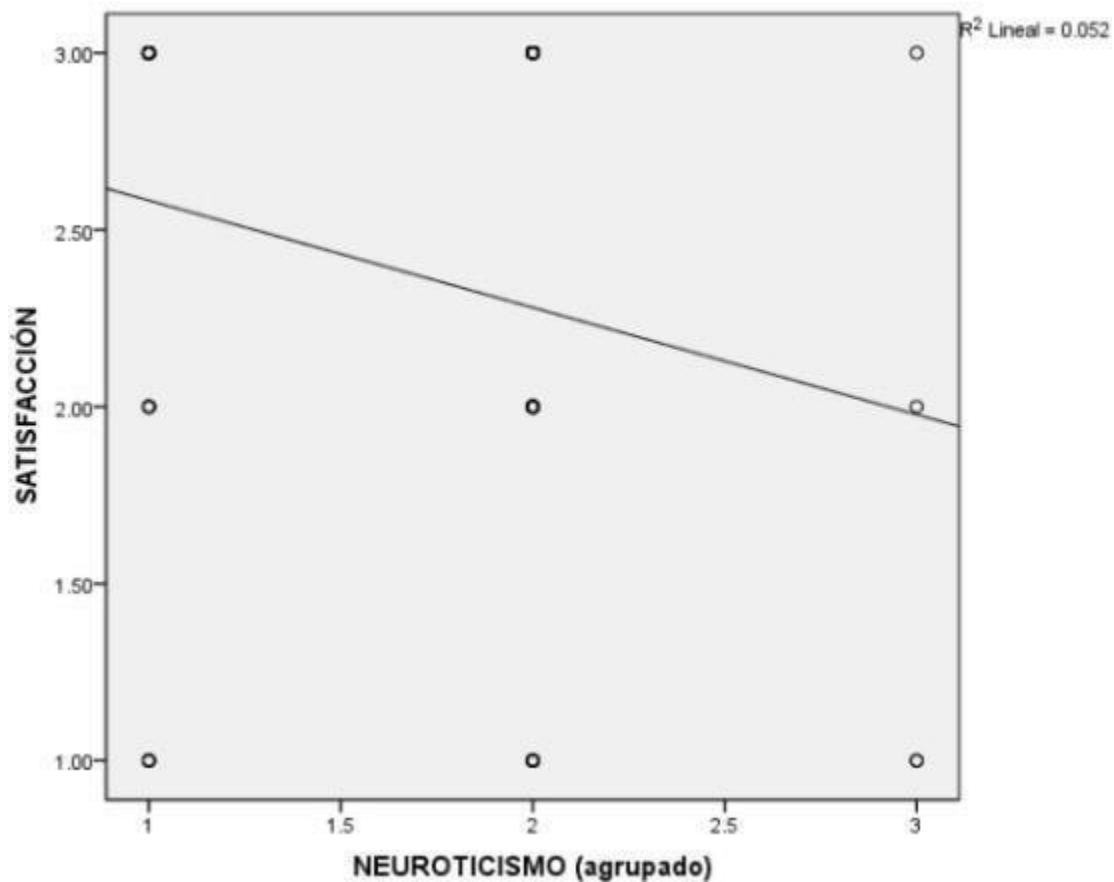
representan el 58.75% de la muestra.

Figura 12 Satisfacción y responsabilidad



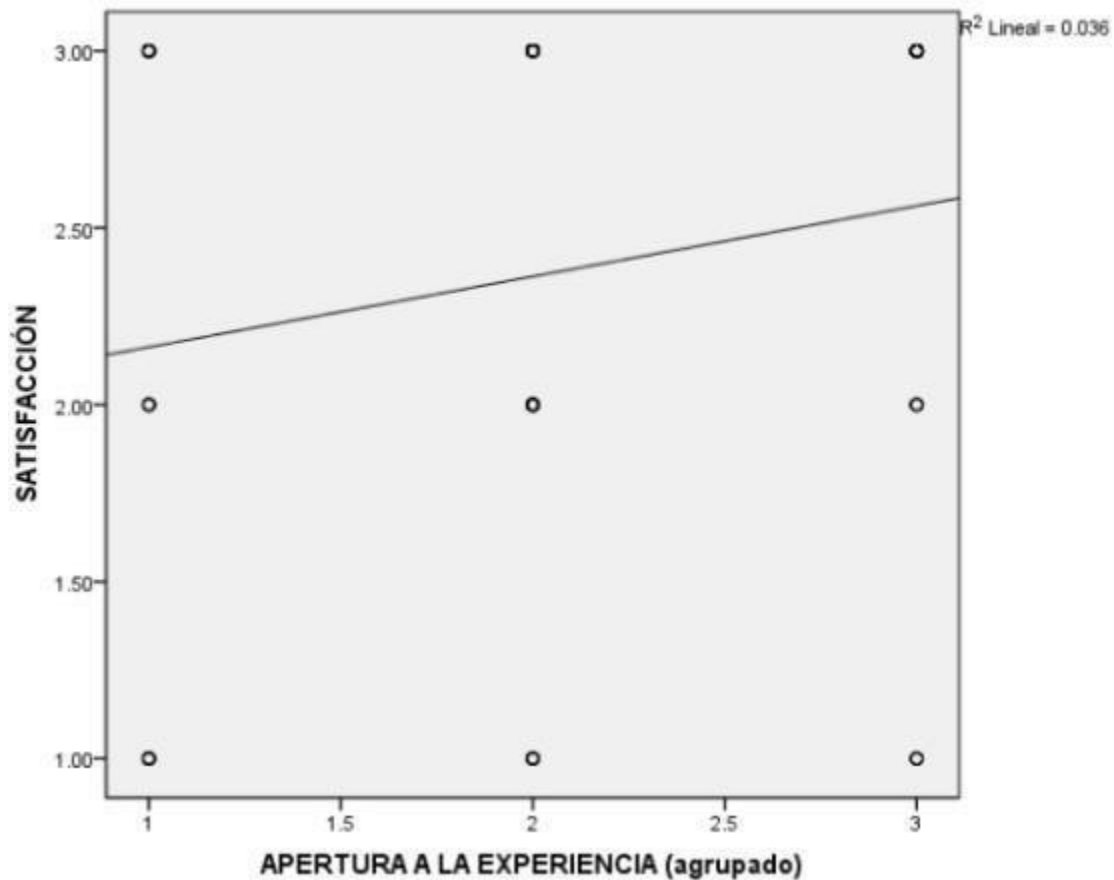
En contraste, el neuroticismo muestra una correlación negativa con la satisfacción laboral, confirmando que los empleados con mayor inestabilidad emocional tienden a reportar menor bienestar en el trabajo. Sin embargo, esta relación es débil, lo que podría atribuirse a que solo el 5% de la plantilla presenta altos niveles de neuroticismo. A pesar de ello, implementar estrategias para manejar el estrés y promover la salud mental en este grupo minoritario podría mejorar su experiencia laboral y prevenir posibles conflictos.

Figura 13 Satisfacción y neuroticismo



La apertura a la experiencia no muestra una correlación significativa con la satisfacción laboral en este estudio, lo que indica que la creatividad y la curiosidad intelectual no son factores determinantes en la satisfacción general de los empleados. No obstante, este rasgo podría ser relevante en áreas específicas que requieran innovación o pensamiento fuera de lo convencional, por lo que su impacto merece ser explorado en subgrupos particulares.

Figura 14 Satisfacción y apertura a la experiencia



Los resultados destacan que la extraversión y la amabilidad son los rasgos más vinculados a la satisfacción laboral en esta organización, mientras que la estabilidad emocional y la responsabilidad tienen un papel secundario. El bajo nivel de neuroticismo en la mayoría de los empleados es un aspecto positivo, pero requiere atención en los casos más sensibles. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para diseñar intervenciones personalizadas que fortalezcan el bienestar laboral, aprovechando las fortalezas de la plantilla y abordando sus necesidades

específicas.

### Estadísticos de fiabilidad Big Five

*Tabla 2 Fiabilidad Big Five*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.616	23

El coeficiente Alfa de Cronbach de 0.616 obtenido para el cuestionario Big Five de 23 ítems indica una fiabilidad moderada en la medición de los rasgos de personalidad. Este valor, aunque por debajo del umbral ideal de 0.70 considerado estándar en investigación psicológica, sigue siendo aceptable para estudios exploratorios. Sin embargo, sugiere cierta inconsistencia interna en el instrumento utilizado, lo que requiere interpretar los resultados con cautela.

La fiabilidad moderada podría deberse a varios factores. En primer lugar, la posible heterogeneidad de los ítems que componen cada dimensión de personalidad, donde algunas preguntas podrían no estar midiendo exactamente los mismos constructos teóricos. También podría reflejar un número insuficiente de ítems para medir adecuadamente cada uno de los cinco rasgos, o problemas en la formulación de las preguntas que generen respuestas ambiguas. Además, características específicas de la muestra estudiada podrían influir en estos resultados.

Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para el estudio. Si bien las correlaciones significativas encontradas (como entre extraversión y satisfacción laboral) mantienen su validez, la magnitud de estas relaciones podría estar subestimada debido a las limitaciones del instrumento. Particularmente, los rasgos que muestran correlaciones más débiles o no significativas podrían estar siendo afectados por problemas de medición más que por una ausencia real de relación.

Para futuras investigaciones, se recomendaría mejorar el instrumento mediante la revisión y posible eliminación de ítems problemáticos, o el aumento del número de preguntas por cada rasgo de personalidad. Sería especialmente valioso realizar análisis complementarios, como un estudio de la fiabilidad por subescalas o un análisis factorial confirmatorio, para verificar la adecuada estructura del cuestionario. Estos pasos permitirían obtener mediciones más precisas y confiables de los constructos psicológicos estudiados.

### **Estadísticos de fiabilidad Satisfacción laboral**

*Tabla 3 Fiabilidad satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.957	20

El instrumento utilizado para medir la satisfacción laboral demuestra una excelente confiabilidad, como lo evidencia su coeficiente Alfa de Cronbach de 0.957. Este valor excepcionalmente alto, cercano al máximo teórico de 1.0, indica que los 20 ítems que componen la escala miden de manera consistente y precisa el constructor de satisfacción laboral. La elevada consistencia interna sugiere que todas las preguntas del instrumento están alineadas y contribuyen adecuadamente a evaluar el mismo concepto psicológico subyacente.

La extraordinaria fiabilidad de la prueba de satisfacción laboral fortalece significativamente la validez de los resultados obtenidos en el estudio. Los hallazgos reportados anteriormente, como el porcentaje de empleados insatisfechos o las correlaciones con rasgos de personalidad, pueden considerarse altamente confiables y representativos de la realidad organizacional. Esta solidez metodológica es particularmente valiosa para la toma de decisiones en recursos humanos, ya que proporciona una base fiable para implementar intervenciones y políticas laborales.

## **VI. Justificación**

Hoy en día, las organizaciones no solo deben preocuparse ser productivas, sino también por ofrecer un entorno laboral que motive y cuide a sus colaboradores. En este sentido, entender que aspectos psicológicos influyen en como las personas viven su trabajo se vuelve cada vez más importante. Entre esos aspectos, los rasgos de personalidad y el grado de satisfacción laboral destacan como dos factores esenciales que al combinar se, pueden tener un fuerte impacto en el rendimiento de los empleados, su permanencia en la empresa y el clima que se sirve dentro de ellos.

Existen estudios que demuestran como la personalidad influye directamente en la manera en que una persona interpreta y se adapta a su entorno de trabajo (Salgado,2020) por eso conocer cómo se relacionan los cinco grandes rasgos de personalidad extraversión, responsabilidad, apertura a nuevas experiencia, amabilidad y neuroticismo con la satisfacción laboral puede ser de gran ayuda para que las empresas diseñen estrategias enfocadas en mejorar en el bienestar emocional de su gente. Como menciona Bowliny y Burns (2010) cuando los empleados están satisfechos con su trabajo tiene a ser más comprometidos, colaborativos y productivos, lo que refuerza la importancia de estudiar este vínculo. además, este trabajo busca aportar datos actualizados en el contexto ecuatoriano, especialmente en empresa privada del cantón Mejía, donde aún no se ha investigado mucho sobre el tema.

Analizar la relación entre personalidad y satisfacción permite identificar que perfiles se asocian con mayor o menos bienestar en el trabajo, esta información puede resultar muy util para los departamentos de talento humano, ya que les permite tomar decisiones más acertadas en procesos como selección, capacitación o retención del personal e incluso en la creación de políticas internas que motiven a los trabajadores.

también es importante destacar que este estudio quiere romper con la visión tradicional que solo se enfoca en las habilidades técnicas o los resultados, tal como lo plantea Muñoz Lara y Robles Salguero (2019), hoy en día las organizaciones reconocen que el bienestar emocional de sus empleados es igual de importante y que cuidarlo pueden marcar la diferencia entre una empresa promedio y una que se realmente destaque.

A partir de los resultados que se obtengan, se podrán plantear estrategias que se ajusten

mejor a las características personales de cada trabajador, ayudando a crear un ambiente más cómodo y motivador. Coincidiendo con lo que dicen Ruiz & Maldonado (2021). adaptar el entorno laboral a personalidad de los empleados no solo mejora su motivación, sino que también reduce la rotación y refuerza su sentido de pertenencia con la empresa.

Esta investigación es viable porque se cuentan con acceso a una muestra significativa de empleados, se utilizaron instrumentos confiables y todo el proceso metodológico está bien definido, los principales beneficios serán los propios trabajadores, quienes podrán experimentar mejores en su ambiente laboral. A la vez la empresa también saldrá ganando ya que contar con un equipo más satisfecho y comprometido favorece el cumplimiento de sus metas y fortalece su desarrollo organizacional.

## **VII. Caracterización de los beneficiarios**

Esta investigación tomo como muestra a 80 trabajadores de una empresa privada ubicada en el cantón Mejía. Todos ellos tienen entre 19 y 45 años y el grupo influye tanto hombre como a mujeres que ocupan distintos puestos en las áreas administrativas y operativas.

Para seleccionar a los participantes se usó un criterio no probabilístico por conveniencia, lo que facilitó el acceso a personas con distintos niveles educativos, antigüedad en la empresa y rasgos de personalidad. Esta variable es importante porque permite observar cómo influyen estos factores sin centrarse únicamente en un tipo de cargos o nivel jerárquico.

En cuarto al nivel de estudios, se identificó que la mayoría cuenta con formación universitaria de pregrado (37.5%) le siguen tienen como estudios secundarios (29%) y aquellos con formación técnica o tecnológica (24%). solo un grupo reducido ha cursado estudios de posgrado o tiene únicamente educación básica. Esto muestra que en general se trata de un personal con una preparación orientada a lo técnico y lo práctico, en línea con las actividades que exige la empresa.

Sobre la distribución por género, se encontró que el 53.75% son hombres y el 45% son mujeres y una persona (1.25%) se identifican con otro género. Esto evidencia una ligera mayoría masculina, lo cual puede estar relacionado con el tipo de tareas que requiere esfuerzo o turnos largos.

también se observa una amplia diversidad en cuanto a la antigüedad laboral. Hay empleados que llevan menos de un año en la empresa y otras que ya superan los diez años. Esta diferencia de trayectorias aporta distintas miradas sobre el ambiente de trabajo, la relación con la empresa y la satisfacción general.

Describir así al grupo de estudio no solo permite tener una idea más clara de quienes participaron, sino también entender mejor los resultados. Cada persona llega con una propia historia, experiencia y forma de ver el trabajo y eso influye directamente en cómo se sienten en su entorno laboral.

### **VIII. Interpretación**

Al analizar los resultados obtenidos con el cuestionario de los cinco grandes rasgos de personalidad BFI y el cuestionario de satisfacción laboral, se puede notar claramente que ciertos rasgos de personalidad están relacionados con la manera en que las personalidades viven su experiencia en el trabajo.

Uno de los hallazgos más evidentes fue que quienes tienen un perfil más extrovertido tienden a sentirse más satisfechos con su entorno laboral, esto tiene bastante sentido, ya que las personas extrovertidas suelen disfrutar del contacto social, la comunicación y el trabajo en equipo, justamente, Soto & Jacjson (2016) destacan que este tipo de personalidad se adaptan mejor a ambiente dinámicos, donde hay retroalimentación constante e interacción con otros. En este caso, la extraversión parece ser una ventaja para conectar con el ambiente laboral de forma positiva y sentirse más a gusto en el día a día. también se encontró que la amabilidad influye de forma positiva en la satisfacción laboral en el trabajo, las personas que muestran empáticas, cooperadores y amables suelen generar un ambiente más tranquilo y armonio, algo que sin duda mejora la convivencia y las relaciones laborales. Esto coinciden con lo que señalan Graziano & et. al (2019) quienes explican que este rasgo facilita el trabajo en equipo, disminuye los conflictos y fortalece el sentido de comunidad dentro de la empresa.

Por otro lado, el rasgo de personalidad, aunque mostro una relación un poco más moderada también tiene su impacto. Las personas responsables, organizadas y perseverantes suelen sentirse realizadas cuando cumplen metas o lograr sus objetivos laborales. Roberts et al (2017) hay que afirmar que este rasgo está muy ligado al rendimiento al éxito profesional, lo que podrían explicar

por qué también influyen en el bienestar que se experimenta en el trabajo, aunque de forma más enfocada en los logros personales.

En contraste, el neuroticismo mostro una relación negativa con la satisfacción laboral, es decir, quienes tienden a ser más ansiosos, irritable o emocionales inestables suelen sentirse menos conformes con su entorno de trabajo. Widiger & Oltmanns (2017) mencionan que este tipo de perfiles es más vulnerable al estrés y a las presiones cotidianas del trabajo lo que puede tanto la percepción del clima laboral como la motivación.

En cuanto a la apertura a la experiencia, los resultados no mostrados una relación tan clara con la satisfacción general. Aun así, este rasgo podría tener más peso en cierto contexto donde valore la creatividad, la innovación o la posibilidad de explorar nuevas ideas, según Kaufman et al. (2019) las personas con este perfil pueden sentirse más cómodas en trabajos que les permitan aprender constantemente y pensar fuera de lo común.

Resumen esta investigación deja en evidencia que la personalidad si tiene un peso importante en como cada personalidad si tiene un peso importante en como cada persona vive su trabajo. Conocer estos rasgos no solo permite en como cada persona vive su trabajo. Conocer estos rasgos no solo permite entender mejorar a los colaboradores, sino que también puede ayudar a las empresas a crear estrategia más humana y ajustadas a las necesidades de su gente. Como bien lo dicen Ruiz & Maldonado (2021), adaptar el entorno laboral a las características personales de cada trabajador puede marcar una gran diferencia en su bienestar y compromiso.

Por eso, es clave que los departamentos de talento humano no vean a los empelados solo como ejecutores de tareas, sino como personas con fortalezas, emociones y estilo propios. Tomar en cuenta estos factores al momento de diseñar programas de motivación, comunicación y desarrollo puede ser la clave para manejar el ambiente de trabajo y lograr equipos más estables, comprometidas y felices.

## **IX. Principios logros del aprendizaje**

Durante toda mi carrera y especialmente al realizar esta investigación, he logrado comprender mucho mejor como las personas se comportan en su entorno de trabajo. entendí que no solo se trata de cumplir con tareas o metas, sino de como cada uno vive su experiencia laboral,

influenciado por su forma de ser, su personalidad y como se relaciona con los demás.

Gracias a lo aprendido en psicología, ahora tengo mucho más claro que la personalidad no es algo fijo si aislado, sino que se conecta todo el tiempo con lo que pasa alrededor. Me llamo la atención ver cómo rasgos como la extraversión, la amabilidad o la responsabilidad pueden ayudar a que una persona se sienta más satisfecha en su trabajo, también pude entender que, cuando alguien tiende al neuroticismo, puede sentirse más afectado por el estrés o el ambiente, lo cual influye directamente en su bienestar.

Uno de los mayores logros fue poder aplicar herramientas como el inventario de los cinco grandes factores y el cuestionario de satisfacción laboral. No solo aprendan a usarlo correctamente, sino también a entender lo que los resultados significaban siempre tratando de mantener un enfoque ético y profesional, fue muy valioso poder ver cómo los datos recogidos aportaban claridad al estudio.

también fue importante haber aprendido a hacer análisis de correlación, esto me ayudó a ver con más profundidad que la satisfacción laboral no se explica solo por el sueldo o las condiciones físicas, sino también por cómo cada persona enfrenta su día a día, cómo interpreta lo que vive en el trabajo y cómo su personalidad influye en eso. además, todo este proceso me hizo pensar mucho en el ‘papel que tiene el área de talento humano en las empresas, me di cuenta de que conocer bien a las personas, cómo son, qué las motiva, cómo reaccionan puede marcar una gran diferencia en cómo se gestiona un equipo. Este conocimiento puede ayudar a crear mejores ambientes, reducir conflictos y diseñar estrategias que realmente lleguen a las personas.

Durante la investigación también hubo retos. Uno de ellos fue que coincidió justo con un evento de la empresa pero a la vez siento que fue un voto plus porque le puse explicar presencial a todos, sin embargo, esto me ayudó a tomar decisiones responsables y a pensar siempre en lo que es más justo para los participantes y para la investigación.

Lo más importante que me llevo de este proceso es una mirada humana empática del trabajador. Detrás de cada puesto o cargo hay una persona con su historia, su forma de ser, sus emociones y expectativas por eso estudiar la personalidad no es solo parte teórica, sino una forma de aportar a que los espacios de trabajo sean más respetuosos, saludables y justos para todos.

## **X. Conclusiones**

A lo largo de esta investigación fue posible confirmar que si existe una relación importante entre los cinco grandes rasgos de personalidad extraversión, amabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura a la experiencia y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa privada de cantón Mejía

Gracias al uso de herramientas confiables y análisis estadísticos con SPSS, se pudo observar que rasgos como la extraversión y la amabilidad están directamente relacionados con una mayor satisfacción en el trabajo está directamente relacionados con una mayor satisfacción en el trabajo en otras palabras, que son más sociables, empáticas y abiertas con los demás suelen sentirse más a gusto en su entorno laboral. Esto influye positivamente en el ambiente de trabajo y su manera de enfrentar las tareas diarias.

Por el contrario, quienes presentan altos niveles de neotomismo es decir quienes tienden a ser más ansioso, irritables o inseguros tienden a percibir su entorno laboral de forma menos favorables, lo que puede afectar su bienestar y motivaciones. La responsabilidad también demostrado influencia en la satisfacción, aunque en menor medida lo cual sugiere que las personas organizadas, constantes y enfocadas en cumplir sus objetivos también a sentir más realizadas en su vida laboral, sobre todo si sabe manejar sus emociones.

En general, se encontró que la mayoría de los participantes tienen niveles medios a altos de satisfacción con su trabajo lo que probablemente se debe a la presencia de estos rasgos positivos. No obstante, también se identifica algunos casos con menor satisfacción, lo que indica que es necesario ofrecer apoyo adicional o estrategias específicas para mejorar su experiencia en el trabajo, teniendo en cuenta sus características personales.

además, los instrumentos utilizados fueron bien recibidos por los participantes, lo que permitió obtener resultados confiables y representativos. Aun así una limitación del estudio fue el tamaño de la muestra un grupo más grande o aplicado en distintas empresas o sectores, ayudaría a confirmar estos resultados y a comprender mejor cómo funcionan estas relaciones en otros contextos, esta investigación deja claro que conocer los rasgos de personalidad de los trabajadores puede ayudar a mejorar su bienestar, fortalecer el compromiso y diseñar mejores políticas dentro de la empresa al entender cómo piensa, siente y actúa cada persona, se puede construir un entorno

laboral más justo, humano y productivo.

## **XI. Recomendaciones**

- Considero importante aplicar pruebas de personalidad no solo al ingreso, sino también en ascensos o rotaciones, para alinear perfiles con los roles adecuados.
- Diseñar capacitaciones que consideren fortalezas y desafíos individuales, como desarrollar habilidades sociales en personas introvertidas o enseñar manejo del estrés a personas emocionalmente sensibles.
- Es esencial ofrecer espacios donde colaboradores con alta apertura puedan innovar, proponer ideas y sentirse parte activa en la transformación de la organización.
- Aplicar este estudio en otras empresas o regiones permitiría obtener una visión más amplia y sensible sobre el manejo del talento humano.

## XII. REFERENCIAS

Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). *Los cinco grandes factores de personalidad en contextos hispanos: adaptaciones y validación del BFI*. *Revista de Psicología Social*, 13(1), 5–28.

Bowling, N. A., & Burns, G. N. (2010). *A comparison of work-specific and general personality measures as predictors of work and non-work criteria*. *Personality and Individual Differences*, 49(2), 95–101. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.008>

DeYoung, C. G. (2015). *Openness/intellect: A dimension of personality reflecting cognitive exploration*. In M. Mikulincer & P. R. Shaver (Eds.), *APA handbook of personality and social psychology: Personality processes and individual differences* (Vol. 4, pp. 369–399). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14343-018>

Díaz, A., & Rodríguez, C. (2020). *Extraversión y satisfacción laboral en empleados del sector servicios en Colombia*. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 16(2), 45–60.

Graziano, W. G., Habashi, M. M., Sheese, B. E., & Tobin, R. M. (2019). *Agreeableness, empathy, and helping: A person × situation perspective*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(3), 576–590.

Heil, S. H., & Jackson, J. J. (2020). *Conscientiousness: Individual differences in goal-directed effort and planning*. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (4th ed., pp. 255–277). Guilford Press.

Herrera, S., & Pazmiño, A. (2017). *Factores que afectan la satisfacción laboral en organizaciones ecuatorianas*. Universidad Central del Ecuador, Tesis de maestría.

Jensen-Campbell, L. A., & Malcolm, K. T. (2020). *The importance of agreeableness in*

*social functioning: An interactive perspective*. Social and Personality Psychology Compass, 14(3), e12527.

John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory—Versions 4a and 54*. University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.

Kaufman, S. B., Quilty, L. C., Grazioplene, R. G., Hirsh, J. B., Peterson, J. B., & DeYoung, C. G. (2019). *Openness to experience and intelligence: A multifaceted approach to understanding creativity*. Journal of Creative Behavior, 53(3), 271–285.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2027). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (3rd ed.). The Guilford Press.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2020). *Informe técnico sobre el clima laboral en empresas ecuatorianas*. <https://www.trabajo.gob.ec>

Muñoz Lara, A., & Robles Salguero, L. (2019). *Gestión del talento humano desde una perspectiva emocional*. Revista de Ciencias Administrativas, 12(1), 89–103.

Pazmiño, R. (2022). *La responsabilidad como predictor del éxito profesional y la satisfacción laboral en el ámbito universitario ecuatoriano* [Tesis doctoral, Universidad de Cuenca].

Peiró, J. M., & Meliá, J. L. (1990). *Satisfacción laboral: Escala general S10/23*. Instituto de Psicología del Trabajo y Organizaciones.

R., & Vargas, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en contextos empresariales latinoamericanos*. Editorial Universitaria Andina.

Rodríguez, L. (2017). *Adaptación y validación del Inventario de los Cinco Grandes Factores de Personalidad (BFI) en población adulta ecuatoriana*. Revista Iberoamericana de Psicología, 14(1), 32–47.

Rojas, S. (2018). *Factores asociados a la satisfacción laboral en profesionales ecuatorianos*. Revista de Psicología Laboral, 10(2), 75–90

Ruiz, C., & Maldonado, J. (2021). *Personalidad y clima laboral en cooperativas ecuatorianas*. Revista Ecuatoriana de Psicología Organizacional, 9(1), 33–50.

Salazar, M. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño en una empresa de servicios* [Tesis de maestría, Universidad de Las Américas].

Salgado, J. F. (2020). *La influencia de los rasgos de personalidad sobre el desempeño laboral: Una revisión integradora*. *Revista Española de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2), 91–98.

Shackman, A. J., Tromp, D. P. M., Stockbridge, M. D., Kaplan, C. M., Tillman, R. M., & Fox, A. S. (2018). *Dispositional negativity: An integrative psychological and neurobiological perspective*. *Psychological Bulletin*, 144(12), 1321–1342.

Soto, C. J., & Jackson, J. J. (2016). *The nature of personality traits*. In M. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of personality and individual differences* (pp. 1–9). Springer.

Soto, P., & Castro, L. (2020). *Apertura a la experiencia y creatividad laboral en empresas argentinas*. *Revista de Innovación y Talento*, 4(2), 21–30.

Vargas, M., & Ugarte, F. (2019). *Neuroticismo y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Perú*. *Revista Andina de Psicología*, 11(3), 78–92.

Widiger, T. A., & Oltmanns, J. R. (2017). *Neuroticism is a fundamental domain of personality with enormous public health implications*. *World Psychiatry*, 16(2), 144–145.

Wilt, J., & Revelle, W. (2017). *Extraversion and emotional regulation: Evaluating a neurobiological model*. *Journal of Research in Personality*, 66, 55–66.