

# **RELACIÓN ENTRE LOS ESTILOS DE PERSONALIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL**

Autora:

*Florencia Paina*

## FUNDAMENTACIÓN

En los últimos diez años se ha incrementado el interés por el estudio de variables de personalidad en el ámbito laboral, enfatizando cada vez más la importancia de este constructo para la predicción del desempeño y rendimiento de los aspirantes a determinados puestos de trabajo (Hurtz y Donovan, 2000). La evidencia empírica sostiene que la personalidad estaría relacionada con el rendimiento efectivo en las organizaciones, especialmente toda vez que la conducta a predecir este en función de aspectos interpersonales (Barrick y Mount, 1991, Tett, Jackson y Rothstein, 1991).

En este contexto, recién en la década del noventa comenzó a resurgir el interés en el uso de inventarios de personalidad en psicología laboral (Hurtz y Donovan, 2000) ya que anteriormente las variables de la personalidad no eran consideradas seriamente por los psicólogos laborales.

No obstante, investigaciones en psicología laboral destacan la importancia de considerar las variables de la organización (contexto, grupo de trabajo) conjuntamente con las variables individuales (personalidad, estilos, rasgos) ya que el desempeño exitoso en una organización estaría dado por la interacción entre persona y contexto (Connolly, y Viswesvaran, 2000). De este modo, las organizaciones son homogéneas a la hora de seleccionar los estilos de personalidad que aceptan dentro de ella y las personas tienden a elegir aquellas instituciones que mejor canalizan sus necesidades y motivaciones (Mount y Barrick, 1995, Mueller-Hanson,, Heggstad,. y Thornton, 2003). Así, la deserción podría aparecer cuando las características personales no coinciden con el ambiente laboral.

Determinados puestos de trabajo exigen el aporte tanto de habilidades como rasgos de personalidad (Mueller-Hanson, Heggstad, y Thornton, 2003).

Teniendo esto en consideración, se consideró importante determinar que estilos de personalidad se relacionan con la satisfacción laboral. Con este propósito, en el presente estudio se aplicó una prueba de personalidad y se evaluó la satisfacción laboral en empleados de una empresa local.

### **Objetivos**

**OBJETIVO GENERAL:** Investigar la relación entre los estilos de personalidad y la satisfacción laboral en trabajadores.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- 1-Determinar los estilos de personalidad en trabajadores de una empresa local.
- 2- Evaluar el nivel de satisfacción laboral en el ambiente físico en trabajadores de una empresa local.
- 3- Evaluar el grado de satisfacción laboral en la supervisión y la participación en la organización en trabajadores de una empresa local.
- 4- Determinar la correlación entre los estilos de personalidad y el nivel de satisfacción laboral en el ambiente físico, la supervisión y la participación en la organización en trabajadores de una empresa local.

## **MARCO CONCEPTUAL**

En el marco de la Psicología, la satisfacción laboral (SL) es concebida como una respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo. Esta respuesta vendría condicionada por las circunstancias del trabajo y las características de cada persona (Melia y cols., 1989). Desde una concepción amplia, se afirma que la satisfacción en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste puede ver realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo personal, social, económico o higiénico.

Por otro lado, se identifica la SL con la moral de trabajo, un concepto grupal que implica el compartir con varias personas de una unidad un cierto grado de entusiasmo en la consecución de un objetivo, así la SL es uno de los principales indicadores de la calidad de vida laboral (Connolly y Viswesvaran, 2000). La insatisfacción potencial influirá decisivamente en el estado de ánimo de la persona y su conducta, ya que la misma mantiene una relación positiva con algunos factores del funcionamiento organizacional tales como la rotación y el ausentismo, los retrasos y los despidos o terminaciones de contrato (Salinas-Oviedo y Cols, 1994).

En este sentido, resulta de importancia poder evaluar la satisfacción laboral en virtud de las implicancias que posee.

### **Estrategias de Evaluación de la Satisfacción Laboral**

La SL puede medirse a través de sus causas, por sus efectos o bien preguntando directamente a la persona afectada. Para ello existen diferentes tipos de métodos aunque la mayoría consiste en interrogar de una u otra forma a las personas sobre diversos aspectos de su trabajo. Entre las técnicas más comunes se cuenta el cuestionario, generalmente voluntario y anónimo y la entrevista individual que tiene una mayor riqueza cualitativa, pero es costosa en tiempo y medios, exigiendo personal experto para su aplicación e interpretación.

La mayoría de los instrumentos de medición de la SL que se utilizan en la actualidad, interrogan sobre algunas cuestiones como las siguientes: el trabajo como tal (autonomía, interés, posibilidades de éxito), las relaciones interpersonales (competencia, estilo de mando, afinidad con compañeros, jefes o subordinados), la organización del

trabajo y posibilidades de ascenso. Además, los salarios y otros tipos de incentivos, el reconocimiento por el trabajo realizado y las condiciones de trabajo (tanto físicas como psíquicas).

Asimismo, los métodos pueden ser clasificados por el modo de evaluación de la satisfacción laboral, pudiéndose clasificarse en directos o indirectos. Los métodos directos para investigar la Satisfacción Laboral analizan las actitudes que se expresan, generalmente a través de preguntas directas cerradas. Así, el Índice general de la SL de Brayfield y Rothe (1951) constituye un índice cuantitativo de SL general. Fue construido en 1945 con el método Thurstone para la elección de las 18 frases que se escogieron para establecer la satisfacción en el trabajo. Los ítems que se referían a aspectos laborales específicos fueron eliminados, ya que lo que se deseaba era un factor general. De este modo, el encuestado expresa su acuerdo o desacuerdo en una escala Likert de cinco grados (totalmente de acuerdo, de acuerdo, dudoso, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo) (Brayfield & Rothe, 1951).

Los Índices descriptivos, por otra parte, parten de analizar la actitud del individuo frente a diferentes facetas de su trabajo y utilizan dimensiones de la satisfacción definidas a priori (Schneider y Dachier, 1978). Entre los más destacados se puede citar al índice descriptivo del trabajo (JDI) de Smith, Kendall y Hulin (1963). El JDI contiene en 72 afirmaciones relacionadas a 5 aspectos del trabajo, éste en si mismo (18 ítems), la remuneración (9 ítems), los jefes y el estilo de mando (18 ítems), los compañeros (18 ítems) y las posibilidades de ascenso (9 ítems).

Para cada uno de los aspectos hay una lista de adjetivos o frases breves, sobre las que se expresa acuerdo o desacuerdo. Cada afirmación positiva puntúa como 3, la indecisión como 1 y si la respuesta opuesta a la norma satisfactoria, no se puntúa.

Los métodos indirectos para investigar la Satisfacción Laboral no analizan directamente la variable satisfacción, sino a través del análisis de los buenos y malos recuerdos y a veces a diferentes actitudes referidas al placer y displacer. El método de los incidentes críticos, también llamado Teoría Bi-factorial de la Satisfacción, se debe en gran medida a Herzberg (1966) con su teoría de los dos factores, siendo considerada como una de las contribuciones más importantes al desarrollo de los modelos de satisfacción laboral. Esta teoría afirma que el hombre experimenta dos clases de necesidades: unas animales e

instintivas vinculadas a la evitación del dolor y otras plenamente humanas, vinculadas al crecimiento psicológico. Postula también, que la SL y la ISL (insatisfacción laboral) representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la vida laboral.

Según esta teoría, la satisfacción e insatisfacción laboral dependerá de que las necesidades del individuo estén o no cubiertas en la situación laboral. Los factores de satisfacción “motivadores” son intrínsecos al trabajo y se concretan en el gusto por el trabajo mismo, la responsabilidad del mismo, el deseo o logro de realización, el de obtener la estima ajena y la propia promoción. Esta concepción, considera estos factores como de verdadera satisfacción positiva (Jong, Velde, van der & Jansen, 2001).

Un segundo grupo se conforma con los factores que “rodean” al trabajo, tales como condiciones materiales de seguridad e higiene, salario, política de personal, y relación entre colegas. Herzberg (1966), cree que tienen por resultado la mayor o menor insatisfacción, pero que no crean por sí mismos una satisfacción positiva. Las respuestas son diversas, según se pregunte por las razones de la satisfacción o de la insatisfacción.

En este método generalmente se pide a los entrevistados que cuenten acontecimientos concretos en los que se han sentido excepcionalmente satisfechos o insatisfechos en su trabajo (Herzberg Frederick, 1966), aunque se recomienda que para analizar la SL deben evitarse las preguntas directas.

Otra alternativa, se basa en los modelos aditivos o sustractivos, donde la satisfacción laboral es una función sumatoria de la satisfacción de diferentes necesidades en el propio trabajo.

Los métodos sustractivos estiman la satisfacción laboral en función de la diferencia que existe entre el grado en que se colman las necesidades y el grado en el que idealmente deberían colmarse. Por ejemplo, el índice de Ross y Zander (citado por Vroom & Deci, 1979) mide las necesidades de reconocimiento, logro y autonomía, formulando dos preguntas para cada necesidad. Una mide la fuerza de la necesidad, por ejemplo, “¿En que medida es importante para Ud. saber que lo que ha hecho esta bien?” (para la necesidad de reconocimiento) y la otra, mide el grado en que dicha necesidad de reconocimiento se ve satisfecha por su situación de empleado, “¿En que medida esta Ud. enterado acerca de la calidad de su trabajo?”.

El “Instrumento Porter” se basa en lo anteriormente mencionado y su creador definió la Satisfacción Laboral como la diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada y la recompensa efectivamente recibida. Basándose en la teoría de la motivación de Maslow, desarrolla un cuestionario que comprende 15 ítems (características y cualidades del puesto del trabajo), donde con cada uno se plantean tres preguntas, destinadas a medir estas necesidades con algunas variaciones. Por consiguiente, la Satisfacción Laboral para Porter este en función de la recompensa que el individuo recibe de su trabajo (García y col., 2000).

Además de los expuestos, existen otras alternativas llamadas “Métodos Comparativos”, que se basan en la teoría de las diferencias individuales. Los mismos, pretenden conocer la satisfacción o insatisfacción mediante análisis correlativos o comparativos de las condiciones en la que estas se desarrollan y sus efectos en el ausentismo e inestabilidad. De este modo, comparan grandes categorías de variables ya sean profesionales, de sectores productivos o individuales y de diferentes niveles de análisis.

De este modo, se pueden establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere:

- Satisfacción General: indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.
- Satisfacción por facetas: grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo, políticas de la empresa, participación en las decisiones, ambiente físico.

### **Factores que determinan la Satisfacción Laboral**

Algunos autores señalan que los factores de mayor importancia para la satisfacción laboral se relacionan con las características del puesto y la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto. En este sentido, Hackman y Oldham (1980) aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico en el Puesto a varios cientos de empleados que trabajan en 62 puestos diferentes. Se identificaron las siguientes cinco “dimensiones centrales”:

- Variedad de habilidades: definida como el grado en el cual un puesto requiere de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que implica el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.
- Identidad de la tarea: se refiere al grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea desde el principio hasta el fin con un resultado visible.
- Significación de la tarea: hace referencia al grado en el cual el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.
- Autonomía: conceptualizada como el grado en el cual el puesto proporciona libertad e independencia al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias.
- Retroalimentación del puesto: se refiere al grado en el cual el desempeño de las actividades requeridas por el puesto produce que el empleado tenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

Cada una de estas dimensiones, incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en su trabajo (Hackman y Oldham, 1980). Robbins (1998) unifica estas dimensiones bajo el nombre de **reto del trabajo**. Los empleados tienden a preferir trabajos que le den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Se debe tener en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción (Robbins, 1998). Además, este autor señala que los principales factores que determinan la SL son:

- Reto del trabajo
- Sistemas de recompensas justas (supervisión)
- Condiciones de trabajo favorable
- Colegas que brinden apoyo (participación)

Los Sistemas de recompensas justas se refieren a los sistemas de salarios y políticas de ascenso que se tiene en la organización, de acuerdo a la supervisión del empleado o a las evaluaciones de desempeño anuales. Este sistema, debe ser percibido como justo por parte

de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí, las habilidades del individuo, el grado de supervisión y los estándares de salario de la comunidad.

Los sueldos o salarios, incentivos o gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Algunos autores (Latham, y Leddy, 1987, Lee, Ashford, & Bobko, 1990) consideran que la compensación es probablemente la característica de mayor importancia para la satisfacción de los empleados. Las comparaciones sociales dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que debería ser su salario versus lo que percibe. Es importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado lo que favorecerá su satisfacción.

Las promociones y ascensos, dan la oportunidad al empleado para su crecimiento personal, le dan mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización. Tener una percepción de que la política es justa, clara y libre de ambigüedades favorecería la satisfacción. La falta de satisfacción podría afectar la productividad y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Pueden también disminuir el desempeño incrementar el nivel de quejas el ausentismo o cambio de empleo.

Condiciones favorables de trabajo se vinculan al ambiente físico en el cual se desarrollan las tareas. A los empleados les interesa el ambiente de trabajo, se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el poder realizar bien su trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirían un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

La definición de sistema incluye al ambiente físico (ruido, calor, vibraciones, luces, olores, turnos, horarios, monotonía, iniciativa, roles, clima laboral, status...), y no sólo el ambiente físico y psicosocial generado por el propio puesto de trabajo, sino también el generado por los puestos vecinos e incluso los más alejados y exteriores. Así, aparentemente los seres humanos no sólo ven mejor o peor por el estado de su vida y el tipo de dispositivo informativo visual utilizado y su ubicación, sino también por el ambiente

visual donde se encuentre, es decir: el tipo de iluminación, las lámparas y su ubicación, los colores, paredes, techos, cortinas, el grado de difusión de la iluminación, etc. Lo mismo ocurre con la audición: oímos mucho mejor en un lugar sin ruidos de fondo que en uno ruidoso. Pero aún más: en un lugar muy ruidoso disminuye la agudeza visual y el ángulo visual se estrecha, pues existe una fuerte interrelación entre los sentidos regida por el sistema nervioso central.

Los beneficios que presenta un ambiente de trabajo confortable, se manifiestan claramente en una mejor eficiencia del sistema productivo y en un incremento de la satisfacción de la persona. De ahí que se pueda afirmar que las funciones que un trabajador debe desempeñar se realizarán con mucha menor probabilidad de errores de percepción, de decisión y de actos inseguros en un puesto de trabajo donde el individuo se sienta confortable.

La dificultad en este punto radica en encontrar la densidad de trabajadores adecuada para cada espacio de trabajo, lo cual depende de muchos factores: las exigencias de las actividades que se desarrollan en los puestos (nivel de concentración necesario, grado de monotonía, desplazamientos y movimientos de los trabajadores, etc), la interrelación entre los puestos, la logística dentro del local, la geometría, el tamaño y las características en general de los puestos de trabajo vecinos, características personales de los trabajadores, como son la edad, el sexo, el carácter y el tipo de cultura, el ambiente (la iluminación, el ruido), etc. No siempre resulta sencillo tomar decisiones acertadas a la hora de diseñar puestos de trabajo.

Sin duda que para tomar decisiones sobre la configuración geométrica de las áreas de actividad no pueden pasarse por alto otros aspectos como la distribución de planta, la cual depende del tipo de producción que se realiza o se realizará en el lugar, su cantidad, disposición, área y forma y hasta la orientación geográfica del edificio y las características climáticas y naturales de la región donde está situado.

La solución idónea, está en diseñar puestos de trabajos donde el individuo tenga una carga de trabajo proporcional a su capacidad física y mental, pero tener en cuenta el tiempo de duración de la carga y el ambiente tampoco es un objetivo fácil de lograr.

El trabajo también cubre las necesidades de interacción social y participación. En este sentido, el comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la

satisfacción. Si bien la relación no es simple, House y Mitchell (1974) han llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. Cabe destacar, que los individuos difieren en algo en sus preferencias con respecto al líder. Es probable, que tener un líder que sea considerado y tolerante, sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables o frustrantes para ellos. Un jefe comprensivo, que brinde retroalimentación positiva, escuche las opiniones de los empleados y demuestren interés permitirá una mayor satisfacción.

En conclusión, existirían diferentes dimensiones o factores relacionados con la SF, que podrían agruparse en cinco dimensiones básicas:

- **Contenido de trabajo:** Se refiere a todo lo relativo al puesto de trabajo, en el que se incluye:
  - Autonomía: posibilidad de tomar decisiones en el puesto de trabajo.
  - Variedad: posibilidad de desarrollar diferentes habilidades en el puesto.
  - Significado: nivel de reconocimiento social que presenta la tarea.
  - Identificación: posibilidad de identificar que parte representa el aporte individual dentro del todo.
  - Retroalimentación: capacidad del puesto de trabajo de facilitar al trabajador información sobre el avance en el logro de la tarea.
- **Trabajo en grupo:** Se incluye todo lo referido al trabajo en grupo.
  - Cohesión: grado en el que los miembros del grupo se sienten unidos.
  - Atractivo: grado en el que los miembros del grupo se sienten atraídos a pertenecer al grupo.
  - Clima: ambiente reinante dentro del grupo.
  - Distribución de operaciones: grado en el que cada miembro del grupo puede desempeñarse en los otros roles de los restantes miembros.
  - Autonomía: posibilidad de tomar decisiones dentro del grupo.
  - Retroalimentación: grado en el que el grupo puede conocer los resultados de sus trabajos y decisiones para sobre estos tomar nuevas decisiones.
  - Identificación: grado en que cada miembro del grupo puede identificar su aporte dentro del resultado final.

- **Sistema de Estimulación:** se incluye todo lo concerniente a las formas de estimulación que se utilizan en la entidad.
  - Suficiencia: nivel en el que la estimulación existente resulta capaz de satisfacer las necesidades de los trabajadores.
  - Correspondencia: nivel de correspondencia entre lo que cada trabajador es y lo que recibe.
  - Vinculación: nivel de correspondencia entre lo que cada trabajador hace y lo que recibe.
  - Percepción: nivel de comprensión por parte de todos de las formas de funcionamiento del sistema de estimulación.
  - Justeza: nivel en el que la estimulación se percibe como justa.
- **Condiciones de Trabajo:** se refiere a todo lo relativo a las condiciones de trabajo imperante en la entidad.
  - Seguridad: grado en que las condiciones de trabajo resultan libres de riesgo.
  - Higiene: grado en que las condiciones de trabajo se perciben como higiénicas.
  - Estética: grado en que las condiciones de trabajo son atractivas a la vista.
  - Ergonomía: grado en que las condiciones de trabajo son cómodas evitando los golpes y la fatiga.
- **Condiciones de Bienestar:** abarcan otro conjunto de características a valorar en la entidad, y que no han sido incluidas en las anteriores por variar de una organización a otra en función de sus necesidades, tales como:
  - Alimentación: grado en que la alimentación otorgada por la organización satisface las necesidades de los trabajadores.
  - Horario de trabajo: grado en que los horarios establecidos son correctamente distribuidos.
  - Transportación: grado en que el transporte otorgado por la empresa cumple los requisitos deseados por los individuos.

### **Satisfacción Laboral y Participación**

El reconocimiento de que la satisfacción del personal es una ventaja competitiva para toda empresa y que propiciar que este participe aportando su caudal de ideas, conocimientos y

experiencias, ha sido propuesta como una de las mejores formas para alcanzar la excelencia empresarial. Los aspectos relacionados con la percepción de las posibilidades de participación en las organizaciones se pueden valorar mediante los siguientes atributos:

- Fijación de objetivos: posibilidad de los trabajadores de participar en el proceso de planificación y control de los objetivos.
- Autonomía en el puesto: posibilidad de los trabajadores de tomar decisiones con alto grado de libertad.
- Nivel de información: posibilidad de los trabajadores de contar con una información pertinente sobre cuya base poder opinar, analizar y tomar decisiones.
- Trabajo en equipo en el área: capacidad del equipo dentro del área de realizar trabajo en equipo.
- Trabajo en equipo dentro del área: existencia de equipos, inter.- área para realizar análisis de los problemas que afectan a la organización.
- Autonomía en las reuniones: posibilidad de las personas de opinar, analizar, tomar decisiones e implementarlas en las reuniones.
- Clima psicológico en las reuniones: existencia de un clima de trabajo favorable y atractivo durante la celebración de las reuniones.
- Flexibilidad en la organización: capacidad de la empresa de adaptarse y responder rápidamente a los cambios endógenos y exógenos.
- Variedad de habilidades: posibilidad de los trabajadores de realizar diferentes roles en la organización.
- Retroalimentación: grado en que los trabajadores poseen información sobre el nivel de aplicación y las consecuencias de las sugerencias realizadas y las decisiones tomadas.
- Estimulación: grado en que la estimulación se realiza sobre la base de la vinculación entre los esfuerzos y los beneficios.
- Poder de elección: capacidad que poseen los trabajadores de influir en la elección del jefe, otros trabajadores, proveedores, etc.

Se ha propuesto que en la medida en que se logre mayor participación de los trabajadores, estos se encontrarán más satisfechos y viceversa, siempre que se cuente con

trabajadores más satisfechos, estos estarán más dispuestos a participar y aportar todo su caudal cognoscitivo (Hollonbeck y cols., 1987). Es decir, la satisfacción en general corresponde al componente cognitivo del bienestar subjetivo. Se refiere al proceso en el que las personas evalúan la calidad de sus vidas de acuerdo a su propio criterio y de manera global (Pavot & Diener, 1993).

En esta línea de pensamiento, el bienestar subjetivo ha sido relacionado a variables internas del sujeto, como la personalidad (Costa & McCrae, 1996) las metas, proyectos personales o tareas vitales (Cantor, Norem, Langton, Zirkle, Fleeson & Cook-Flannagan, 1991) o los valores (Oishi, Diener, Suh & Lucas, 1999).

Si bien, resulta de interés definir la personalidad, la importancia de esto radica en poder reducir variables (factores) que permitan su investigación y particularmente, para este trabajo de investigación, su influencia en el terreno laboral.

### **Fundamentos conceptuales del modelo de personalidad de Millon**

El surgimiento del estudio de la personalidad se inicia en las últimas décadas del siglo XX, en dos tradiciones históricas: nomotética e idiográfica. La perspectiva nomotética tiene como su mejor representante las ideas de Allport (1937) quien propone su estudio centrándose en las generalizaciones y las leyes aplicables a una población. Se centra en el análisis de necesidades, motivos, mecanismos, esquemas y defensas. La perspectiva idiográfica enfatiza el peso de las diferencias individuales. La personalidad del sujeto se entiende como fruto de la relación sujeto-medio, por lo que un análisis adecuado sería necesariamente biográfico. Por tanto, cualquier utilización de constructos sería sólo aceptada como punto de partida del análisis de la personalidad.

En la psicología actual, lejos ya de estudiar aspectos parciales de la conducta humana, se tiende hacia la integración de los conocimientos aportados por las distintas áreas para construir un modelo explicativo del comportamiento humano. Pese a la necesidad del estudio de variables tales como el aprendizaje, la memoria, la atención, etc., es necesaria la integración de dichos conocimientos dentro de un modelo que pueda responder a por qué las personas nos comportamos de una forma determinada. Lo importante sería poder captar la esencia que nos permita entender y organizar los pensamientos, sentimientos y conductas de una persona.

Dentro de esta formulación empiezan a aparecer teorías que pretenden explicar la conducta como un todo y no separada en áreas. Una de estas teorías podría ser la de Theodore Millon, denominada en sus primeros tiempos como Teoría Biopsicosocial. Este nombre responde a que, como se señalaba anteriormente, Millon se apoya en teorías previas para construir su modelo. Señala que muchas teorías de la personalidad se han desarrollado desde una teoría general concreta: psicodinámica, cognitiva, conductual, interpersonal o biofísica. Sin embargo, para Millon (1969, 1991a) estas teorías son incongruentes con la naturaleza intrínseca de la personalidad, puesto que ésta implica una conjunción de variables a través de las que se conforma una matriz de la persona, lo que no tienen en cuenta estas teorías, puesto que abordan únicamente una parcela de la compleja matriz psicológica que constituye la personalidad.

Las principales críticas de Millon hacia las anteriores teorías de personalidad se centran en que son asistemáticas, los conceptos son a menudo vagos y los procedimientos por los que se derivan consecuencias empíricas son tenues. Los principios ambiguos en los que se basan hacen imposible derivar hipótesis sistemáticas y lógicas.

Otros autores han intentado desarrollar modelos eclécticos, pero Millon se opone a este tipo de modelos por entender que un modelo de personalidad debe ir más allá de la coexistencia de dos o más orientaciones o técnicas previamente discordantes. Defiende, por tanto, una teoría integradora (ver, por ejemplo, Millon, 1969, 1991a; 1990; 1994).

La perspectiva integradora propuesta por Millon busca una síntesis de las tradiciones ideográfica y nomotética de la personalidad. Idealmente, ambos aspectos deberían integrarse en el estudio de la personalidad, de forma que no sólo poseyésemos un conocimiento exhaustivo de cada constructo de la personalidad y su relación con otros a través de todos los ámbitos de la personalidad, sino también un conocimiento profundo del universo de mecanismos transaccionales a través de los cuales las personalidades individuales se transforman durante su desarrollo.

Debe reconocerse, en primer lugar, que es necesario un punto de partida para comprender al individuo y, en segundo lugar, que las verdades universales y las particulares no pueden reconciliarse completamente, pues en última instancia el individuo es un fenómeno singular que sólo es accesible parcialmente a la ciencia y a sus métodos. Cada teoría científica debe ser juzgada de acuerdo con el grado en que es, de forma simultánea,

una explicación completa y parsimoniosa del comportamiento. Es difícil, según Millon, que los modelos que son una cosa u otra resulten tan productivos como los que satisfacen en gran manera ambos criterios (Millon y Davis, 1996).

En este sentido, la teoría sería integradora en la medida en que propone una serie de estilos y prototipos que son esencialmente nomotéticos dado que incorporan constructos desarrollados por modelos evolutivos (polaridades humanas básicas) a los que suma un rango de subtipos de personalidad fruto de un estudio más específico e idiográfico (Millon y Davis, 1996). Hay unas características comunes a todas las personas, pero también hay un patrón individual de comportamiento y reacción ante los acontecimientos. Por tanto, una persona sería resultado de una historia única de transacciones entre factores constitucionales neurobiológicos y contextuales que nunca antes existió y que no volverá a repetirse, puesto que la persona es única. Sin embargo, los constructos requieren la comparación entre sujetos, ya que no podemos entender a la persona si no es por comparación con su entorno y con conceptos bien definidos.

Siguiendo su modelo, la esencia de la personalidad residiría en su holismo implícito. Cada persona desarrollará un estilo de personalidad, según sus necesidades, motivos, mecanismos, rasgos, esquemas y defensas que forman parte de la personalidad, aunque individualmente nunca constituyen la historia completa del individuo. Como constructo, la personalidad busca englobar la matriz entera de la persona con el fin de diferenciar, de la variedad de comportamientos, algunos principios subyacentes, lógicos y organizadores que engloban precisamente el funcionamiento individual. La personalidad nos lleva a observar los comportamientos manifiestos no uno a uno como si fuesen simplemente elementos de una lista, aislados a partir de un todo más amplio, sino que incita a examinar los comportamientos en conexión uno con otro como medio por el cual inferir algún tema o unidad de propósito subyacente con el cual cada aspecto del todo es de algún modo numerable.

### **El concepto de estilo psicológico**

El concepto de Estilo Psicológico (EP) es una categoría de clasificación de las variables de la persona, adecuada para estudiar la diversidad humana (Sánchez-Lopez, 1997). El mismo tiene algunas ventajas, sobre todo si nos interesa una perspectiva más dinámica que estática del comportamiento humano y si se quiere, conocer no solo los estilos, sino también como

se desarrollan de manera dinámica las diferencias individuales (Carlson, 1971). Esto es, nos interesa estudiar el patrón de cambio, lo que en muchas ocasiones caracteriza realmente al sujeto.

Se ha propuesto una definición de EP (Sánchez-Lopez, 1997) como un conjunto observable de modalidades de funcionamiento psicológico, cuyas principales características son las siguientes:

1. Están en lo alto del sistema jerárquico que constituye la personalidad
2. Organizan e integran el resto de los niveles
3. Traspasan los dos grandes sistemas de diferenciación psicológica, el cognitivo y el afectivo- motivacional
4. Se refiere más a diferencias cualitativas que cuantitativas
5. Se expresan más mediante dimensiones que mediante categorías discontinuas
6. Proporcionan unidad y coherencia al comportamiento de un sujeto o de un grupo de sujetos.

La idea básica es que los procesos de personalidad son fenómenos relativamente estables, pero no estáticos, es decir, patrones consistentes de cambio. En terminología de Larsen (1989), se denominan consistencias de segundo orden. La categoría de clasificación “Estilo Psicológico” responde mejor que otras al estudio de “las regularidades a través de las irregularidades”, es decir, las regularidades que se pueden dar a partir del cambio (Sánchez- Lopez, 1998). Reuchlin (1990), establece algunas diferencias entre las variables clásicas de personalidad y los estilos, que se resumirían de la siguiente forma:

- Los rasgos de personalidad son un conjunto de dimensiones elementales, mientras que cada estilo constituye una sola dimensión sobre la que cada individuo ocupa una posición determinada. El estilo es una causa única que puede tener manifestaciones diferentes, los rasgos son una pluralidad de componentes en los que el conjunto, la suma de ellos es la causa fundamental de las conductas observadas. Sin embargo, es cierto que en determinados rasgos de personalidad, como la introversión- extroversión de Eysenck, esta distinción tiende a ser más difícil de utilizar y de hecho este rasgo es considerado a veces como un estilo.
- Con respecto a la noción de tipo, la diferencia fundamental radica en que, muy a menudo, la noción de tipo es esencialmente descriptiva, mientras que los estilos tienen

en general la capacidad de explicar los parecidos observados en la conducta de individuos diferentes. Los tipos, además, suelen ser discontinuos mientras que los estilos pretenden ser dimensiones continuas.

- Tanto los rasgos como los tipos solo cubren un espectro de conductas relativamente restringido. Se pretende que los estilos se refieran a un abanico de conductas mucho más amplio y que incluyan los aspectos cognitivos y conativos de la conducta.

Millon (1991) señala que el término personalidad podría emplearse para designar el modelo más o menos distintivo de funcionamiento adaptativo que un miembro determinado de una especie muestra al relacionarse con su gama de ambientes. Concebida de este modo, la personalidad normal reflejaría los modos de adaptación de un miembro de una especie que son eficaces en ambientes previsibles, y los trastornos de personalidad reflejarían distintos estilos de funcionamiento desadaptados atribuibles a deficiencias, desequilibrios o conflictos en la capacidad de un miembro para relacionarse con los ambientes con que se enfrenta.

Millon (1991a, 1986, 1994, Millon y cols., 1995) propone enmarcar todos los trastornos de personalidad enumerados en el Eje II del DSM, a partir de un conjunto de tres polaridades. Éstas, se basan en principios evolutivos básicos y en estrategias de supervivencia con el fin de proporcionar hipótesis explicativas sobre las formas normales y clínicas de la personalidad. La primera de estas polaridades se basa en los “objetivos de la existencia”, es decir, se parte de la base de que existen dos tendencias opuestas en equilibrio: búsqueda de placer o evitación del dolor. La segunda se refiere a las “estrategias de replicación”, que implica dos elecciones en la búsqueda de refuerzo, una búsqueda centrada en el yo o en los otros. La tercera polaridad se relaciona con el “modos de supervivencia primarios”, es decir, modos de afrontamiento pasivos o activos.

Así, se propone que a partir del conocimiento de los desequilibrios de estas tres polaridades es posible explicar los diferentes trastornos de personalidad incluidos en el DSM IV y algunos otros trastornos señalados por el autor pero no incluidos en este manual (Millon, Ederly y Davis, 1995).

### **Inventario de Millon de estilos de personalidad (MIPS)**

El Inventario Millon de estilos de Personalidad (MIPS) está centrado en la evaluación de la personalidad normal y consta de tres grandes áreas: Metas Motivacionales (MM), Modos o Estilos Cognitivos (EC) y Vínculos o Relaciones Interpersonales (RI). En cada una de estas áreas Millon introduce aportaciones de diversos autores y modelos.

Las MM evalúan la orientación de la persona a la hora de obtener refuerzo del medio. La fundamentación teórica de las MM se basa en los antecedentes de la teoría ecológica y evolucionista y sus vinculaciones, a través de tres formulaciones: existencia, adaptación y replicación (Millon T., 1994). Estas tres formulaciones se vinculan con tres polaridades específicas: sujeto-objeto (existencia), placer-dolor (adaptación) y actividad-pasividad (replicación). Millon elaboró estas polaridades desde el ámbito del aprendizaje, incluyendo tres dimensiones bipolares: refuerzo positivo vs. refuerzo negativo (placer-dolor), uno mismo vs. los demás como fuente del refuerzo y los estilos activo vs. Pasivo (Millon T, 1994). A partir de este modelo teórico elabora las polaridades definitivas del cuestionario:

**Apertura:** para Millon (1997), hace referencia a personas que muestran actitudes y conductas destinadas a promover y enriquecer la vida, a producir alegría, placer y satisfacción.

**Preservación:** implica la tendencia a centrar la atención en las amenazas potenciales, a su seguridad emocional y física. Las personas que se sitúan en esta escala presentan una actitud de vigilancia constante y tienden a ser inhibidas, pesimistas y a preocuparse excesivamente en los problemas de la vida.

**Modificación:** se caracteriza por personas que se encuentran en un estado de alerta, vigilancia, vivacidad, vigor, energía, empuje y tesón para buscar estímulos.

**Acomodación:** se refiere a personas pasivas que son con frecuencia reflexivas y prudentes. Emplean pocas estrategias para alcanzar sus metas, esperando que las cosas sucedan.

**Individualismo:** supone la tendencia de las personas a interesarse por si mismas y sin necesidad de contar con la aprobación de los demás. Son personas capaces de autorrealizarse, emprendedoras e independientes.

**Protección:** se caracteriza por incluir a personas orientadas hacia los demás, que buscan satisfacer necesidades sociales y de pertenencia

Las cuatro bipolaridades de los EC también se basan en la perspectiva evolucionista y se refieren a la forma en que los organismos abordan su entorno. Pretenden evaluar los estilos o modos de procesamiento de la información a través de cuatro bipolaridades: Extraversión/Introversión, Pensamiento/Sentimiento, Sensación/ Intuición y Sistematización/Innovación. A partir de aquí, Millon elabora un modelo que agrupa las actividades cognitivas teniendo en cuenta dos funciones superiores. Una se relacionaba con el origen de los datos recogidos, es decir, con las *“fuentes de información”*; y otra con métodos utilizados por el individuo para reconstruir esos datos, *“los procesos de transformación”*. Cada una de estas funciones fue dividida a su vez en dos polaridades: las fuentes de información se dividieron en externas vs. internas y tangibles vs. intangibles. Los procesos de transformación fueron divididos en intelectivos vs. afectivos y asimilativos vs. imaginativos. Del interjuego de estas dimensiones bipolares surgen las polaridades definitivas:

**Extraversión:** se caracteriza por el interés puesto en el objeto externo, la sensibilidad y la disposición a aceptar los acontecimientos externos, buscando influir en los sucesos y ser influidos por ellos.

**Introversión:** supone la tendencia de las personas a alejarse de los acontecimientos externos y a encerrarse en su propio mundo, en el cual se siente seguro.

**Sensación:** se refiere a aquellas personas que se centran en las sensaciones, en la percepción de la realidad, constituyendo esto un principio determinante que se impone a todos los demás. Su mente se encuentra orientada a los hechos para quienes lo intelectual, sentimental, e intuitivo se encuentra en un segundo plano.

**Intuición:** se caracteriza por la inclinación de los sujetos hacia lo intangible, inestructurado y ambiguo, así como por pensamientos de carácter abstracto, complejo, connotativo y simbólico.

**Reflexión:** se refiere a la propensión de las personas a interpretar la experiencia a la luz de la razón y la lógica.

**Afectividad:** implica la tendencia de los sujetos a interpretar las experiencias afectivamente. Se registra sobre todo lo que sienten los demás y no tanto lo que piensan.

**Sistematización:** estas personas se caracterizan por un alto grado de formalidad y coherencia: Son personas predecibles, ordenadas, convencionales, decididas, metódicas, exigentes, formales, disciplinadas, firmes y leales.

**Innovación:** se refiere a sujetos con una gran disposición a formar nuevas e imaginativas construcciones cognitivas. Buscan ideas y soluciones creativas.

Por último, las cinco bipolaridades de las RI están relacionadas con las contribuciones de Sullivan, Leary y el modelo de los cinco grandes factores. Tanto el enfoque interpersonal de Leary, basado en el de Sullivan, como la fundamentación de los cinco grandes factores, están orientados hacia los rasgos conductuales, es decir, hacia los rasgos que caracterizan las acciones de la gente, lo que la gente hace y no lo que la motiva, pero según Millon, ninguno de los modelos anteriores ha introducido el componente interpersonal. Para abordarlo, propone evaluar el estilo de relacionarse con los demás. A partir de esto, elabora cinco pares de polaridades que se cruzan con las estrategias instrumentales activas y pasivas, resultando así un formato de 5x2, de donde se obtienen 10 de los trastornos de personalidad del Eje II del DSM. Las polaridades que incluyen son:

**Retraimiento:** implica a personas que manifiestan poco interés en los niveles grupales o sociales. No tienen necesidad de dar y recibir afecto, ni de demostrar sus sentimientos. La soledad es para estas personas, una situación agradable.

**Comunicatividad:** supone personas conversadoras, vivaces, hábiles para el trato social, que buscan permanentemente ser el centro de atención.

**Vacilación:** se refiere a la inclinación de las personas a ser sensibles a la indiferencia o al rechazo social, son inseguras y cautelosas. Frente a desconocidos suelen ponerse tensos e imaginan que no van a ser aceptados.

**Firmeza:** implica a sujetos que se caracterizan por poseer fe en si mismas. Son competitivas, ambiciosas, atractivas y líderes por naturaleza.

**Discrepancia:** se trata de sujetos que son poco convencionales y que procuran constantemente hacer las cosas a su modo. No se interesan por la opinión de los demás y poco les importa las consecuencias de sus acciones.

**Conformismo:** implica a personas muy respetuosas con lo tradicional, que cumplen estrictamente los reglamentos. Son organizadas, confiables, prudentes, comedidas, controladas e intolerantes con los que se desvían de la norma.

**Sometimiento:** las personas que se sitúan en esta escala son modestas y tienden a ocultar su talento y aptitudes. En general poseen aptitudes superiores a las que se atribuyen y tienden a ser abnegadas en su relación con los demás.

**Control:** se refiere a sujetos que tienden a dominar, a dirigir y a intimidar a los demás. Son personas manipuladoras que buscan ser obedecidas y respetadas.

**Insatisfacción:** se trata de personas que sienten que no se los valora y que no reciben un trato justo. Tienden a ser pasivos, agresivos y malhumorados.

**Concordancia:** se refiere a sujetos que se caracterizan por ser socialmente simpáticas, receptivas y maleables en su relación con los demás (Millon, 1997).

Este inventario presenta una serie de ventajas sobre otros cuestionarios de personalidad. (Millon, 1986). En primer lugar, consta solo de 180 ítems, un número lo suficientemente pequeño para que pueda usarse en diferentes contextos y no cansar demasiado a los sujetos y lo suficientemente grande para permitir la evaluación de una gama amplia de comportamientos clínicamente relevantes. En segundo lugar, la selección de los ítems y el desarrollo de las escalas se produjo a través de una secuencia de 3 etapas de validación: teórico-sustantiva, interna-estructural y externa-criterial. A partir de estas etapas de validación, Millon elimina algunos ítems y clasifica los restantes según una asignación de pesos distintos según pertenezca teórica o empíricamente a una escala, de tal forma que los ítems puntúan en diferentes escalas con diferentes pesos. Así, si un ítem se

construyó para una escala teórica y se obtuvieron correlaciones altas entre el ítem y la escala, se le asignaba un peso de tres puntos; puesto que existen escalas relacionadas teóricamente, a los ítems de estas escalas que correlacionan alto con otra escala, se les asigna un peso de dos puntos para la escala con la que existe la relación teórica; y si la correlación no es muy alta, se le da un peso de un punto. De esta forma, los 180 ítems permiten evaluar 24 escalas diferentes.

Diversos autores han propuesto que el MIPS es una escala ampliamente validada para el conocimiento de los estilos de la personalidad en diferentes países (Sánchez-López. y Aparicio, 1998; Casullo, & Castro Solano, 2000).

A partir de lo señalado, se destaca la importancia del estudio de los estilos de personalidad en el ámbito laboral, y específicamente del estudio de su relación con otras variables de relevancia en este ámbito, entre las cuales puede señalarse el desempeño y la satisfacción laboral

## CAPÍTULO 3:

### METODOLOGÍA

#### *Participantes*

La muestra estuvo conformada por la totalidad de empleados de la empresa “CARAFFA CONSTRUCCIONES” (n=16), 13 pertenecientes al sexo masculino y 3 pertenecientes al sexo femenino, a los cuales se accedió por muestro accidental. Los participantes de sexo masculino realizaban tareas comerciales y de planta de producción en materia de construcción, mientras que el personal de sexo femenino realizaba de manera exclusiva tareas de tipo administrativas. Los mismos fueron invitados a participar en forma voluntaria y anónima, previa información del objetivo de la presente investigación (CONSENTIMIENTO INFORMADO).

#### *Herramientas e Instrumentos*

***Inventario de Estilos de Personalidad de Millon<sup>1</sup> (Millon T., 1994)***: El MIPS (Inventario Millon de Estilos de Personalidad) está compuesto por 180 ítems de verdadero y falso. Se incluyen 24 escalas agrupadas en 12 pares y cada par contiene dos escalas yuxtapuestas. A su vez los 12 pares están organizados en tres áreas: Metas Motivacionales, Modos o Estilos Cognitivos y Vínculos o Relaciones Interpersonales. Además de estas 12 escalas, el MIPS contiene 3 indicadores de validez: Impresión Positiva (IP), Impresión Negativa (IN) y Consistencia (C). La escala de IP está redactada con el propósito de identificar a las personas que intentan producir una impresión demasiado favorable en el test. La escala de IN pretende identificar a las personas cuyas respuestas en el MIPS tienden a ser asociadas con una autopercepción negativa generalizada de sí mismas. El valor de corte que Millon

---

<sup>1</sup> Para información acerca de la validez de este instrumento en nuestro país véase: I) Sánchez-López, M.P. y Aparicio, M.E. (1998). Inventario Millon de estilos de Personalidad: su fiabilidad y validez en España y Argentina. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 4 (2), 87-110; II) Sánchez-López, M.P. y Casullo, M.M. (2000). Estilos de personalidad: una perspectiva iberoamericana. Madrid: Miño y Dávila. ; III) Casullo, M. M., Castro Solano, A.,(2000) ADAPTACIÓN DEL MIPS EN ARGENTINA EN EL AMBITO LABORAL, EDUCATIVO Y MEDICO, Capítulo 4 en: Sánchez López, P.; Casullo, M.M., (compiladoras), ESTILOS DE PERSONALIDAD. Una Perspectiva Iberoamericana, Madrid: Miño y Dávila Editores, pág. 63-75

plantea en su investigación empírica para considerar que un sujeto está dando una IP o una IN está diferenciado según el nivel educativo; así, para un nivel de educación alta el punto de corte para IP e IN es de 5 puntos o más en cada una de las escalas, mientras que para un nivel de estudios bajo, el punto de corte era de 4 o más para IP y de 6 o más para IN. Es decir, que si una persona de un nivel educativo alto puntúa con 7 en la escala de IN, supondrá que la persona tiene una autopercepción negativa de sí mismo (o pretende darla) y se pondrá en duda el valor de los datos recogidos para esa persona. La escala Consistencia, por su parte, se refiere a la validez de los datos recogidos y si son consistentes las respuestas dadas a determinados ítems.

***Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/82 (Meliá JL, Peiró JM., 1989):*** El Cuestionario esta compuesto por 90 ítems, que son contestados en una escala que va desde “muy insatisfecho” a “muy satisfecho”. Permite efectuar un diagnóstico de la Satisfacción Laboral, global y por factores, cubriendo sistemáticamente todas las áreas principales (Melia, J.L. Y Peiro, J.M. 1989a). Meliá, J.L., & Peiró, J. M., 1989b).

- El **Factor I** evalúa SATISFACCION CON LA SUPERVISION Y LA PARTICIPACION EN LA ORGANIZACIÓN.
- El **factor II**, la SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO.
- El **factor III**, la SATISFACCION CON LAS PRESTACIONES MATERIALES Y RECOMPENSAS COMPLEMENTARIAS recibidas de la Empresa, excepto el salario.
- El **factor IV** la SATISFACCION INTRINSECA DEL TRABAJO.
- El **factor V** la SATISFACCION CON LA REMUNERACION, LAS PRESTACIONES BASICAS Y LA SEGURIDAD EN EL EMPLEO.
- El **factor VI** la SATISFACCION CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

*Procedimiento*

Los Participantes fueron abordados en su lugar de trabajo y fueron invitados a participar del presente estudio. Se les aplicaron los instrumentos de evaluación y se les solicitó que los completen en el momento. Posteriormente fueron citados para una devolución de los resultados. Los datos fueron recabados para su posterior procesamiento.

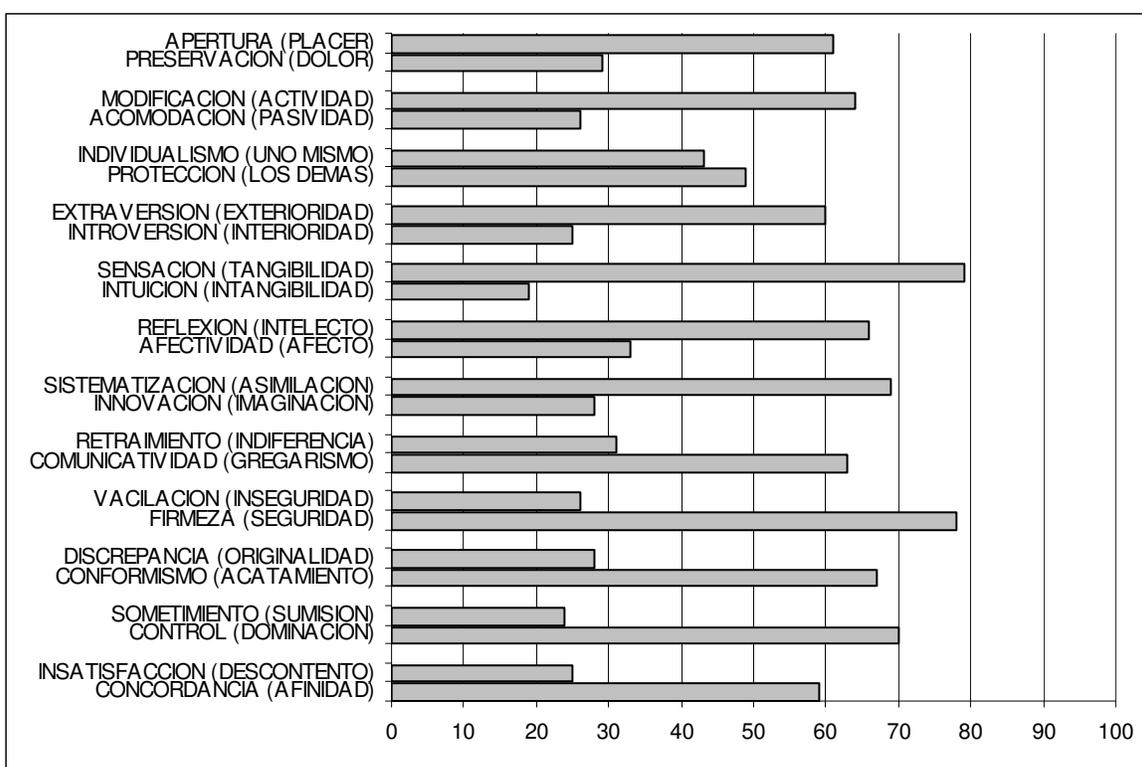
Para la realización del presente trabajo solo se utilizaron los ítems del inventario de satisfacción laboral que corresponden al factor SATISFACCION CON LA SUPERVISION Y LA PARTICIPACION EN LA ORGANIZACIÓN y los correspondientes al factor SATISFACCION CON EL AMBIENTE FISICO DE TRABAJO.

Una vez procesados los datos se procedió a la elaboración de un perfil general de la muestra seleccionada de acuerdo a la media aritmética de los puntajes de prevalencia obtenidos por los participantes en cada escala. Posteriormente se realizaron correlaciones bivariadas, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. La elección de este coeficiente estuvo basada en el nivel de medición de las variables y el reducido tamaño de la muestra. Todos los datos fueron analizados mediante el programa computacional Statistica® para Windows®.

## Resultados

En la figura 1 puede observarse un perfil general de los estilos de personalidad predominantes en la empresa, de acuerdo a la media aritmética de las puntuaciones obtenidas en cada escala por los participantes del estudio.

**Figura 1.** Estilos de personalidad en el personal de Caraffa Construcciones. Los datos son expresados como media aritmética para el total de la muestra (n=16).



En la tabla uno, se muestran los resultados obtenidos en la satisfacción laboral, tanto el ambiente físico del trabajo, como el nivel de satisfacción con la supervisión y la participación en la organización. Los mismos sugieren elevados niveles satisfacción por parte de los trabajadores de la empresa. En la misma, se

evidencia mayor porcentaje de satisfacción con el ambiente físico que con la participación en empresa.

**Tabla 1.** Medias y Desviaciones estándar de la muestra en las dimensiones Satisfacción Laboral con el Ambiente físico y con la Supervisión

	<b>Media</b>	<b>sd</b>
SL Ambiente físico	79,85714	13,77767
SL Supervisión	51,07143	7,40545

En la tabla 2 pueden observarse las correlaciones de las escalas del MIPS con los factores correspondientes con el inventario de satisfacción laboral. En la misma, puede observarse que la escala denominada **Apertura** evaluada por el MIPS posee una correlación positiva ( $r=0.50$   $p<0.05$ ) con el nivel de satisfacción obtenido con el ambiente físico el trabajo. Esto quiere decir, que las personas con mayores niveles de búsqueda del placer, de lo positivo y de las experiencias que impliquen desafíos, obtienen mayores puntajes en la escala de satisfacción con el ambiente físico trabajo.

Se observó también una correlación negativa ( $r=-0.36$   $p<0.05$ ) con la escala que corresponde a **Preservación** del MIPS y la satisfacción con la ambiente físico de trabajo. En otras palabras, las personas que tienden a focalizarse sobre los eventos negativos de la vida y que tienden a estar preocupados por la evitación de estos eventos, experimentan menos satisfacción con el ambiente físico del trabajo.

Como puede observarse en la tabla, se observó una correlación positiva elevada ( $r=0.65$   $p<0.05$ ) entre **extraversión** y satisfacción con el ambiente físico trabajo. Esto implica que las personas que tienden a tomar como fuentes de información y origen de su pensamiento los sucesos externos y las personas más que las sensaciones internas, poseerían mayor tendencia a experimentar mayor satisfacción con el ambiente físico de trabajo.

**Tabla 2:** Correlación entre los estilos de personalidad y el nivel de satisfacción laboral en el ambiente físico y con la supervisión y la participación en la organización

Estilo de Personalidad	SI Amb físico	SI Superv
Concordancia	,07	,19
Insatisfacción	-,14	-,05
Control	,25	-,36
Sometimiento	-,20	-,16
Conformismo	,19	-,21
Discrepancia	-,00	-,01
Firmeza	,38	-,23
Vacilación	-,41	-,06
Comunicación	,43	,11
Retraimiento	-,50	-,45
Innovación	,30	,30
Sistematización	-,04	-,06
Afectividad	,18	,42
Reflexión	,18	-,38
Intuición	,18	,09
Sensación	-,14	-,15
Introversión	-,51	-,25
Extraversión	<b>,65*</b>	,44
Protección	,35	,01
Individualismo	-,24	-,19
Acomodación	-,24	-,20
Modificación	,25	-,15
Preservación	<b>-,36*</b>	-,08
Apertura	<b>,50*</b>	-,26
SI Amb Físico	1,00	<b>,42*</b>
SI Superv	<b>,42*</b>	1,00

**Nota:** \*  $p \leq 0.05$  N = 16.

## Discusión

En primer lugar, puede decirse que los resultados obtenidos son congruentes con investigaciones previas que sugieren la relación entre algunos aspectos de la personalidad y la satisfacción laboral (Connolly, y Viswesvaran, 2000, Jong, de Velde, M.E.G. van der & Jansen, P.G.W. 2001).

En el perfil gráfico de los EP puede observarse que los trabajadores se mostrarían como personas muy activas y orientadas a buscar nuevas experiencias que le aporten lo positivo de la vida (*apertura*), donde serían propensos a ser protagonistas de los cambios y de todo lo que ocurre en su entorno (*modificación*). Fenomenológicamente, se muestran como personas con buen nivel energía y preocupadas por logros tanto individuales como aquellos que podrían beneficiar a las personas que están cerca de ellos. Es probable que se muestren más audaces y decididos de lo que en realidad son y en muchas ocasiones estarían dispuestos a actuar más en función de lo que se espera de ellos que en base a sus propias metas (*protección*).

Cognitivamente parecen estar orientados a buscar estímulos en los sucesos externos (*extraversión*). Tendrían una alta preferencia por estímulos concretos, tangibles y no ambiguos por lo cual poseerían tendencia a basar su pensamiento en aspectos concretos de la experiencia más que en intuiciones (*sensación*). Suelen trabajar de manera sistemática, siguen las normas establecidas aunque a veces de manera un poco perfeccionista (*sistematización*).

Se les considera comunicativos con preferencia por actividades con otras personas y participar en actividades sociales (*comunicatividad*). Son bastante extravertidos y no necesitan demasiado tiempo para entrar en confianza, quizás porque confían adecuadamente en sus habilidades para seducir y persuadir a la personas de su entorno (*firmeza*). Sus conductas son ajustadas a lo esperable y aceptan de buen modo a las figuras de autoridad y las normas que se les imponen (*conformismo*). Poseen una tendencia a resolver los conflictos interpersonales de manera diplomática y con altas probabilidades de que cedan sus necesidades personales en pos de llegar a acuerdos pacíficos (*concordancia*).

Los resultados indicarían que la orientación al placer (*Apertura*) está relacionada con la satisfacción. La tendencia a ver el lado positivo de las cosas y ser optimistas respecto al futuro es una de las variables relacionadas con el bienestar general (Veenhoven, 1991;

Strack, Argyle y Schwart, 1991; Myers y Diener, 1995; Diener *et al.* 1999) .Apertura indica que la satisfacción estaría asociada con la tendencia a experimentar placer, mas que a evitar el dolor (Millon, 1990) .

Contrariamente, las personas que tienen una tendencia a concentrar la atención hacia estímulos que subjetivamente atribuyen que pueden alterar el bienestar emocional y físico tienen una clara tendencia a sentirse menos satisfechos con el ambiente físico del trabajo. Según Millon, estas personas logran evitar peligro y riesgos innecesarios, pero a menudo tienen que pagar por ello con la limitación de la experiencia positiva. Estos resultados están en línea con resultados obtenidos en estudios previos (Castro Solano, 2000; Castro Solano y Díaz Morales, 2002).

La apertura y la preservación constituyen un elemento esencial en la caracterización de algunos patrones de personalidad propuestos por algunos autores (Leonardi, Spazzafumo, Marcellini & Gagliardi, 1998) que definen un patrón activo independiente (mayor apertura) y otro pasivo dependiente (mayor preservación). Proponen que el patrón activo independiente tiende a experimentar niveles superiores de satisfacción vital que el restante patrón, y que esto es en gran medida responsable de la sensación subjetiva de bienestar que experimentan las personas.

En los modos cognitivos se encontró una relación positiva entre extraversión y satisfacción con el ambiente físico del trabajo. Éstos resultados están en congruencia con los hallados por Connolly, y Viswesvaran, (2000), y apoyan el supuesto de que las personas que utilizan como fuente de información los sucesos externos y la disposición a aceptar los acontecimientos poseen mayor nivel de satisfacción con el ambiente físico de trabajo.

En esta investigación no se encontró una relación significativa entre los estilos de la personalidad y la satisfacción obtenida con la supervisión y la participación en organización del trabajo.

Los resultados obtenidos permiten concluir que tres subescalas del test de personalidad de Millon, en esta empresa local, se relacionan de manera significativa con los niveles de satisfacción con el ambiente físico del trabajo. Es decir, por lo menos en los empleados pertenecientes a esta empresa, que poseen motivacionalmente una tendencia a la búsqueda del placer, en otras palabras de los reforzadores positivos que se relacionan de

manera significativa con el bienestar subjetivo que perciben en el lugar donde se desenvuelven laboralmente. Por el contrario, aquellos que en general están a la expectativa de que las cosas no mejoren o de potenciales peligros tienen mayores probabilidades de ver disminuido el nivel de bienestar.

Con respecto a los modos cognitivos, las personas cuyo procesamiento de la experiencia es originado o iniciado a partir de los sucesos externos poseen más de niveles de satisfacción con el ambiente físico del trabajo. Es decir, que en el proceso que va desde la activación (Extraversión/Introversión), selección, transformación y codificación de la experiencia, las personas que tienen preferencia por la activación mediante sucesos que ocurren en el ambiente (Extraversión) poseen aumentadas las probabilidades de sentir mayor bienestar con el ambiente físico del trabajo.

### **Referencias**

- Allport, G.W. (1937). *Personality: a Psychological Interpretation*. New York: Holt, Rinehart and Winston. (Traducción al español: Psicología de la personalidad. Buenos Aires: Paidós, 1974).
- Andrasani, P. J. y Nestel, G.: Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology*, 1976, págs. 156-165.
- Aparicio García ME (2001) Evaluación de la personalidad mediante el modelo de Theodore Millon en el ámbito laboral. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de psicología. ISBN: 84-669-2363-2
- Barrick, M.R. y Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Botwin, M. D. y Buss, D. M.: Structure of act-reported model of personality recaptured? *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 1989, págs. 988-1001.

- Brayfield A. Y Rothe H. An index of satisfaction *Journal of Applied Psychology*. 1951, 35, 307-311
- Castro Solano, A.; Casullo, M. M., (2000) LOS ESTILOS DE PERSONALIDAD EN EL AMBITO LABORAL, , Capítulo 11 en: Sánchez López, P.; Casullo, M.M., (compiladoras), ESTILOS DE PERSONALIDAD. Una Perspectiva Iberoamericana, Madrid: Miño y Dávila Editores, pág. 233-263.
- Casullo, M. M., Castro Solano, A.,(2000) ADAPTACIÓN DEL MIPS EN ARGENTINA, Capítulo 4 en: Sánchez López, P.; Casullo, M.M., (compiladoras), ESTILOS DE PERSONALIDAD. Una Perspectiva Iberoamericana, Madrid: Miño y Dávila Editores, pág. 63-75.
- Connolly, J.J. y Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281
- Erez, A. y Judge, T. A.: Relationship of Core Self-Evaluation to Goal Setting Motivation, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 6, 2001, págs. 1270-1279.
- García Alvarez, A.I. y Ovejero Bernal, A. (2000) Feedback Laboral y Satisfacción. Universidad de Oviedo, España.
- Ghiselli, E.E., & Barthol, R.P. (1953). The validity of personality inventories in the selection of employees. *Journal of Applied Psychology*, 37, 18-20
- Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection.
- Hackman, J., y Oldham, G. (1980): Work redesign. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hathaway, S.R., & McKinley, J.C. (1940). A multiphasic personality schedule (Minnesota): I. Construction of the schedule. *Journal of Psychology*, 10, 249-254.
- Herzberg Frederick Work and the Nature of man. World publishing Cleveland- Ohio, 1966. Trad. francesa de Voraz "Le travail et la nature de l'homme"
- Hollenbec, J. R. y Brief, A. P.: the effects of individual differences and goal origin on goal setting and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 40, 1987, págs. 392-414.
- Hollenbec, J. R. y Klein, H.J. : Goal commitment and the goal-setting process : Problems, prospects, and proposals for future research. *Journal of Applied Psychology*, 72, 1987, págs. 212-220.

- House, R. J. (1977): A 1976 theory of charismatic leadership. En J. G. Hunt y L. L. Larson (Edits.), *Leadership: The cutting edge*. Carbondale, IL.: Southern Illinois University Press.
- Hurtz, G.M. y Donovan, J.J. (2000). Personality and job performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- Hyder, S.E., & Lyons, M. (1988). Factor analysis of the DSM-III personality disorder clusters: A replication. *Comprehensive Psychiatry*, 29, 304–308.
- Jong, R.D., de, Velde, M.E.G. van der & Jansen, P.G.W. (2001). Openness to experience and growth need strength as moderators between job characteristics and satisfactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 350-356
- Judge, T. A. y Bono, J. E.: Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85, 5, 2000, págs. 751-765.
- Judge, T. A., Locke, E. A. y Durham, C. C.: The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 1997, págs. 151-188
- Judge, T., Bono, J.E., Ilies, R. y Gerhardt, M.W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780.
- Kern, L.: The moderating Effects of Locus of Control on Performance Incentives and Participation. *Human Relations*, 45, 9, 1992, págs. 991-1012.
- Klerman (comps.) *Contemporary directions in psychopathology: Toward the DSMIV*
- Kornhauser *Mental health of the industrial Work: A Detroit Study* Wiley, 1965. Citado por Wrom en "Motivación y alta dirección" México, 1979
- Larsen, R. J. (1989). A process approach to personality psychology: utilizing time as a facet of data. En D. M. Buss, y N.Cantor. *Personality Psychology. Recent trends and*
- Latham, y. M., & Leddy, P. M. (1987). Source of recruitment and employee attitudes: An analysis of job involvement, organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, vol. 1
- Lee, C., Ashford, S.J. & Bobko, P. (1990). Interactive effects of “Type A” behaviour and perceived control on worker performance, job satisfaction and somatic complaints. *The Academy of Management Journal*, 33, 870-881
- Leonardi, F., Spazzafumo, L., Marcellini, F., & Gagliardi, C. (1998). The top-down/bottom-up controversy from a constructionist approach. A method for measuring top-down effects applied to a sample of older people. *Social Indicators Research*, 48, 187-216.

- Livesley, W.J. (1998). Suggestions for a framework for an empirically based classification of personality disorder. *Canadian Journal of Psychiatry*, 43, 137–147.
- Livesley, W.J., Jackson, D.N., & Schroeder, M.L. (1991). Dimensions of personality pathology. *Canadian Journal of Psychiatry*, 36, 557–562.
- Lopez Mena Inventario IST. Adaptación a España del cuestionario de P. Smith Aird y Asociados. Barcelona, 1983
- Lucas A (1977). Elaboración de un índice de satisfacción en la empresa. *Boletín de Sociología de empresa.*, p-12.
- Mahrer, A.R. (1999). Embarrassing problems for the field of psychotherapy. *Journal of Clinical Psychology*, 55, 1147–1156.
- Melia, J.L. (1987). Conflicto y ambigüedad de rol en organizaciones laborales. Un estudio de variables moduladoras [Role conflict and ambiguity in labour organizations. A study of modulator variables]. Tesis doctoral. Universidad de Valencia. (mimeo).
- Melia, J.L. Y Peiro, J.M. (1985). "Análisis empírico de un modelo bifactorial de poder e influencia en las organizaciones" [Empirical analysis of a bifactorial model of power and influence in organizations] . *La Intervención Psicosocial en las Organizaciones. II Congreso Nacional de Psicología del Trabajo*, 243-302. Tarrasa.
- Meliá, J.L., & Peiró, J. M. (1989a). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez [The S10/12 Job Satisfaction Questionnaire: Factorial structure, reliability and validity]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.
- Melia, J.L. Y Peiro, J.M. (1989b). "La medida de la satisfacción laboral en los contextos organizacionales: El cuestionario de Satisfacción S20/23" [Job satisfaction measurement in organizational contexts: The questionnaire S20/23]. *Psicologemas*, 3, 59-74.
- Melia, J.L., Pradilla, J.F. Y Marti, N. (1990). "Un cuestionario de formato dicotómico para la medición de la ambigüedad de rol" [A questionnaire of format for measurement of role ambiguity]. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 17, 1571 63.
- Messick, S. (1988a). The once and future issues of validity: Assessing the meaning and consequences of measurement. III. H. Wainer & H. I. Braun (Eds.), *Test validity*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Millon, T. (1969). *Modern psychopathology; A biosocial approach to maladaptive learning and functioning*. Philadelphia: Saunders. (Millon, T. (1981a). *Psicopatología Moderna: enfoque biosocial de los aprendizajes erróneos y de los disfuncionalismos*. New York: Wiley Interscience.
- Millon, T. (1986). Personality prototypes and their diagnostic criteria. En T. Millon y G. L.
- Millon, T. (1990). *Toward a new personalogy: An evolutionary model*. New York: Wiley.
- Millon, T. (1991a). Normality: What may we learn from evolutionary theory? En D. Offer y M. Sabshin (comps.). *The diversity of normal behavior*. Nueva York: Basic Books.
- Millon, T. (1994). *Millon Index of Personality Styles*. San Antonio: The Psychological Corporation. Traducción al español (1997). *Inventario Millon de Estilos de personalidad*. Buenos Aires: Paidós.
- Millon, T. y Davis, R.D. (1996). *Disorders of personality: DSM-IV and beyond*. New York: Wiley-Interscience. (Traducido al español: *Trastornos de la personalidad: más allá del DSM-IV*. Barcelona: Masson).
- Millon, T. y Davis, R.D. (1997a). The MCMI-III: Present and Future Directions. *Journal of Personality Assessment*, 68(1), 69-85.
- Millon, T., Everly, G. y Davis, R.D. (1995). ¿Cómo puede facilitarse la integración de la psicoterapia mediante el conocimiento de la psicopatología? Una perspectiva a partir de los trastornos de la personalidad. *Clínica y Salud*, 6 (2), 109-129.
- Moldin, S.O., Rice, J.P., Erlenmeyer-Kimling, L., & Squires-Wheeler, E. (1994). Latent structure of DSM-III-R Axis-II psychopathology in a normal sample. *Journal of Abnormal Psychology*, 103, 259–266.
- Morey, L.C. (1988). The categorical representation of personality disorder: A cluster analysis of DSM-III-R personality features. *Journal of Abnormal Psychology*, 97, 314–321.
- Mount, M. K. y Barrick, M. R. (1955): The Big Five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. En K. M. Rowland y G. Ferris (Edits.), *Research in personnel and human resources management*. Greenwich, CT: JAI Press (Págs. 153-200)
- Mueller-Hanson, R., Heggstad, E.D. y Thornton, G.C. (2003). Faking And selection: Considering the use of personality from select-in and select-out perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 88, 348-355.

- Myers, D.G. & Diener, Ed. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6 (1), 10-19.
- Norman, W.T (1963).: Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, , págs. 574-583.
- Peabody, D. y Goldberg, L.R. : Some determinants of factor structures for personality-trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1989, págs. 552-567.
- Quintanilla Pardo I. El hombre en el trabajo: insatisfacción y conflicto Promolibro. Valencia, 1984
- Quiroga, M. A. y Sánchez-López, M.P. (1987). Los estilos cognitivos: concepto y clasificación. Una revisión crítica. En M.P. Sánchez-López y M.A. Quiroga, (eds.).
- Robbins, S.P. (1998) Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall, Octava edición
- Rotter, J.B.: Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 1966, págs. 1-28.
- Salgado, J. Y Blanco, M. (1990). "Validez de las pruebas de aptitudes cognitivas en la selección de Oficiales de Mantenimiento de la Universidad de Santiago" [Validity of cognitive aptitudes tests in the selection of maintenance officer in the University of Santiago]. Trabajo presentado al II Congreso Nacional de Psicología Social. Santiago de Compostela, Septiembre.
- Salinas-Oviedo C, Laguna-Calderón J, Mendoza-Martínez MR. La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud Publica Mex* 1994;36:22-29.
- Sanchez, M.C. Y Lopez, C.I. (1988). "Satisfacción en el trabajo en la escala de administrativos" [Satisfaction in work in the administrative scale]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10, 67-73.
- Sánchez-López, M.P. y Aparicio García, M.E. (1998). El inventario Millon de estilos de personalidad: su fiabilidad y validez en España y Argentina. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 4, 2, 87-110.
- Sánchez-López, M.P. y Casullo, M.M. (2000). *Estilos de personalidad: una perspectiva iberoamericana*. Madrid: Miño y Dávila.
- Schmidt, N., Gooding, R. Z., Noe, R. A., & Kirsch, M. (1984). Meta-analysis of validity studies published between 1964 and 1982 and the investigation of study characteristics. *Personnel Psychology*, volume 37.

- Schmit, M.J. y Ryan, A.M.: The Big Five in Personnel selection: Factor structure in applicant and non-applicant populations. *Journal of Applied Psychology*, 78, 1993, págs. 966-974.
- Schneider, B. Y Dachler, H.P. A note on the stability of the job. *Descriptive INDEX Journal of Appl. Psychology*, 1978. 63. 650-653
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Strack, F., Argyle, M. & Schwartz, N. (1991). *Subjective wellbeing: An interdisciplinary perspective*. International Series in Experimental Social Psychology, nº. 21, Pergamon Press
- Tett, R.P, Jackson, D.N. & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742
- Torgensen, S., Skre, I., Onstad, S., Edvardsen, J., & Kringlen, E. (1993). The psychometric-genetic structure of DSM-III-R personality disorder criteria. *Journal of Personality Disorders*, 7, 196–213.
- Veenhoven, R. (1991). Questions on happiness. Classical topics, moderns answers, blind spots En Strack, F., Argyle, M. & Schwartz, N. (eds), *Subjective well-being*.
- Vroom y Deci. *Motivación y alta dirección* Trillas, México, 1979
- Weinert "Manual de Psicología de la Organización". Herder, 1985
- Weitz, J.: A neglected concept in the study of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 5, 1952, págs. 201-205.
- Widiger, T.A., Frances, A.J., Pincus, H.A., Davis, W.W., & First, M.B. (1991). Toward an empirical classification for the DSM-IV. *Journal of Abnormal Psychology*, 100, 280–288.