

Universidad Siglo 21



Trabajo Final de Graduación

Lic. En Psicología

*“Factores de personalidad y satisfacción laboral
de los delegados sindicales de Córdoba Capital”*

María Nora Lueiro Luque

2017

Agradecimientos

A mi compañero por el amor con el me que me apoyó en este proyecto, por ser incondicional, por creer siempre en que lo iba a lograr y por apoyarme y alentarme cada vez que creía que no iba a poder.

A mis hijos, que desde la panza estudiaron conmigo y a quienes tantas horas les robé por este sueño hecho realidad.

A mi familia de origen. A mi mamá y a mis hermanos por su ayuda incondicional para que yo pueda llegar hasta aquí.

A mis amigas por el apoyo, por no dejarme bajar los brazos y por recordarme cada vez que fue necesario, cuál era el norte.

A aquellos docentes que compartieron herramientas y conocimientos, que me permitieron expresar libremente, crear pensamiento crítico, y que no tuvieron miedo de colaborar en formar colegas competentes.

Resumen

La personalidad se la puede definir como el conjunto de rasgos relativamente perdurables de los sujetos que se han afianzado a lo largo del tiempo. El Modelo de los Cincos Factores ha demostrado que algunas de sus dimensiones se pueden relacionar con respuestas adecuadas en relación con la salud y con comportamientos saludables.

De los Cincos Grandes Factores, es la estabilidad emocional la que se relaciona con una mayor intensidad con la satisfacción en el trabajo y con bajos niveles de tensión,

El objetivo de este Trabajo Final de Graduación fue describir los factores prevalentes de la personalidad de los delegados sindicales de Córdoba Capital y el grado de satisfacción laboral que podrían estar involucrados al momento de elegir ese rol.

Las personas con altas puntuaciones de neuroticismo sienten menos satisfacción laboral, mientras que las personas con altas puntuaciones de extraversión predicen, en parte, la satisfacción laboral (Satisfacciones Intrínsecas).

Palabras claves: Factores de personalidad, satisfacción laboral, delegados sindicales.

Abstract

Personality can be defined as the set of relatively enduring traits that a person has wrought over time. The Big Five Factors Model has demonstrated that some of its dimensions can be related with answers related to healthy behavior.

Of Big Five Factors, emotional stability is the one that has more intense relation with job satisfaction and low levels of tension.

The main goal of this final job was to describe prevalent personality factors of union representative of Córdoba City and the grade of job satisfaction that could be involved at the time to choose that role.

This job is a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational research design, which was made up of an intentional sample of 100 trade union representative, who were surveyed during the months of May and June 2017, in Web format forms.

High neuroticism punctuations are correlated with less job satisfaction, while high extraversion punctuation is predictors of job satisfaction (intrinsic satisfaction).

Key Words: Personality factors, job satisfaction, union representative.

Índice

ÍNDICE	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
1. INTRODUCCIÓN	7
1.1 ANTECEDENTES	9
1.2 JUSTIFICACIÓN	13
1.3 TEMA.....	15
1.4 PROBLEMA	15
1.5 OBJETIVOS GENERALES	16
1.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1 PERSONALIDAD: DEFINICIÓN	17
2.1.2 El modelo de los Cinco Grandes	18
2.1.3 El Modelo de Costa y McCrae.....	19
2.2 SATISFACCIÓN LABORAL	21
2.2.2 La relación Motivación y Satisfacción laboral.....	22
2.2.3 Personalidad y afectos, su relación con Satisfacción laboral	23
3. METODOLOGÍA	25
3.1 TIPO DE ESTUDIO	25
3.2 DISEÑO.....	25
3.3 POBLACIÓN.....	26
3.4 MUESTRA.....	26
3.5 INSTRUMENTOS	26
3.6 PROCEDIMIENTOS	27
3.7 PROPUESTA DE ANÁLISIS.....	27
3.8 CUESTIONES ÉTICAS	28
3.9 FICHA TÉCNICA	28
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	29
4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVOS SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS.....	29
4.2 ANÁLISIS DE FRECUENCIA Y PORCENTAJE DE LAS VARIABLES	31
4.3 ANÁLISIS DE COMPARACIÓN DE MEDIAS.....	43
4.4 ANÁLISIS CORRELACIONALES.....	46
5. DISCUSIONES	51
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXO	65

Índice de tablas

TABLA 1 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: FRECUENCIA Y PORCENTAJE DE LA VARIABLE SEXO.	29
TABLA 2 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: NÚMERO DE CASOS, MÍNIMO, MÁXIMO, MEDIA Y DESVIACIÓN TÍPICA DE LA VARIABLE EDAD.	30
TABLA 3 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: FRECUENCIA Y PORCENTAJE DE LA VARIABLE ÁMBITO DE TRABAJO	30
TABLA 4 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: NÚMERO DE CASOS, MÍNIMO, MÁXIMO, MEDIA Y DESVIACIÓN TÍPICA DE LA VARIABLE ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	31
TABLA 5 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: NÚMERO DE CASOS, MÍNIMO, MÁXIMO, MEDIA Y DESVIACIÓN TÍPICA DE LA VARIABLE ANTIGÜEDAD COMO DELEGADO SINDICAL	31
TABLA 6 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: FRECUENCIA Y PORCENTAJE EN LA VARIABLE NEUROTICISMO	32
TABLA 7 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: FRECUENCIA Y PORCENTAJE EN LA VARIABLE EXTROVERSIÓN	33
TABLA 8 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: FRECUENCIA Y PORCENTAJE EN LA VARIABLE APERTURA	34
TABLA 9 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: FRECUENCIA Y PORCENTAJE EN LA VARIABLE CORDIALIDAD	34
TABLA 10 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: FRECUENCIA Y PORCENTAJE EN LA VARIABLE RESPONSABILIDAD	35
TABLA 11 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: FRECUENCIA Y PORCENTAJE EN LA VARIABLE SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN.....	36
TABLA 12 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: FRECUENCIA Y PORCENTAJE EN LA VARIABLE SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO.....	37
TABLA 13 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: FRECUENCIA Y PORCENTAJE EN LA VARIABLE SATISFACCIÓN INTRÍNSECAS.....	38
TABLA 14 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: FRECUENCIA Y PORCENTAJE EN LA VARIABLE SATISFACCIÓN CON LAS PRESTACIONES	39
TABLA 15 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: FRECUENCIA Y PORCENTAJE EN LA VARIABLE SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN	40
TABLA 16 DIFERENCIA EN LAS VARIABLES DE FACTORES DE PERSONALIDAD ENTRE PERSONAS DEL SEXO MASCULINO Y FEMENINO.	43
TABLA 17 DIFERENCIA EN LAS VARIABLES DE SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE PERSONAS DEL SEXO MASCULINO Y FEMENINO.	44
TABLA 18 DIFERENCIA EN LAS VARIABLES DE FACTORES DE PERSONALIDAD ENTRE LOS ÁMBITOS DE TRABAJO PRIVADOS Y PÚBLICOS.....	45
TABLA 19 DIFERENCIA EN LAS VARIABLES DE SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE LOS ÁMBITOS DE TRABAJO PRIVADOS Y PÚBLICOS.....	46
TABLA 20 CORRELACIONES ENTRE FACTORES DE PERSONALIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL	47
TABLA 21 CORRELACIÓN ENTRE FACTORES DE PERSONALIDAD, EDAD, ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN Y ANTIGÜEDAD COMO DELEGADO SINDICAL	48
TABLA 22 CORRELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL, EDAD, ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN Y ANTIGÜEDAD COMO DELEGADO SINDICAL	49

Índice de figuras

FIGURA 1 <i>PORCENTAJE DE LA VARIABLE SEXO.</i>	29
FIGURA 2 <i>PORCENTAJE DE LA VARIABLE ÁMBITO DE TRABAJO</i>	30
FIGURA 3 <i>PORCENTAJES DE VALORES BAJO, MODERADO Y ALTO, EN LA VARIABLE NEUROTICISMO</i>	32
FIGURA 4 <i>PORCENTAJES DE VALORES BAJO, MODERADO Y ALTO, EN LA VARIABLE EXTROVERSIÓN</i>	33
FIGURA 5 <i>PORCENTAJES DE VALORES BAJO, MODERADO Y ALTO, EN LA VARIABLE APERTURA</i>	34
FIGURA 6 <i>PORCENTAJES DE VALORES BAJO, MODERADO Y ALTO, EN LA VARIABLE CORDIALIDAD</i>	35
FIGURA 7 <i>PORCENTAJES DE VALORES BAJO, MODERADO Y ALTO, EN LA VARIABLE RESPONSABILIDAD</i>	36
FIGURA 8 <i>PORCENTAJES DE VALORES BAJO, MODERADO Y ALTO, EN LA VARIABLE SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN</i>	37
FIGURA 9 <i>PORCENTAJES DE VALORES BAJO, MODERADO Y ALTO, EN LA VARIABLE SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO</i>	38
FIGURA 10 <i>PORCENTAJES DE VALORES BAJO, MODERADO Y ALTO, EN LA VARIABLE SATISFACCIÓN INTRÍNECAS</i>	39
FIGURA 11 <i>PORCENTAJES DE VALORES BAJO, MODERADO Y ALTO, EN LA VARIABLE SATISFACCIÓN CON LAS PRESTACIONES</i>	40
FIGURA 12 <i>PORCENTAJES DE VALORES BAJO, MODERADO Y ALTO, EN LA VARIABLE SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN</i>	41

1. Introducción

La personalidad se la puede definir como el conjunto de rasgos relativamente perdurables de los sujetos que se han afianzado a lo largo del tiempo, hasta formar un patrón de conductas que los distingue de otros sujetos (Rappoport, 1977). Por su parte Costa y McCrae (1992) entienden a la personalidad en función a cinco grandes dimensiones los cuales están presentes en todas las personas y son variables importantes a la hora de explicar la conducta humana. Estas dimensiones son *el neuroticismo, la extraversión, la apertura, la agradabilidad y la conciencia*.

El Modelo de los Cinco Factores ha demostrado que algunas de sus dimensiones se pueden relacionar con respuestas adecuadas en relación con la salud y con comportamientos saludables (Christensen & Smith, 1995). En el ámbito laboral, hay numerosa evidencia que la satisfacción del empleado con su trabajo está relacionada en gran medida de disposiciones internas del sujeto, sin ignorar el papel que desempeñan los factores ambientales o externos (Arvey, Carter y Buerkely, 1991; House, Shane y Herold, 1996; Judge, Heller y Mount, 2002; Spector, 1997; Staw, Bell y Clausen, 1986).

Tal es así, que investigaciones sobre dicho modelo han hallado relaciones entre las dimensiones de personalidad y el desempeño en el trabajo (Barrick & Mount, 1991; Hertz & Donovan, 2000; Hogan & Holland, 2003; Barrick & Mount, 2004). Estos estudios han manifestado que los individuos tienden a mejorar su desempeño en las mayorías de las ocupaciones y los mismos son confiados, meticulosos, cuidadosos, organizados, orientados a los logros y persistentes.

De los Cinco Grandes Factores, es la estabilidad emocional la que se relaciona con una mayor intensidad con la satisfacción en el trabajo y con bajos niveles de

tensión, pues dichas personas son más optimistas y positivas en su forma de experimentar y pensar (Eden & Pygmalion, 1990; Eden, 1992; McNatt, 2000).

Por otra parte, la satisfacción laboral se la puede definir como una sensación positiva sobre el propio trabajo, que es producto de la evaluación de sus características (Robbins, 2009). Siguiendo la idea de este autor, un trabajador con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos sobre éste, o cuando la gente habla sobre las actitudes de los empleados, con frecuencia se refieren a su satisfacción laboral, ya que ambos conceptos son intercambiables.

Se comprende a la satisfacción laboral como una actitud, pues el concepto hace referencia a múltiples conductas y opiniones de los trabajadores hacia sus labores (Hulin, 1991), y el concepto de actitud está compuesto por tres elementos: cognitivo, afectivo y comportamental. El componente comportamental hace referencia a la predisposición de comportarse de determinada manera hacia diversos aspectos del trabajo; el componente afectivo a las emociones y sentimientos y el componente cognitivo hace referencia a valores, creencias y hábitos que las personas tienen hacia sus tareas laborales (Rodríguez & Dei, 2002).

En la actualidad, teniendo en cuenta los factores externos o contextuales, la flexibilización laboral y los entornos altamente competitivos de las empresas hace que las mismas sean incapaces de garantizar estabilidad a largo plazo en el empleo, exigiendo simultáneamente un alto nivel de rendimiento y compromiso a sus empleados (Gamboa, Gracia, Ripoll & Peiró, 2007). Según estos investigadores, estamos asistiendo a un panorama donde las empresas tienen un rol menos “paternalistas” y la balanza en las relaciones de empleo se ha desequilibrado.

Es por este motivo, que el presente trabajo intentará esbozar las dimensiones o factores de personalidad y satisfacción laboral en relación a delegados sindicales de Córdoba Capital.

Para ello, se realizará un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal, descriptivo y correlacional, con una muestra de 100 delegados sindicales de la ciudad de Córdoba Capital. A ellos, se les aplicará una serie de cuestionarios, uno que permitirá evaluar globalmente la personalidad de los delegados sindicales, junto con otra escala que posibilitará medir la satisfacción laboral de dicha población a estudiar.

1.1 Antecedentes

Existen en la actualidad existen numerosos artículos de revistas científicas en relación a los rasgos de personalidad y su relación con la satisfacción laboral.

Para empezar, se puede mencionar un estudio realizado por Omar & Delgado (2005), cuyo objetivo fue explorar un conjunto de dimensiones de personalidad como predictores del comportamiento de ciudadanía organizacional (CCO). El tipo de estudio realizado fue correlacional, transversal, cuya población estuvo compuesta de 335 empleados de empresas públicas y privadas argentinas.

Los instrumentos utilizados fueron una hoja de datos sociodemográficos, la Escala de Comportamiento de Ciudadanía Organizacional y la escala de Dimensiones Eysenckiana de Personalidad. Como resultado de dicha investigación, el análisis de regresión por etapas indicó que la tendencia a la extraversión es la mejor predictora del CCO de voz, mientras CCO de ayuda se explica mejor por la estabilidad emocional. Los resultados apoyaron parcialmente la relación hipotética entre

neuroticismo y CCO, ya que las tendencias de no neuroticismo demostraron ser buenos indicadores sólo entre el CCO de las mujeres.

Otro estudio, realizado por Roth & Pinto (2010), tuvo como objetivo establecer la relación el “burnout”, la satisfacción laboral y los rasgos de personalidad en 215 enfermeros de siete hospitales de la ciudad de La Paz, Bolivia. Para ello, se realizó un estudio de tipo transversal, descriptivo y correlacional, cuyos instrumentos utilizados para cumplir dicho objetivo fueron el Inventario de Burnout de Maslach (Maslach Burnout Inventory – MBI), versión Human Services Survey (MBI – HSS), y el Mini test de los cinco grandes. Mini BFT (Brody y Ehrlichman).

Los resultados obtenidos demostraron que la satisfacción laboral se correlaciona positivamente con la “realización personal”, negativamente con “despersonalización” y “agotamiento emocional”. La satisfacción laboral se relaciona con el estilo de gerencia y el interés que se les da a las sugerencias. El 8% de la muestra presenta el síndrome de burnout.

Por otro lado, Hernández y Millán (2011) llevaron a cabo una investigación para averiguar la relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los rasgos de personalidad basada en el modelo de los cinco factores, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico. Participaron 121 empleados de diferentes organizaciones en Puerto Rico.

Se utilizó la Escala de Ciudadanía Organizacional desarrollada por Rosario-Hernández y Rovira Millán (2004) y el segundo instrumento que se utilizó fue el Inventario de los Cinco Factores de la Personalidad (ICFP) desarrollado por Andújar Rojas, De Jesús Clavell, Rosario-Hernández y Vélez (2001). Los resultados sugieren

que las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional se relacionan con los rasgos de personalidad y varias de las variables organizacionales. Varias de las variables organizacionales fueron predictores de las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional y solamente los factores de personalidad de Extroversión y Aperturas a Nuevas Experiencias predijeron algunas conductas de ciudadanía organizacional.

También, Arocena, Ceballos, Velasco & Sánchez (2011) realizaron una investigación, cuyo objetivo fue estudiar la relación e influencia de factores de afectividad, personalidad y sociodemográficos en el bienestar laboral de profesores no universitarios de España y Mexico. Para la realización del mismo se adoptó el modelo de tres ejes de Peter Warr (2003), para medir el bienestar laboral considerando la activación mental. Una muestra de 133 profesores españoles de la provincia de Guipúzcoa y otra de 101 profesores mexicanos del estado de Colima contestaron a una batería con cuatro instrumentos validados.

Los resultados obtenidos indican la existencia de diferencias personales significativas en la percepción del bienestar laboral entre las dos culturas. La afectividad (positiva y negativa) predice la satisfacción laboral (alta y baja) para ambas muestras. Para los profesores españoles los factores afabilidad y apertura mental predicen un nivel de satisfacción alta, y para los profesores mexicanos únicamente el factor de personalidad afabilidad resultó ser predictivo.

Por su parte Figueroa, Gutiérrez & Celis (2012) a través de un estudio transversal correlacional, analizaron la relación entre las variables Burnout, Apoyo Social y Satisfacción Laboral en una muestra de 89 docentes perteneciente a establecimientos educacionales municipalizados de la ciudad de Rengo, Chile. Se administraron las

escalas de Burnout, Apoyo Social y de Satisfacción Laboral correspondientes a las variables estudiadas.

Se observó que los docentes se encontraban altamente afectados por sintomatologías y presencia de Burnout. Sin embargo, presentaron altos niveles de Apoyo Social y Satisfacción Laboral, factores que amortiguarían las consecuencias nocivas del Síndrome de quemarse por el trabajo. Además, se encontraron relaciones significativas entre estas variables, demostrando que el Burnout se relaciona de forma inversa tanto con la variable Apoyo Social ($r=-0,526$; $p<0,01$) como con Satisfacción Laboral ($r=-0,477$; $p<0,01$). Finalmente, se reporta que el Apoyo Social y la Satisfacción Laboral relacionan de manera directa ($r=0,684$; $p<0,01$).

Finalmente, otro artículo realizado por Eason, Mazerolle, Monsma & Mench (2015) realizaron un estudio transversal de tipo correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación la satisfacción laboral y los rasgos de personalidad entre los entrenadores atléticos colegiados. Participaron un total de 202 entrenadores de Carolina de Sur, Estados Unidos y los datos fueron recolectados usando un instrumento que consta de tres secciones: datos demográficos, Encuesta de Satisfacción Laboral y el Inventario Big Five Personality.

Los resultados reportaron mayores niveles de neuroticismo en las mujeres. Extroversión y conciencia mostraron una relación positiva débil en relaciona la satisfacción laboral. Se encontró además una relación positiva moderada entre la amabilidad y la satisfacción laboral. Por otra parte se observó una relación negativa moderada entre el neuroticismo y la satisfacción laboral.

1.2 Justificación

Abordar el tema de las dimensiones de personalidad y la satisfacción laboral resulta importante a la hora de comprender la relevancia que toman estos conceptos si se tiene en cuenta que los sujetos a quienes no les agrada su trabajo experimentan efectos negativos sobre su salud psíquica y física (Spector, 1997); mientras que otros investigadores (Bogat, Ellefsen & Severinsson, 2005; Faragher, Cass & Cooper, 2005;) han señalado que los empleados con altos niveles de satisfacción tienden a evidenciar mejor salud mental o bienestar general.

Cabe destacar la investigación llevada a cabo por Rode (2004) que ha aportado una contundente evidencia de que la satisfacción con el trabajo influye sobre la satisfacción con la vida en general.

Puesto que hay factores organizacionales y factores de personalidad que influyen en la satisfacción laborales, se puede investigar qué características de personalidad están más asociadas con la mayor o menor bienestar con el trabajo.

Interesa en esta investigación las relaciones que se establecen entre la actividad laboral –medida a través de la satisfacción con el trabajo- y los rasgos de personalidad –considerados según el modelo de los cinco grandes.

Los estudios de Costa y McCrae (1988) y Costa y McCrae (1994) han establecieron luego de exhaustivos análisis estadísticos el predominio de cinco factores básicos, conocidos como los cinco grandes: neuroticismo, apertura a la experiencia, extraversión, amabilidad y responsabilidad.

Se afirma que en el mundo de los negocios la satisfacción de los empleados se ha convertido en una de las principales prioridades corporativas de los últimos años

(Martínez Caraballo, 2007). Por otra parte, Rowden (2002) ha señalado que la satisfacción laboral es una variable independiente fundamental que puede guiar el comportamiento de los trabajadores y afectar el funcionamiento de la organización.

Los cambios en el entorno laboral han llevado a un cambio en la naturaleza de las relaciones entre el empleado y la organización (Gracia, Martínez-Tur y Peiró, 2001). Según estos investigadores, el desarrollo tecnológico y la globalización, entre otros factores, han ayudado a conformar un nuevo entorno para las empresas que se ha caracterizado por ser muy competitivo y dinámico.

Ese entorno está demandando de las empresas una mayor competitividad, y también mayor capacidad para adaptarse de forma eficiente y eficaz a los cambios. Esas nuevas demandas se traducen, a su vez, en demandas para los trabajadores. (Gracia, Martínez-Tur y Peiró, 2001).

En la actualidad se le pide también al trabajador mayor capacidad de adaptación a los cambios (Peiró, García- Montalvo y Gracia, 2002). Siguiendo las ideas de estos autores, se espera de los sujetos que trabajan dentro de una organización que ofrezca rendimientos excelentes y que estén preparados para aceptar las consecuencias, no siempre positivas para él (contratos temporales, mayor libertad para el despido, prejubilaciones y trabajos multifuncionales o polivalentes).

Es importante plantear la satisfacción de los empleados en un nuevo contexto donde las organizaciones son cada vez menos “paternalistas” y donde éstas no pueden ni están dispuestas a asumir la responsabilidad de la carrera laboral, la satisfacción laboral requiere una aproximación que tenga en cuenta las características del nuevo contexto.

Es por ello que también se plantea estas variables en la figura de los delegados sindicales. Figura gremial que en los últimos años ha experimentado una restauración en su fuerza político-económico, en el interior de los lugares de trabajo como negociador en los conflictos laborales con la patronal, como también en la política en general (Toyos, 2013).

Trabajos como los de Basualdo (2009), Montes Cató (2005) y Varela (2012) exponen un creciente interés por lo que acontecen en las organizaciones de los trabajadores, indagando la presencia de activistas en los lugares de trabajo y los procesos de lucha y organización que tienen como actores principales a representantes directos de los trabajadores, los delegados sindicales.

Anderson (1978) destacó la presencia del delegado sindical como elemento central en la politización de la actividad gremial en los establecimientos productivos, donde su práctica sindical es producto de múltiples relaciones entre los trabajadores, la empresa y la organización sindical.

1.3 Tema

Factores de personalidad y satisfacción laboral en delegados sindicales de Córdoba Capital.

1.4 Problema

¿Cuáles son los factores de personalidad y el grado de satisfacción laboral de los delegados sindicales de Córdoba Capital?

1.5 Objetivos generales

Describir los factores prevalentes de la personalidad de los delegados sindicales de Córdoba Capital y el grado de satisfacción laboral que podrían estar involucrados al momento de elegir ese rol.

1.6 Objetivos específicos

- Reconocer las principales dimensiones de la personalidad de los delegados sindicales de Córdoba Capital.
- Identificar el grado de satisfacción laboral de los delegados sindicales de Córdoba Capital
- Verificar la relación entre los rasgos de personalidad predominante y el grado de satisfacción laboral para ejercer el rol de delegados sindicales.
- Establecer asociaciones entre la satisfacción laboral y la elección para ejercer el rol de delegado sindical.

2. Marco teórico

2.1 Personalidad: definición

Una de las primeras definiciones que se dieron fue hace 80 años, de la mano de Allport (1937). Esta autor dijo que la personalidad era “la organización dinámica, dentro del individuo, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos al entorno” (Allport, 1937, p.48). Este constructo, se debe pensar como la suma de las formas en que el sujeto interactúa y reacciona ante otros con ellos. Es común que la personalidad se describa en términos de las características mensurables que externa una persona (Robbins, 2009).

Las primeras investigaciones de la estructura de la personalidad fueron tentativas de denotar e identificar caracteres duraderos que describieran el comportamiento de un individuo (Robbins, 2009). Según este investigador, los caracteres más comunes son: agresivo, temeroso, ambicioso, sumiso, perezoso, tímido y leal. Éstos, cuando aparecen en varias situaciones se denominan rasgos de la personalidad (Buss, 1989). Cuanto mayor sea la frecuencia y consistencia de los caracteres en situaciones distintas, mas importante es el rasgo que describe a las personas.

En el pasado, hubo algunos esfuerzos por identificar los rasgos principales que regían el comportamiento de los sujetos, pero la mayoría de estos estudios dieron como resultado listas largas de rasgos que era difícil generalizar (Robbins, 2009). Siguiendo la idea de este autor, hubo excepciones como lo fueron el caso del Indicador de tipos de Myers-Briggs y el Modelo de los Cinco Grandes, que en los

últimos 25 años se han convertido en enfoques dominantes en la clasificación de los rasgos de personalidad.

2.1.2 El modelo de los Cinco Grandes

En la década del ochenta, luego de que se empezara a cuestionar a los grandes modelos de personalidad basados en el concepto de rasgo, se produce un renacer en el estudio de la personalidad mediante análisis factorial, utilizando como “materia prima” los términos del lenguaje natural (Criado & Belinchón, 2012). Estos autores manifiestan que los resultados de este resurgir del estudio factorial del léxico es la enunciación del modelo de los cinco factores, que en la lengua inglesa se le conoce como “Big Five” o “Five Factor Model”.

Autores como Tupes y Christal (1961) recurrieron a las heteroevaluaciones empleando 8 muestras de sujetos distintas (en total 1813 sujetos) de diferentes edades y sexos en proporciones similares. Estas evaluaciones fueron analizadas por observadores que empleaban un listado de 35 variables o pares de adjetivos. Los análisis factoriales realizados en cada muestra ofrecían una sólida estructura de cinco factores (Criado & Belinchón, 2012): factor I extraversión, factor II sensibilidad a las relaciones interpersonales o cordialidad, factor III minuciosidad, factor IV estabilidad emocional y factor V cultura o apertura a la experiencia.

Este modelo parece encontrar una amplia aceptación entre los distintos investigadores, y es calificado como el modelo más acertado en la comprensión y descripción de la personalidad de los sujetos (Robbins, 2009; Criado & Belinchón, 2012).

La explicación de porqué este modelo se centra en el lenguaje natural radica en que si los rasgos de personalidad son importantes, es natural y hasta obligado que tengan una representación en el lenguaje, pues la hipótesis léxica afirma que las diferencias individuales importantes estarán representadas en el lenguaje, ya que los hablantes del mismo, necesitan poder comunicarse entre sí haciendo referencia a las mismas (Criado & Belinchón, 2012). La labor del psicólogo de la personalidad, según los autores mencionados, es la de “decodificar” del lenguaje los rasgos básicos de la personalidad.

2.1.3 El Modelo de Costa y McCrae

Basándose en las heteroevaluaciones en distintas situaciones y sujetos, validados también los autoinformes, McCrae y Costa han propuesto este modelo como la estructura básica en psicología de la personalidad (Robbins, 2009). Lo destacable de las aportaciones de Costa y McCrae fue ir más allá de la identificación de factores, pues proponen un modelo no solamente descriptivo, ya que pretendieron justificar la naturaleza de los rasgos, describir sus relaciones y proponer utilidades del mismo en el contexto profesional y aplicado (Criado & Belinchón, 2012).

Estos autores han creado un test específico para medir estas dimensiones, el NEO-PI, demostrando que utilizando instrumentos distintos y de variados formatos de aplicación se llega a la misma solución de cinco factores (Criado & Belinchón, 2012).

El primer factor es el de *Neuroticismo vs estabilidad emocional (Neuroticism)*: hace referencia al ajuste emocional (Criado & Belinchón, 2012). Las personas con resultados altos en esta dimensión son propensas al malestar psicológico, con ideas poco realistas, necesidades excesivas o dificultades para tolerar la frustración. Se

definen como personas preocupadas, inseguras, con tendencia a las emociones negativas como la depresión, la ansiedad, y el desconcierto. Se relaciona además con comportamientos impulsivos como beber y fumar en exceso y la dificultad para controlarlos.

El segundo factor es el de la *Extraversión*: se refiere a la intensidad y a la cantidad de interacciones interpersonales. Al igual que la Amabilidad o Cordialidad, abarca un gran espectro de las relaciones sociales, es decir la tendencia hacia la diversión, la charla y la sociabilidad. Otro de los es la asertividad, un alto nivel de búsqueda de sensaciones y de actividad. Es por eso que se dice que la extraversión está asociada a la felicidad, el bienestar y el afecto positivo.

El tercer factor es el de la *Apertura a la experiencia (Openness)*: Se puede define por adjetivos como imaginativo, atrevido, original, de amplios intereses. McCrae y Costa (1985) sostienen que “Apertura a la experiencia” es una variable de personalidad independiente de las habilidades cognitivas, pues una cosa es tener intereses intelectuales, lo cual sí concierne al dominio de la Apertura, y otra diferente la capacidad intelectual, que sólo aparece discretamente relacionada con la variable de personalidad (McCrae, 1987).

El cuarto factor es el de la *Cordialidad vs. Antagonismo (Agreeableness)*: Así como la extroversión es un elemento de la personalidad que habla de la facilidad para los vínculos y el contacto con los demás, la cordialidad es una característica general sobre la forma de relacionarse con los demás (de forma empática, fiable o cooperativa). El que puntúa alto es empático, cree que la mayoría de la gente se comportará de forma semejante a él (Criado & Belinchón, 2012). Siguiendo la idea de estos autores, el bajo es poco cooperativo, cínico, irritable, suspicaz, insensible y

oposicionista. Al igual que la Responsabilidad, se trata de un factor producto de la socialización.

El último factor es la *Responsabilidad vs. Negligencia (Conscientiousnes)*: Este factor hace referencia al grado de persistencia, motivación, organización un control en la conducta dirigida a metas. También es conocido este factor como escrupulosidad y contiene facetas como la deliberación y la autodisciplina (Criado & Belinchón, 2012).

2.2 Satisfacción laboral

El término satisfacción laboral se puede define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características (Robbins, 2009). Tal es así, que según este autor, un sujeto con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos. Cuando las personas hablan de las actitudes de los empleados, con frecuencia hacer referencia a las satisfacciones que le generan la actividad laboral a los sujetos.

La satisfacción laboral fue definida por Harpaz (1983) como un constructo que está compuesto, al igual que otras actitudes, por componentes afectivos, cognitivos y conductuales, que pueden fluctuar en magnitud y consistencia. Siguiendo estas ideas, Peiró (1985) distingue entre disposición o actitud para actuar de algún modo determinado, en relación con características específicas del puesto en la empresa, y la satisfacción laboral sería el producto de varias actitudes que un empleado tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionado.

Según Peiró (1985) la satisfacción laboral es una actitud general producto de muchas actitudes específicas relacionada con varios aspectos del empleado y de la empresa. En esta línea se ha definido también a la satisfacción laboral como una actitud general positiva hacia aspectos de la experiencia laboral, siendo esa actitud el resultado de una evaluación de la situación del trabajo en diferentes aspectos y del grado en que esa situación responde a las expectativas del trabajador (García-Montalvo, Peiró & Soro, 2003).

2.2.2 La relación Motivación y Satisfacción laboral

Según Gouws (1995) los factores que motivan a los trabajadores son los mismos que favorecen a la satisfacción laboral y los empleados motivados generalmente también están satisfechos con su trabajo. Pero la relación entre satisfacción laboral y motivación no implica que son conceptos semejantes (García Sedeño, Barbero García, Ávila Carretero & García Tejera, 2003). La satisfacción hace referencia a un estado placentero que surge de la percepción subjetiva que el sujeto tiene de su experiencia laboral en un momento determinado, mientras que la motivación son las predisposiciones que poseen los sujetos hacia la acción (Reeve, 1994).

Distintos estudios (Roos y Van Eeden, 2008; Abu-Sharkh y Standing, 2008; Randolph & Johnson, 2005) han demostrado que a mayor grado de motivación por tareas desafiantes impacta directamente sobre la satisfacción laboral que experimentan (Chung-Yan, 2010). También, la motivación ha señalado relaciones positivas con la satisfacción laboral en lo que se refiere al trabajo significativo, estimulante y desafiante (Roos y Van Eeden, 2008).

Por otro lado, el trabajo monotonó (Baranauskiene, Dirzyte y Valaikiene, 2010), el trabajo manual duro (Cornelißen, 2009) y el repetitivo lleva a niveles bajos de Satisfacción laboral (Kass *et al.* 2001). Algo similar ocurre con el proceso de rediseño organizacional y la estandarización, pues éstos implican cambios en el ambiente de trabajo, lo que se relaciona con lo afirmado por Brown y McIntosh (2003) sobre que controlar las características del ambiente de trabajo, modifica cualitativamente ciertos aspectos de la Satisfacción laboral.

2.2.3 Personalidad y afectos, su relación con Satisfacción laboral

Autores como Judge y Larsen (2001) subrayaron cómo las variables personales moderan y median la relación entre los estímulos del entorno y los aspectos afectivos como la satisfacción con el trabajo. Estos investigadores reconocen la importancia de estos aspectos en la Satisfacción laboral pero también sostienen que no explican en su totalidad las diferencias individuales (Ilies y Judge, 2002).

Varios investigadores (Judge, 2003; Foulkrod, Field & Brown, 2010; Rothmann & Coetzer, 2002) estudiaron el modelo de los cinco grandes factores de la personalidad conceptualizado por Costa y McCrae (1992) y hallaron relaciones significativas con la satisfacción laboral, donde el factor apertura y la experiencia estuvieron menos relacionados, mientras que la extraversión y estabilidad emocional (bajo neuroticismo) son los que más se asociaban.

Además, algunos estudios longitudinales han revelado que las experiencias de Satisfacción laboral están asociadas con cambios globales en la personalidad (Roberts, Caspi, y Moffitt, 2003) por ejemplo, ser un empleado satisfecho puede, con el tiempo, llevar a la persona a ser más extrovertido en el trabajo (Heller, 2009)

Por otra parte, los aspectos afectivos tienen altas correlaciones con la Satisfacción laboral (Fisher, 2000).

Ilies y Judge (2003) han demostrado que los afectos positivos y negativos son mediadores más fuertes de los efectos genéricos de la satisfacción laboral que el modelo de los cinco factores de la personalidad. Particularmente los afectos negativos (Irving, 2004; Bond & Bunce, 2003) se han relacionado con valores más bajos de satisfacción, aunque los resultados de la influencia de los afectos positivos parecen predecir la satisfacción laboral (Kaplan, Warren, Barsky y Thoresen, 2009; Kohan y O'Connor, 2002).

Fisher (2000) también ha encontrado que las emociones⁴⁷ positivas como sentirse contenido y entusiasmado se relacionan positivamente con la Satisfacción laboral, mientras que sentirse enojado y preocupado se relaciona negativamente. En otra publicación Elovainio, Kivimäki, Steen y Kalliomäki-Levanto (2000) encontraron que sentir hostilidad y ansiedad también se relaciona negativamente con la Satisfacción laboral. Asimismo otros autores (Schonfeld, 2000; Shehan et al., 2007) encontraron relaciones significativas entre los síntomas depresivos y la insatisfacción con el trabajo; mientras que Wright y Cropanzano's (2000) y Wright et al. (2007) demostraron la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción con el trabajo.

También Fisher (2000) ha confirmado en su estudio que sentir frecuentemente emociones positivas están más relacionadas con la satisfacción global que con los distintos aspectos de la satisfacción laboral. Otros trabajos han vinculado la satisfacción laboral con otros constructos relativos a la personalidad, por ejemplo la inteligencia emocional y la satisfacción laboral (Adeyemo, 2007).

3. Metodología

3.1 Tipo de estudio

Para la producción de los objetivos del presente Trabajo Final de Graduación se realizó un diseño de investigación no experimental, transversal de tipo descriptivo y correlacional (Sampieri, Callado & Lucio, 2010). Al denominar el estudio descriptivo se está haciendo referencia a que dicho diseño busca especificar las características, propiedades y perfiles de las personas, comunidades, grupos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. El tipo de estudio será correlacional, que tiene como propósito la medición del grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables en un contexto determinado (Quivy & Van Campenhoudt, 1999).

3.2 Diseño

Para la consecución de los objetivos del presente proyecto se utilizó un diseño ex post facto retrospectivo, de un grupo, simple (Montero & León, 2006). Al denominar el estudio como ex post facto retrospectivo se está haciendo referencia a que, al momento de medir las variables, ya ha ocurrido todo el proceso causal; es decir, ya se han presentado las causas (variables independientes) y sus consecuencias (variables dependientes). En este tipo de diseños sólo se puede intentar reconstruir los hechos.

3.3 Población

En el presente Trabajo Final de Graduación se trabajó con una población que estuvo compuesto por delegados sindicales, de ambos sexos, entre las edades de 24 a 56 años.

3.4 Muestra

Para el presente Trabajo Final de Graduación se trabajó con una muestra de N=100 delegados sindicales de Córdoba Capital. Los participantes fueron seleccionados mediante un procedimiento no probabilístico intencional (Bologna, 2012).

3.5 Instrumentos

Tres instrumentos proporcionaron respuestas al trabajo final de graduación, ambos estandarizados de autoadministración.

El primero de ellos es el NEO-FFI que permitió evaluar globalmente la personalidad del adulto. Se trata de una versión abreviada de la escala NEO-PI-R de los cinco principales factores de personalidad (extraversión, neuroticismo, amabilidad, responsabilidad y apertura a la experiencia).

El NEO-FFI en cambio se compone de 60 ítems distribuidos en 5 escalas correspondientes a los cinco factores de personalidad (neuroticismo, extroversión, apertura, amabilidad y responsabilidad). Los ítems tienen una escala de tipo Likert de 5 puntos (Costa & McCrae, 1999).

El segundo instrumento fue el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (Meliá & Pieró, 1989). Este cuestionario está construido por 23 ítems, que considera

la información objetiva del trabajo y aquellos elementos subjetivos asociados a diferentes aspectos del trabajo, obteniéndose así una medida global de satisfacción laboral.

Su forma de respuesta es a través de una escala tipo Likert de 7 puntos. Para cada pregunta las opciones de respuestas son: muy insatisfecho (1), bastante insatisfecho (2), algo insatisfecho (3), indiferente (4), algo satisfecho (5), bastante satisfecho (6) y muy satisfecho (7).

Por último, una encuesta sociodemográfica diseñada específicamente para recoger datos concretos para este trabajo. La misma cuenta con cinco ítems, de los cuales: “Sexo”, “Tipo de organización”, “Antigüedad en el cargo” y “Antigüedad como delegado” se encuentran en formato de opción múltiple, debiendo elegirse una opción entre varias. En el caso del ítem “Edad”, la respuesta debe completarse manualmente colocando el número correspondiente.

3.6 Procedimientos

Respecto a la recolección de los datos se envió por medio de e-mail, a través de un formulario de Google Doc, los cuestionarios mencionados en el ítem anterior donde se indicó los objetivos de la investigación y su respectivo consentimiento informado.

3.7 Propuesta de análisis

Finalmente, para el análisis de los datos se utilizó estadísticos descriptivos como inferenciales (Bologna, 2012). Los análisis descriptivos se aplicaron fundamentalmente para verificar la frecuencia en las que se presentan los valores bajos, medios y altos de las distintas dimensiones a medir. Por su parte, el análisis

inferencial consistió principalmente en la aplicación de la prueba t-Student, la cual posibilita verificar o no si los grupos contrastados presentaron diferencias en las dimensiones evaluadas. Por último, se aplicó la prueba de correlación de Pearson que permitió verificar la dirección y la intensidad de la relación entre los factores de personalidad y el grado de satisfacción-insatisfacción laboral. Para los análisis mencionados se utilizó el software estadístico IBM SPSS 20.

3.8 Cuestiones éticas

Para la implementación de los cuestionarios, los participantes recibieron un consentimiento informado, en el cual quedó explicitado el carácter anónimo y confidencial del relevamiento de esta información, asegurando una participación absolutamente voluntaria. Se les aclaró además que una vez terminado esta investigación de grado podrán solicitar información, si así lo desean.

3.9 Ficha técnica

	Muestra (n)	Características de la muestra	Criterio muestral	Instrumentos	Estrategia de análisis de los datos
Encuestas vía web	100	Ambos sexo, entre 24 y 56 años, del ámbito público y privado	No probabilístico o intencional	Encuesta sociodemográfica NEO-FFI (Costa & McCrae, 1999). Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (Meliá & Pieró, 1989).	Análisis de frecuencias y porcentajes. Análisis descriptivo. Análisis de comparación de medias (Prueba t de Student) Análisis correlacional (r de Pearson)

4. Análisis de resultados

4.1 Análisis descriptivos según variables sociodemográficas

A continuación se describe cómo se distribuyó el total de sujetos que participaron de este estudio, según las variables socio demográficas: sexo, edad, tipo de organización, antigüedad como delegado y antigüedad en el puesto de trabajo.

Tabla 1 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje de la variable Sexo.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	69	69,0
Femenino	31	31,0
Total	100	100,0

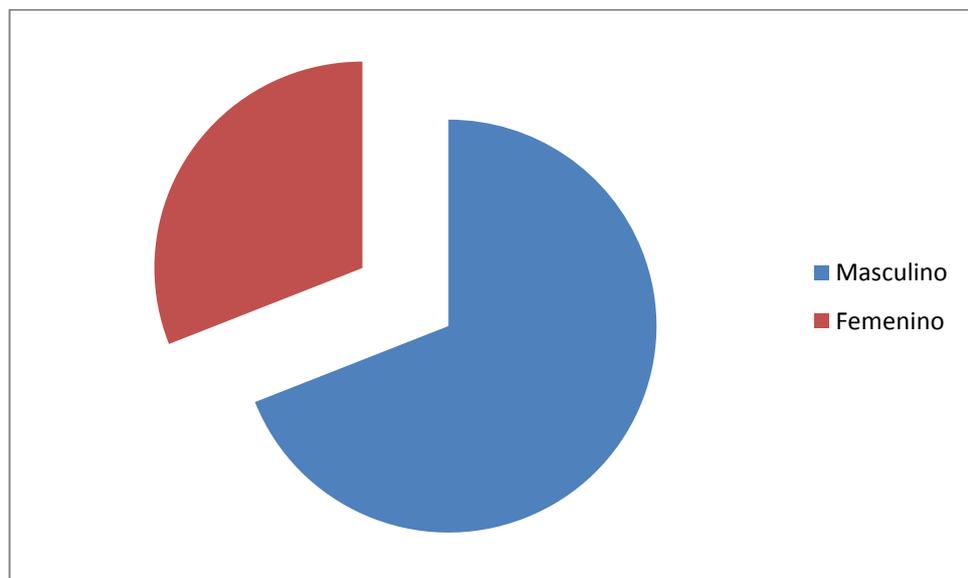


Figura 1 Porcentaje de la variable Sexo.

Del total de la muestra (n=100), el 69 % (n=69) era de sexo masculino; mientras que el 31 % (n=31) era de sexo femenino.

Tabla 2 Estadísticos Descriptivos: Número de casos, mínimo, máximo, media y desviación típica de la variable Edad.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
Edad	100	24	56	37,45	7,255
N válido (por lista)	100				

Como puede observarse, las edades de los participantes oscilan entre los 24 y los 56 años, con una media de 37,45 y desviación típica de 7,255.

Tabla 3 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje de la variable Ámbito de trabajo

Ámbito de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Publico	43	43,0
Privado	57	57,0
Total	100	100,0

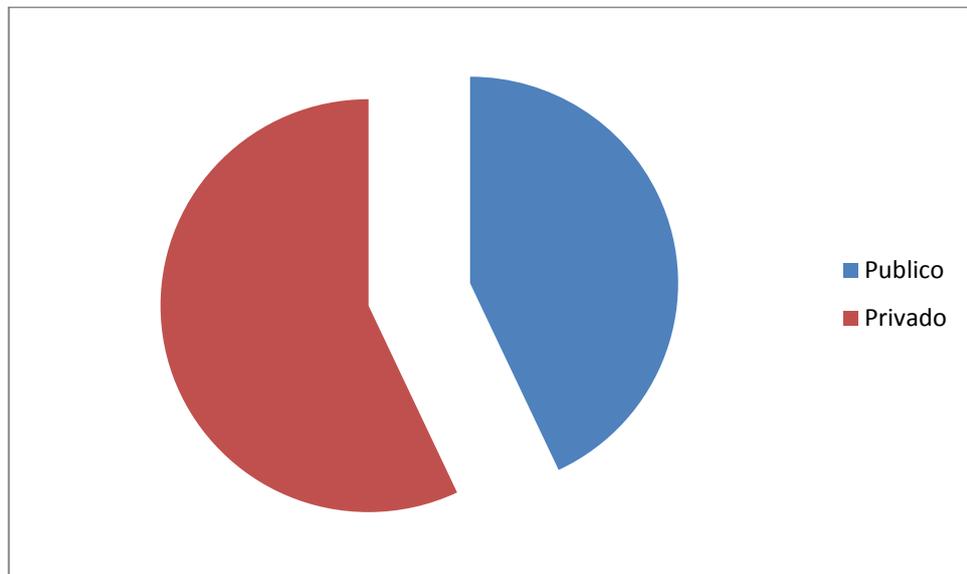


Figura 2 Porcentaje de la variable Ámbito de trabajo

Respecto al ámbito de trabajo, el 57 % (n=57) de la muestra se desempeña en el ámbito privado, y el 43% (n=43) en el ámbito público.

Tabla 4 *Estadísticos Descriptivos: Número de casos, mínimo, máximo, media y desviación típica de la variable Antigüedad en el puesto de trabajo*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
Antigüedad en el puesto	100	2	29	11,16	7,016
N válido (por lista)	100				

En cuanto a la antigüedad en el puesto, el continuo va desde dos años a 29 años, con una media de 11,16 y desviación típica de 7,016.

Tabla 5 *Estadísticos Descriptivos: Número de casos, mínimo, máximo, media y desviación típica de la variable Antigüedad como delegado sindical*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
Antigüedad como delegado	100	1	21	5,73	4,972
N válido (por lista)	100				

En cuanto a la antigüedad como delegado, el continuo va desde un año a 21 años, con una media de 5,73 y desviación típica de 4,972.

4.2 Análisis de frecuencia y porcentaje de las variables

A continuación se presentan los estadísticos descriptivos obtenidos en las variables de Factores de Personalidad (neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad y responsabilidad) y Satisfacción Laboral (satisfacción con la supervisión,

satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación)

Tabla 6 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable *Neuroticismo*

Neuroticismo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	29,0
Moderado	44	44,0
Alto	27	27,0
Total	100	100,0

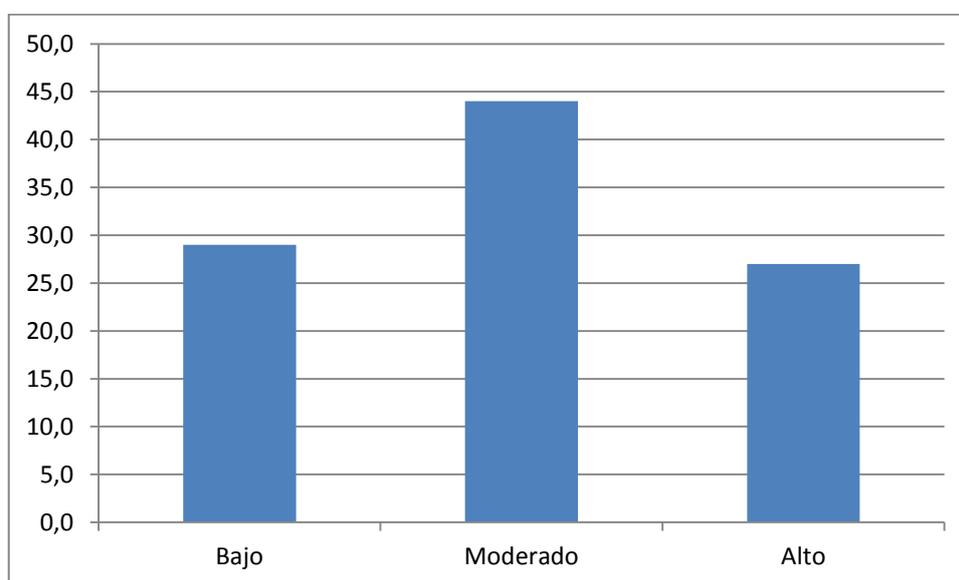
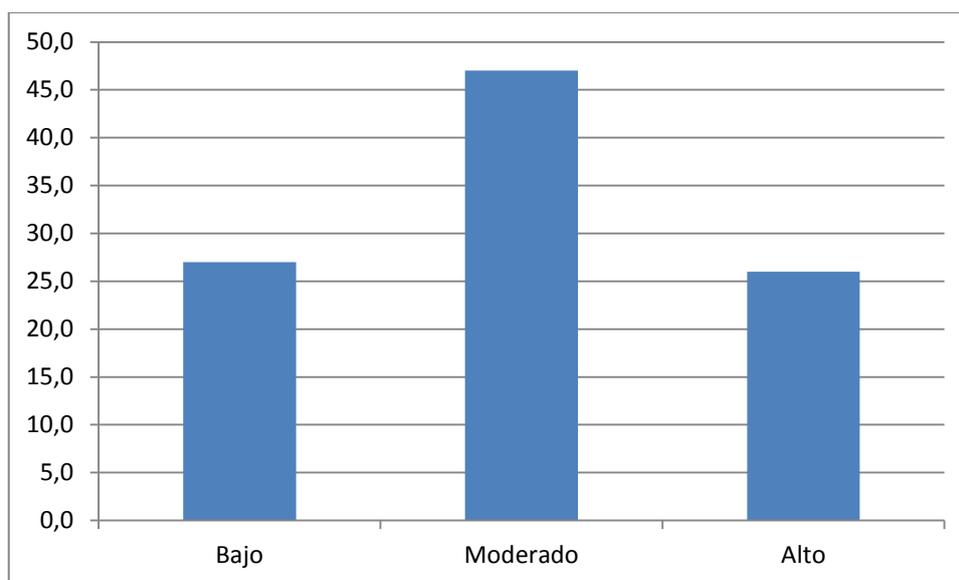


Figura 3 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable *Neuroticismo*

Como puede observarse en la tabla y el gráfico el 44% de la muestra presenta valores moderados en la variable Neuroticismo, mientras que el 29 % y el 27 % presenta valores bajos y altos respectivamente.

Tabla 7 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable *Extroversión*

Extroversión	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	27,0
Moderado	47	47,0
Alto	26	26,0
Total	100	100,0

**Figura 4** Porcentajes de valores *Bajo, Moderado y Alto*, en la variable *Extroversión*

Como puede observarse en la tabla y el gráfico el 47% de la muestra presenta valores moderados en la variable *Extroversión*, mientras que el 27 % y el 26 % presenta valores bajos y altos respectivamente.

Tabla 8 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable *Apertura*

Apertura	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	29,0
Moderado	46	46,0
Alto	25	25,0
Total	100	100,0

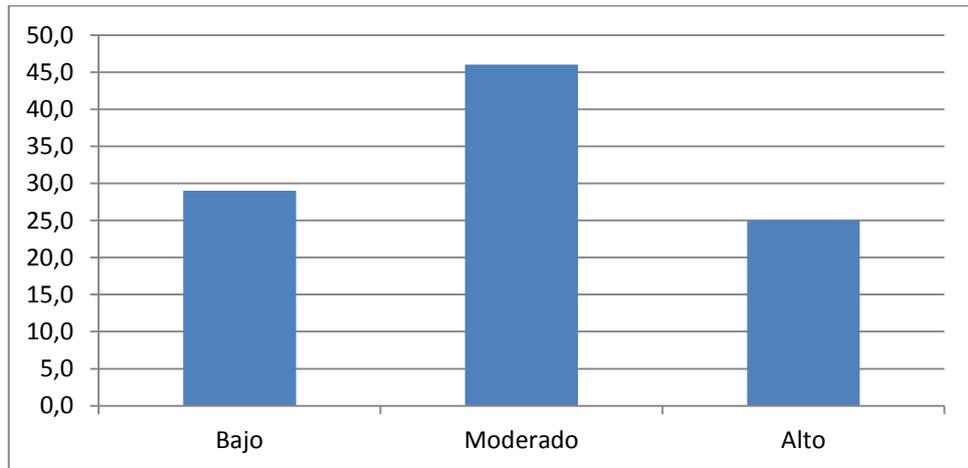


Figura 5 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable *Apertura*

Como puede observarse en la tabla y el gráfico el 46% de la muestra presenta valores moderados en la variable *Apertura*, mientras que el 29 % y el 25 % presenta valores bajos y altos respectivamente.

Tabla 9 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable *Cordialidad*

Cordialidad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	34,0
Moderado	33	33,0
Alto	33	33,0
Total	100	100,0

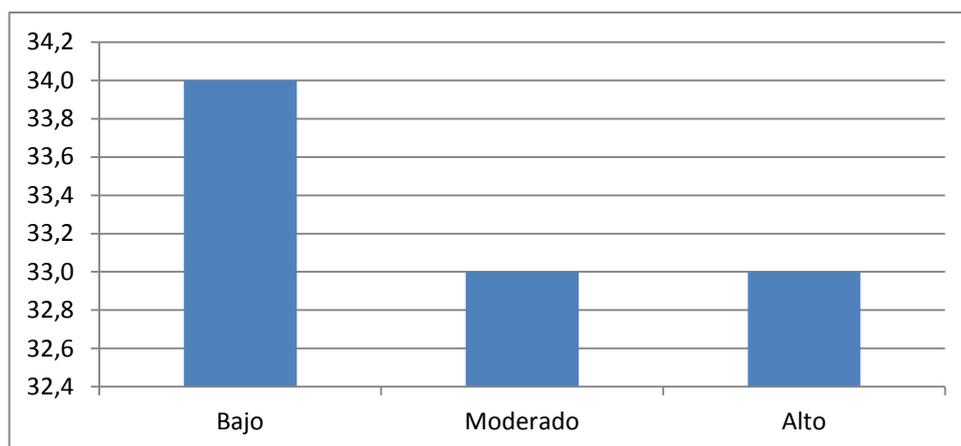


Figura 6 *Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Cordialidad*

Como puede observarse en la tabla y el gráfico el 34% de la muestra presenta valores bajos en la variable Cordialidad, mientras que el 23 % presenta valores moderados y altos.

Tabla 10 *Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Responsabilidad*

Responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	28,0
Moderado	44	44,0
Alto	28	28,0
Total	100	100,0

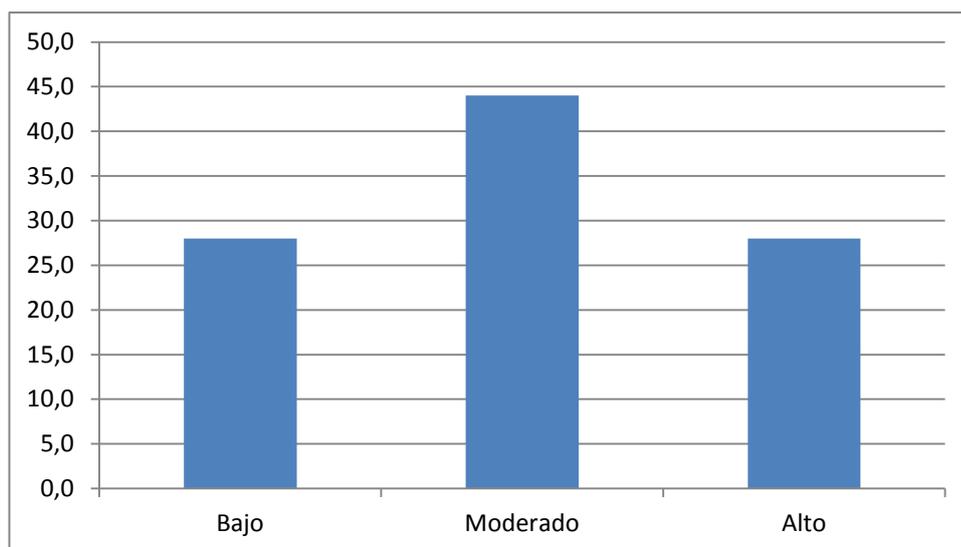


Figura 7 *Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Responsabilidad*

Como puede observarse en la tabla y el gráfico el 44% de la muestra presenta valores moderados en la variable Responsabilidad, mientras que el 28 % presenta valores bajos y altos.

Tabla 11 *Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Satisfacción con la Supervisión*

Supervisión	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	38,0
Moderado	30	30,0
Alto	32	32,0
Total	100	100,0

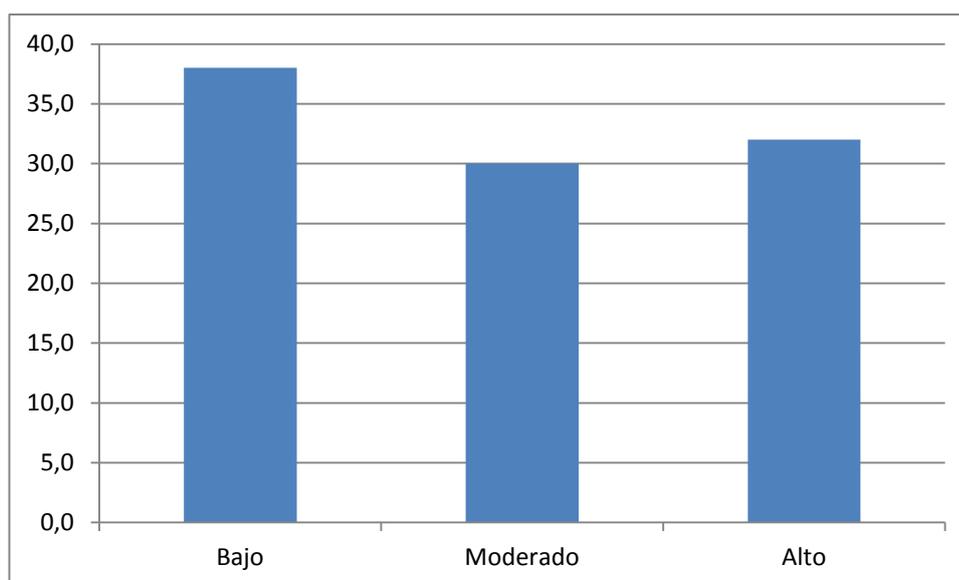


Figura 8 *Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Satisfacción con la Supervisión*

Como puede observarse en la tabla y el gráfico el 38% de la muestra presenta valores bajos en la variable Satisfacción con la Supervisión, mientras que el 30 % y el 32 % presenta valores moderados y altos respectivamente.

Tabla 12 *Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Satisfacción con el Ambiente Físico*

Ambiente	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	25,0
Moderado	47	47,0
Alto	28	28,0
Total	100	100,0

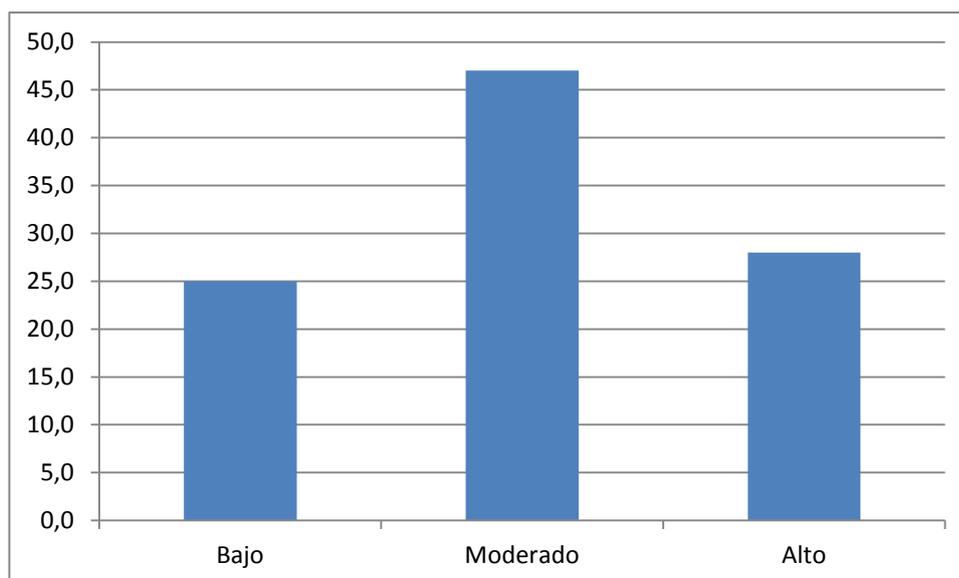


Figura 9 *Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Satisfacción con el Ambiente Físico*

Como puede observarse en la tabla y el gráfico el 47% de la muestra presenta valores moderados en la variable Satisfacción con el Ambiente Físico, mientras que el 25 % y el 28 % presentan valores bajos y altos respectivamente.

Tabla 13 *Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Satisfacción Intrínsecas*

Intrínsecas	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	25,0
Moderado	42	42,0
Alto	33	33,0
Total	100	100,0

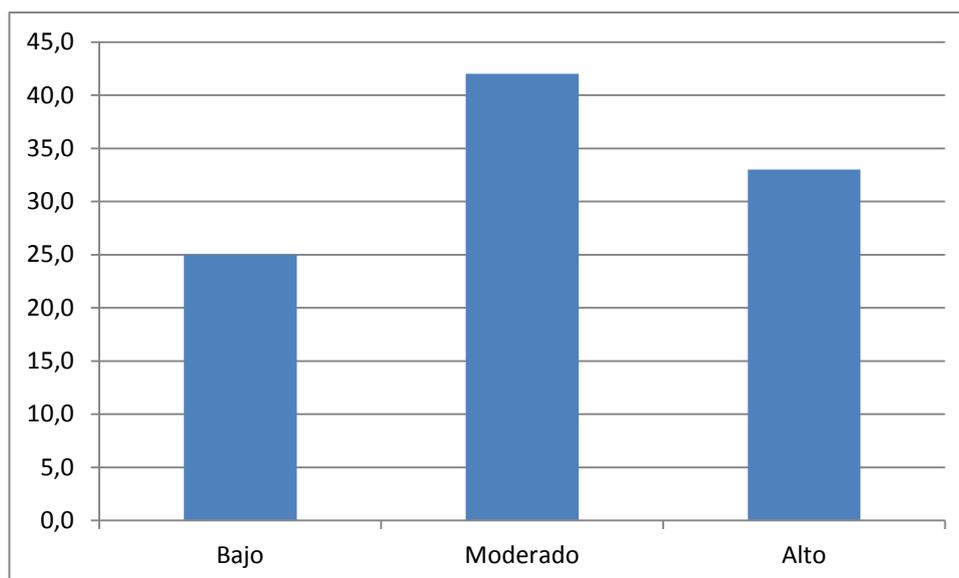


Figura 10 *Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Satisfacción Intrínsecas*

Como puede observarse en la tabla y el gráfico el 42% de la muestra presenta valores moderados en la variable Satisfacción Intrínsecas, mientras que el 25 % y el 32 % presentan valores bajos y altos respectivamente.

Tabla 14 *Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Satisfacción con las Prestaciones*

Prestaciones	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	35,0
Moderado	35	35,0
Alto	30	30,0
Total	100	100,0

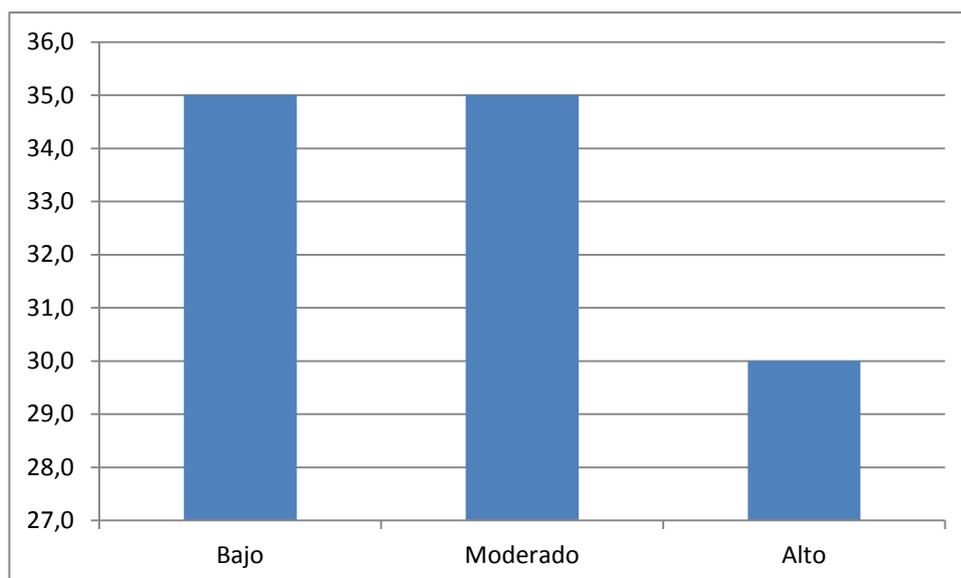


Figura 11 *Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Satisfacción con las Prestaciones*

Como puede observarse en la tabla y el gráfico el 35% de la muestra presenta valores moderados y bajos en la variable Satisfacción con las Prestaciones, mientras que el 30 % presentan valores altos.

Tabla 15 *Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Satisfacción con la Participación*

Participación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	38,0
Moderado	26	26,0
Alto	36	36,0
Total	100	100,0

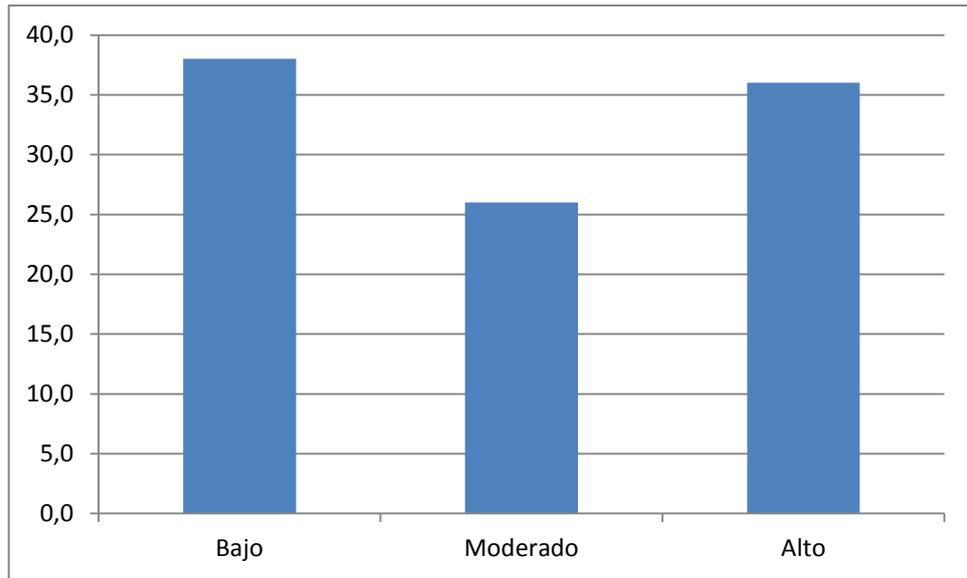


Figura 12 *Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Satisfacción con la Participación*

Como puede observarse en la tabla y el gráfico el 38% de la muestra presenta valores bajos en la variable Satisfacción con la Participación, mientras que el 26 % el 36 % presentan valores moderados y altos respectivamente.

Según los datos presentados hasta aquí, los puntajes oscilaron entre bajos, moderados y altos en cada una de las variables que constituyen los dos constructos aquí analizados: Factores de Personalidad y Satisfacción Laboral.

Para la categorización de los valores en las categorías “bajos”, “moderados” y “altos”, fue dividido el rango – diferencia entre el valor máximo y mínimo observado– que abarcaba cada variable en tres; de tal manera que se obtuvieron iguales intervalos entre valores. Una vez creadas las categorías, se procedió al análisis de las frecuencias correspondientes.

En relación a lo arrojado por los datos en las frecuencias de las variables de Factores de Personalidad, puede decirse que los porcentajes más significativos

oscilaron entre las categorías “moderado” y “bajo” para el neuroticismo, extroversión, apertura y responsabilidad. Así, el neuroticismo, la extroversión, la apertura y la responsabilidad obtuvieron puntajes mayores dentro de la categoría “moderado”: 44 %, 47 %, 46 % y 44% respectivamente. Para el ítem Cordialidad, el mayor porcentaje fue observado en la categoría “bajo”, con un 34%.

Respecto a las dimensiones que constituyen la Satisfacción Laboral, el porcentaje mayor se ubicó entre las categorías “moderada y bajo”. Así, las dimensiones Satisfacción con la Supervisión y Satisfacción con la Participación obtuvieron ambos un 38 % en la categoría “bajo”, la Satisfacción con el Ambiente Físico y la Satisfacción Intrínsecas obtuvieron un 47 % y un 42 % respectivamente en la categoría “moderado”. Además, la variable Satisfacción con las Prestaciones obtuvo un 35 % en las categorías “moderado y bajo”.

4.3 Análisis de comparación de medias

A continuación se describirán los resultados obtenidos respecto a los Factores de Personalidad y Satisfacción Laboral en cada uno de los grupos contrastados.

Tabla 16 Diferencia en las variables de Factores de Personalidad entre personas del sexo masculino y femenino.

Prueba de muestras independientes							
	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Neuroticismo	3,159	,079	-	98	,106	-,26274	,16122
			1,630	-	70,686	,082	-,26274
Extroversión	,236	,628	-	98	,330	-,15475	,15822
			1,766	-	61,301	,320	-,15475
Apertura	2,486	,118	-	98	,067	-,29173	,15753
			1,852	-	68,712	,051	-,29173
Cordialidad	2,144	,146	-	98	,136	,26601	,17674
			1,985	1,450	53,102	,153	,26601
Responsabilidad	1,559	,215	-	98	,252	,18700	,16235
			1,222	1,152	98	,226	,18700

Como se observa en la tabla 16, no hay diferencias estadísticamente significativas entre los sexos femenino y masculino, en los valores obtenidos en los Factores de Personalidad.

Tabla 17 Diferencia en las variables de Satisfacción Laboral entre personas del sexo masculino y femenino.

	Prueba de muestras independientes						
	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Satisfacción con la supervisión	21,377	,000	-,736	98	,464	-,13371	,18177
			-,830	78,269	,409	-,13371	,16106
Satisfacción con el ambiente físico	,357	,552	3,058	98	,003	,46424	,15179
			3,206	64,927	,002	,46424	,14482
Satisfacción con las prestaciones	,115	,735	-2,337	98	,021	-,39972	,17105
			-2,315	56,589	,024	-,39972	,17267
Satisfacción con la participación	,690	,408	1,097	98	,275	,20477	,18669
			1,128	61,865	,264	,20477	,18161
Satisfacción intrínseca	,689	,409	,136	98	,892	,02244	,16540
			,131	53,335	,896	,02244	,17133

Nota. La negrita se utilizó para resaltar aquellas variables que presentaron una diferencia estadísticamente significativa en función del sexo.

Como se observa en la tabla 17, se encontró una diferencia estadísticamente significativa en la variable Satisfacción con el ambiente físico y Satisfacción con las prestaciones. Así, el grupo masculino dio cuenta de estar menos satisfecho en las prestaciones pero más satisfecho con el ambiente físico.

Tabla 18 Diferencia en las variables de Factores de Personalidad entre los ámbitos de trabajo privados y públicos.

Prueba de muestras independientes							
	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Neuroticismo	,311	,578	-,573	98	,568	-,08731	,15238
			-,570	89,016	,570	-,08731	,15308
Extroversión	3,809	,054	1,226	98	,223	,18074	,14740
			1,260	97,178	,211	,18074	,14349
Apertura	3,992	,048	-,076	98	,939	-,01142	,14971
			-,074	80,981	,941	-,01142	,15354
Cordialidad	1,431	,234	2,106	98	,038	,34394	,16335
			2,134	94,587	,035	,34394	,16116
Responsabilidad	,712	,401	1,075	98	,285	,16320	,15180
			1,065	87,079	,290	,16320	,15330

Nota. La negrita se utilizó para resaltar aquellas variables que presentaron una diferencia estadísticamente significativa en función de los ámbitos privado y públicos.

Como se observa en la tabla 18, solo se encontró una diferencia estadísticamente significativa en la variable Cordialidad. Así, el grupo del ámbito público dio cuenta de poseer un puntaje más alto en el factor de cordialidad que el grupo del ámbito privado.

Tabla 19 Diferencia en las variables de Satisfacción Laboral entre los ámbitos de trabajo privados y públicos.

Prueba de muestras independientes							
	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Satisfacción con la supervisión	,071	,790	-	98	,289	-,18033	,16930
			1,065	92,795	,286	-,18033	,16812
Satisfacción con el ambiente físico	,717	,399	-	98	,082	-,25663	,14614
			1,756	85,679	,087	-,25663	,14812
Satisfacción con las prestaciones	,363	,548	,785	98	,434	,12852	,16367
			,787	91,486	,433	,12852	,16323
Satisfacción intrínseca	4,305	,041	,944	98	,347	,14525	,15383
			,977	97,858	,331	,14525	,14867
Satisfacción con la participación	,923	,339	,666	98	,507	,11669	,17508
			,660	87,346	,511	,11669	,17669

Como se observa en la tabla 19, no hay diferencias estadísticamente significativas entre los ámbitos de trabajo públicos y privados, en los valores obtenidos de Satisfacción Laboral.

4.4 Análisis correlacionales

A continuación, se presenta el análisis correlacional realizado entre los Factores de Personalidad y la Satisfacción Laboral, así como el análisis correlacional en función de la edad, la antigüedad como delegado sindical y la antigüedad en el puesto de los participantes para cada constructo.

Tabla 20 *Correlaciones entre Factores de personalidad y Satisfacción Laboral*

		Supervisión	Ambiente	Prestaciones	Intrínsecas	Participación
Neuroticismo	Correlación de Pearson	-,386**	-,440**	-,151	-,403**	-,280**
Extroversión	Correlación de Pearson	,131	,114	-,155	,364**	,143
Apertura	Correlación de Pearson	-,118	-,129	,047	-,048	,268**
Cordialidad	Correlación de Pearson	,160	,185	,106	,259**	,383**
Responsabilidad	Correlación de Pearson	-,112	,073	,000	-,053	,078

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). La letra negrita indica las correlaciones significativas.

Los valores de la variable Neuroticismo se correlacionan inversamente con las dimensiones de Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con el Ambiente, satisfacción Intrínsecas y Satisfacción con la Participación, siendo la intensidad de esta correlación moderada para las tres primeras y baja para la última. Es decir, a mayor tendencia de neuroticismo, menor serán los niveles de satisfacción con la supervisión, el ambiente, las intrínsecas y la participación.

La variable Extroversión se correlaciona directamente con la dimensión de Satisfacción intrínseca, siendo la intensidad moderada. De esto se desprende que a mayor factor de extroversión mayor será la satisfacción intrínseca en su trabajo.

Además, la variable Apertura se correlaciona directamente con la dimensión de Satisfacción con la Participación, siendo la intensidad baja. Es decir, a mayor tendencia de factores de apertura, mayor será la satisfacción con la participación en su trabajo.

También la variable Cordialidad se correlaciona directamente con las dimensiones de Satisfacción Intrínseca y de Participación, siendo la intensidad de las mismas baja para la primera y moderada para la segunda. De esto se desprende que a mayor factor de cordialidad, mayor serán los niveles de satisfacción intrínseca y de participación.

Tabla 21 *Correlación entre Factores de Personalidad, edad, antigüedad en la organización y antigüedad como delegado sindical.*

		Neuroticismo	Extroversión	Apertura	Cordialidad	Responsabilidad
Edad	Correlación de Pearson	-,224*	,132	-,015	,057	,363**
Antigüedad en la organización	Correlación de Pearson	-,276**	,113	,005	,032	,313**
Antigüedad como delegado sindical	Correlación de Pearson	-,253*	-,048	-,006	-,015	,373**

La tabla 21 muestra cómo se correlacionan las variables edad, antigüedad en el puesto y antigüedad como delegado sindical, con las variables que componen a los Factores de personalidad. Respecto a la edad, la misma se correlaciona con factores de neuroticismo de manera inversa y con una intensidad baja, lo que estaría indicando que a mayor edad del empleado, menor será el nivel de neuroticismo. También la edad se correlaciona con factores de responsabilidad de manera directa y con una intensidad moderada, desprendiéndose de esto que a mayor edad del empleado, mayor será el nivel de responsabilidad.

En relación a las variables de antigüedad en la organización y antigüedad como delegado sindical, ambas correlacionan con factores de neuroticismo de manera inversa y con una intensidad baja, lo que estaría indicando que a mayor antigüedad de

los empleados en su puesto de trabajo y como delegados sindicales, menor será el nivel de neuroticismo. Por otra parte, también estas dos variables de antigüedad correlacionan con factores de responsabilidad de manera directa y con una intensidad moderada. De esto se desprende que a mayor antigüedad de los empleados en su puesto de trabajo y como delegados sindicales, mayor será el nivel de responsabilidad.

Tabla 22 *Correlación entre Satisfacción Laboral, edad, antigüedad en la organización y antigüedad como delegado sindical.*

		Supervisión	Ambiente	Prestaciones	Intrínsecas	Participación
Edad	Correlación de Pearson	-,210*	,104	,064	,068	,085
Antigüedad en la organización	Correlación de Pearson	-,098	,304**	-,062	,063	,161
Antigüedad como delegado sindical	Correlación de Pearson	-,256*	,327**	,019	-,002	,104

La tabla 22 muestra que la edad correlacionó significativamente de manera inversa y con baja intensidad con la variable Satisfacción con la Supervisión, lo que estaría indicando que a mayor edad menor grado de satisfacción con la supervisión. Respecto a la antigüedad en el puesto de trabajo de los empleados y como delegados sindicales, hubo una correlación directa y de intensidad moderada con la satisfacción con el ambiente físico de su trabajo, lo que estaría indicando que a mayor antigüedad, mayor es el nivel de satisfacción con el ambiente físico. Sin embargo, se encontró una

correlación inversa y de intensidad baja con la satisfacción con la supervisión, lo cual estaría indicando que a mayor antigüedad como delegado sindical, menor es la satisfacción con la supervisión en el puesto de trabajo, indicando que a mayor edad de los empleados, menor satisfacción con la supervisión.

5. Discusiones

El objetivo de este Trabajo Final de Graduación fue describir los factores prevalentes de la personalidad de los delegados sindicales de Córdoba Capital y el grado de satisfacción laboral que podrían estar involucrados al momento de elegir ese rol.

Además se buscó reconocer las principales dimensiones de la personalidad de los delegados y los niveles de satisfacción laboral, como así también la posible relación entre estas dos variables como disparador para ejercer el rol de delegados sindicales.

Para la concreción de estos objetivos se realizó un diseño de investigación no experimental, transversal de tipo descriptivo correlacional con una muestra de N=100 delegados sindicales de Córdoba Capital. Estos participantes fueron escogidos mediante un procedimiento no probabilístico intencional.

Las diferencias sociodemográficas en cuanto a la edad varían entre los 24 y 56 años, con una media de 37 años. En relación al sexo, el 69 % pertenece al sexo masculino, mientras que el 31 % al sexo femenino. Además, del total de la muestra, el 57 % de los delegados pertenecen a organizaciones privadas, mientras que el 43 % pertenecen a organizaciones públicas.

Por otra parte, en lo que respecta a la antigüedad en el puesto, los valores oscilan entre 2 a 29 años, con una media de 11. En relación a la antigüedad como delegado, los valores oscilan entre 1 y 21 años, con una media en el cargo de 6 años.

Los puntajes, de manera general, oscilaron entre bajos, moderados y altos en cada una de las variables que constituyen los dos constructos aquí analizados:

Factores de Personalidad y Satisfacción Laboral.

En lo que respecta a los Factores de Personalidad específicamente, los valores oscilaron predominantemente entre moderados y bajos para el neuroticismo, extroversión, apertura y responsabilidad. Así, el neuroticismo, la extroversión, la apertura y la responsabilidad obtuvieron puntajes mayores dentro de la categoría “moderado”: 44 %, 47 %, 46 % y 44% respectivamente. Para el ítem Cordialidad, el mayor porcentaje fue observado en la categoría “bajo”, con un 34%.

En consonancia con lo anterior, los valores arrojados para el constructo Satisfacción Laboral, los porcentajes mayores se ubicaron entre las categorías “moderada y bajo”. Así, las dimensiones Satisfacción con la Supervisión y Satisfacción con la Participación obtuvieron ambos un 38 % en la categoría “bajo”, la Satisfacción con el Ambiente Físico y la Satisfacción Intrínsecas obtuvieron un 47 % y un 42 % respectivamente en la categoría “moderado”. Además, la variable Satisfacción con las Prestaciones obtuvo un 35 % en las categorías “moderado y bajo”.

En relación a las diferencias estadísticas entre el sexo de los participantes y los Factores de Personalidad, no se encontraron tales diferencias en este estudio. Estos resultados van en contramano de lo expuesto por Omar & Delgado (2005), cuyos resultados obtenidos demostraron que las mujeres son más proclives a comprometerse en Conductas de Ciudadanía Organizacional (CCO), es decir aquellas conductas benéficas para la organización que no son contractualmente estipuladas, ni formalmente recompensadas. Las mujeres presentaron mayores tendencias de

extraversión y menos tendencias de neuroticismo, es decir una mejor estabilidad emocional que los hombres. Sin embargo, el estudio realizado por Eason, Mazerolle, Monsma & Mench (2015), reportó mayores niveles de neuroticismo en las mujeres entrenadoras de Carolina del Sur, EE.UU., en relación con los hombres, observando también una relación negativa y moderada entre neuroticismo y satisfacción laboral.

Tampoco se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los empleados que pertenecían a dependencias públicas o privadas en relación a los Factores de Personalidad.

En lo que respecta a las variables de la Satisfacción Laboral, en este estudio si se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los hombres y mujeres. Por un lado, las mujeres obtuvieron puntajes más altos en la dimensión Satisfacción con las Prestaciones que los hombres, mientras que estos últimos obtuvieron puntajes más altos en la variable Satisfacción con el Ambiente Físico que las mujeres.

Por otro lado, la comparación entre las variables de Satisfacción Laboral y los ámbitos de trabajo públicos y privados no arrojaron diferencias estadísticamente significativas.

Otro de los objetivos de esta investigación fue verificar la relación entre los rasgos de personalidad predominante y el grado de satisfacción laboral para ejercer el rol de delegados sindicales. En lo que respecta a los factores de personalidad los valores de la variable Neuroticismo, se correlacionaron inversamente con las dimensiones de Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con el Ambiente, satisfacción Intrínsecas y Satisfacción con la Participación. Es decir, a mayor tendencia de neuroticismo, menor serán los niveles de satisfacción con la supervisión,

el ambiente, las intrínsecas y la participación. Estos datos concuerdan con los resultados obtenidos de Omar & Delgado (2005), Roth & Pinto (2010), Hernández & Millán (2011), Arocena, Ceballos, Velasco & Sánchez (2011), Figueroa, Gutiérrez & Celis (2012) y Eason, Mazerolle, Monsma & Mench (2015).

Además, la variable Extroversión se correlacionó directamente con la dimensión de Satisfacción intrínseca, lo que se desprende que a mayor factor de extroversión mayor será la satisfacción intrínseca en su trabajo. Estos datos están en concordancia con los resultados obtenidos por Omar & Delgado (2005), indicando que los rasgos de extroversión correlacionan con comportamientos saludables y son predictores en la involucración de CCO tanto entre los varones como entre las mujeres. Estos datos se encuentran alineados con los resultados obtenidos en la investigación realizada por Roth & Pinto (2010), los cuales hallaron que las enfermeras que se consideraban realizadas en su trabajo eran aquellas que presentaban rasgos de extroversión y con tendencia a la responsabilidad y a la apertura a la experiencia, en contraposición de aquellas que poseían rasgos neuróticos, en cuyo caso tenían menos probabilidad de sentirse realizadas en sus tareas laborales.

Por otra parte, la variable Apertura se correlacionó directamente con la dimensión de Satisfacción con la Participación, es decir, a mayor tendencia de factores de apertura, mayor será la satisfacción con la participación en su trabajo. Estos resultados se encontrarían en consonancia con el estudio realizado por Hernández & Millán (2011) donde los factores de personalidad de extroversión y apertura fueron predictores de conductas de ciudadanía organizacional. Además, Arocena, Ceballos, Velasco & Sánchez (2011) demostraron que los factores de cordialidad y apertura predicen un nivel de satisfacción laboral alta en profesores no universitarios de España.

También, los resultados de esta investigación arrojaron que la Cordialidad o Amabilidad se correlaciona directamente con las dimensiones de Satisfacción Intrínseca y de Participación. De esto se desprende que a mayor factor de cordialidad, mayor serán los niveles de satisfacción intrínseca y de participación.

En relación a las variables de edad, antigüedad en el puesto y antigüedad como delegado sindical, con las variables que componen a los Factores de personalidad, se encontraron en este estudio correlaciona con factores de neuroticismo de manera inversa, lo que estaría indicando que a mayor edad del empleado, menor será el nivel de neuroticismo. También la edad se correlacionó con factores de responsabilidad de manera directa, desprendiéndose de esto que a mayor edad del empleado, mayor será el nivel de responsabilidad.

Por otro lado, las variables de antigüedad en la organización y antigüedad como delegado sindical, ambas correlacionaron con factores de neuroticismo de manera inversa, lo que estaría indicando que a mayor antigüedad de los empleados en su puesto de trabajo y como delegados sindicales, menor será el nivel de neuroticismo. Por otra parte, también estas dos variables de antigüedad correlacionan con factores de responsabilidad de manera directa. De esto se desprende que a mayor antigüedad de los empleados en su puesto de trabajo y como delegados sindicales, mayor será el nivel de responsabilidad.

Además, la edad correlacionó significativamente de manera inversa con la variable Satisfacción con la Supervisión, lo que indicaría que a mayor edad de los empleados, menor sería el grado de satisfacción con la supervisión. Respecto a la antigüedad en el puesto de trabajo de los empleados y como delegados sindicales, hubo una correlación directa con la satisfacción con el ambiente físico de su trabajo,

lo que estaría indicando que a mayor antigüedad, mayor es el nivel de satisfacción con el ambiente físico. Sin embargo, se encontró una correlación inversa con la satisfacción con la supervisión, lo cual estaría indicando que a mayor antigüedad como delegado sindical, menor es la satisfacción con la supervisión en el puesto de trabajo, indicando que a mayor edad de los empleados, menor satisfacción con la supervisión.

Estos datos, se encontrarían en consonancia con los resultados obtenidos por Roth & Pinto (2010), los cuales indicaron que a mayor rango de edad, mayor es la grado elevado de satisfacción laboral.

Para concluir, en virtud del análisis de la relación entre los Factores de Personalidad y la Satisfacción Laboral, se puede confirmar, en parte, los supuestos planteados en el presente trabajo de investigación; a saber (1) las personas con altas puntuaciones de neuroticismo sienten menos satisfacción laboral, y (2) las personas con altas puntuaciones de extraversión y responsabilidad predicen la satisfacción laboral. Este último supuesto es confirmado en parte, ya que la responsabilidad no correlaciono con ninguna de las dimensiones de la Satisfacción Laboral y la extraversión solo correlacionó con una de las dimensiones; Satisfacciones Intrínsecas.

Un dato a resaltar en esta investigación es en relación a la Satisfacción Laboral, la edad de los encuestados y la antigüedad tanto en el puesto de trabajo como delegados sindicales. Se encontró una relación inversa entre la edad y la satisfacción con la supervisión, es decir que a mayor edad de los empleados, menor satisfacción con sus supervisores, relación también encontrada entre los años ejercidos como delegados sindical y el grado de satisfacción con sus supervisores, lo que estaría indicando que a mayor tiempo ejercido como delegado, menor seria el grado de

satisfacción con sus supervisores. Sin embargo, también se encontró una relación directa con la antigüedad en el puesto y como delegado sindical con la dimensión de Satisfacción con el Ambiente Físico, indicando que a mayor años de antigüedad en el puesto de trabajo y como delegado, mayor sería la satisfacción con el ambiente físico de trabajo.

Una de las limitaciones en este estudio fue dada por el tipo de estudio, que en este caso es de tipo correlacional y que tiene como objetivo medir el grado de relación entre dos o más variables. Pero este tipo de estudio no permite hipotetizar acerca de relaciones causales, y por ello no es posible aseverar cuál es la secuencia seguida por las variables; es decir, no podemos hipotetizar acerca de cuál variable antecede a cada cual.

Además, el medio utilizado para la difusión y administración de los cuestionarios fue un limitante para la posibilidad de participación. La misma fue difundida mediante la red social Facebook y vía mail, por lo que aquellos sin acceso a éstos medios quedaron excluidos. También, la publicación de la encuesta online fue acompañada por una descripción acerca de las personas a las cuales se dirigía el estudio, pero al ser voluntaria y sin restricciones no pudo saberse con certeza si todos aquellos que participaron, cumplían con los requisitos especificados.

Al no haberse aplicado de manera personal, otra limitación es la imposibilidad de determinar si todas las consignas fueron comprendidas o si las mismas fueron contestadas a consciencia.

Otra de las limitaciones fueron los instrumentos utilizados. Al no poder acceder o no contar con instrumentos que estén validados y adaptados culturalmente

para la población local, se hace dificultosa la tarea de poder generalizar los datos para luego comparar los resultados obtenidos.

Por último, atendiendo a la coyuntura social en la que se aplicaron los instrumentos, teniendo en cuenta que varios de los sindicatos de la ciudad de Córdoba se encuentran en posición de lucha prestando apoyo al sindicato de UTA, se puede suponer que los delegados sindicales no contaban con disponibilidad para completar las encuestas.

En relación a los resultados obtenidos en el presente trabajo, sería útil que en futuras investigaciones pudiera profundizarse acerca de la causalidad de las variables aquí presentadas para poder conocer el orden en el que se presentan y así poder establecer relaciones más acabadas, utilizando instrumentos validados para la población local.

También pudiera indagarse más acerca de otras condiciones laborales que pudieran afectar las puntuaciones de las variables tales como cargo jerárquico, rubro en el que se desempeña, clima laboral y social actual, motivación etc. A su vez, podrían también realizarse estudios en contextos más específicos: esto es, en determinados sectores laborales, a nivel provincial o nacional para obtener resultados más generales o bien más específicos.

Esto último permitiría desarrollar estrategias de aplicación para poder trabajar con el personal involucrado en pos de lograr resultados organizacionales y empresariales esperados, intentando alcanzar el máximo bienestar de los empleados.

Bibliografía

- Anderson, P. (1978). Alcances y limitaciones de la acción sindical. *Cuadernos de Pasado y Presente*, pp. 57-73.
- Arocena, F., Ceballos, J., Velasco, C. & Sánchez, E. (2011). Factores afectivos y de personalidad como antecedentes del bienestar laboral en profesores españoles y mexicanos. *Pensamiento Psicológico*, 9, pp. 11-26.
- Arvey, R., Carter, G. & Buerkely, D. (1991). Job satisfaction: Dispositional and situational influences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 359-383.
- Barrick, M. & Mount, M. (1991) The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis. *Personnel Psychology*, pp. 1-26.
- Barrick, M. & Mount, M. (2004) Select on Conscientiousness and Emotional Stability”, en E. A. Locke (ed.), *Handbook of Principles of Organizational Behavior* (Malden, MA: Blackwell, 2004), pp. 15-28.
- Basualdo, V. (2009). *Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina*. Nueva York: Columbia University Press.
- Begat, I., Ellefsen, B. & Severinsson, E. (2005). Nurses satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses experience of well-being - a Norwegian study. *Journal of Nursing Management*, 13, 221-230.

- Bologna, E. (2012). *Estadística para Psicología y Educación*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Christensen, A. & Smith, T. (1995). Personality and patient adherence: Correlates of the five factor model in renal dialysis. *Journal of Behavioral Medicine*, 18, 305-313.
- Costa, P. & McCrae, R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor (NEO-FFI) Inventory professional manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. & McCrae, R. (1994). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI R) and NEO Five- Factor (NEO-FFI) Inventory professional manual*. Odessa, FL: PAR.
- Eason, C., Mazerolle, S., Monsma, E. & Mensch, J. (2015). The role of personality in job satisfaction among collegiate athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 50, pp. 1247-1255.
- Eden, D (1992) Leader ship and Expectations: Pygmalion Effects and Other Self Fulfilling Prophecies”, *Leadership Quarterly*, pp. 271-305;
- Eden, D. (1990). *Pygmalion in management: Productivity as a self-fulfilling prophecy*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Faragher, E., Cass, M. & Cooper, C. (2005) The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environment Medicine*, 62, pp. 105-112.

Figuroa, A., Gutiérrez, M. & Celis, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar y Educativa*, 1, pp. 125-134.

Gamboa, J., García, F., Ripoll, P. & Peiró, J. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. (WP-EC 2007-01). Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.

Gracia, F., Martínez-Tur, V. & Peiró, J. (2001). *Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y el desarrollo de los recursos humanos*. En: E. Agulló y A. Ovejero (Eds). Trabajo, Individuo y Sociedad: Perspectivas psicossociológicas sobre el futuro del trabajo. Madrid: Pirámide.

Hernández, E. & Millán, L. (2011). La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 22, pp. 72-100.

Hogan, J. & Holland, B: (2003) Using Theory to Evaluate Personality and Job-Performance Relations: A Socioanalytic Perspective, *Journal of Applied Psychology*, pp. 100-112.

House, R., Shane, S. & Herold, D. (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21, 203-224.

Hulin, C. (1991) *Adaptation, persistent, and commitment in organizations*. En: Dunnette, M.D. y Hough, I.M. (1992) Handbook of industrial and

organizational psychology, pp. 445 – 506) Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press.

Hurtz, G. & Donovan, J. (2000). Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology*, pp. 869-879.

Judge, T., Heller, D. & Mount, M. (2002). Five factor model of personality and job satisfaction. A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.

León, O & Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en psicología y educación*. España: McGraw Hill.

Martínez Caraballo, N. (2007). Recursos humanos y management empresarial. El caso de la satisfacción laboral. *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, 52, pp. 75-101.

McNatt, D. (2000) Ancient Pygmalion Joins Contemporary Management: A Meta-analysis of the Result. *Journal of Applied Psychology*.

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, pp. 59-74

Montes Cató, J. (2005). *Las ficciones del capital: acerca del lugar del conflicto en la constitución de los vínculos laborales*. Herramienta.

Omar, A. & Delgado, H. (2005). Las dimensiones de personalidad como predictor de los comportamientos de ciudadanía organizacional. *Estudios de Psicología*, 10, pp. 157-166.

- Peiró, J., García-Montalvo, J. & Gracia, F. (2002). How do young people cope with job flexibility?: Demographic and psychological antecedents of the resistance to accept a job with non-preferred flexibility features. *Applied Psychology: An International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, 51, pp. 43-66.
- Quivy-Luc Van Campenhoudt, R. (1999) *Manual de Investigación en Ciencias Sociales*. México: Editorial Lumisa.
- Rappoport, L. (1977). *La personalidad y sus etapas*. Buenos Aires: Paidós.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional (13° ed.)* México: Pearson Educación.
- Rode, J. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: a longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57, pp. 1205-1230.
- Rodríguez, A. & Dei, H. (2002) *Psicosociología de las organizaciones*. Buenos Aires: Docencia.
- Roth, E. & Pinto, B. (2010). Síndrome de Burnout, personalidad y satisfacción laboral en enfermeras de la ciudad de La Paz. *Ajayu*, 8, pp. 62-100.
- Rowden, R. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in U.S. small midsize businesses. *Human Resource Development Quarterly*, 13, pp. 407- 425.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (1996). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill, 3.

- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Staw, B., Bell, N. & Clausen, J. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.
- Toyos, F. (2013). Aproximación preliminar a las tensiones que atraviesan la figura del delegado sindical. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Toyos, F. (2013). Aproximación preliminar a las tensiones que atraviesan la figura del delegado sindical. X *Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Varela, P. (2012). *Estado y sindicatos en Argentina post devaluación: el retorno del debate estratégico. Desafíos políticos y teóricos para la acción sindical en Brasil y Argentina contemporáneos*. San Pablo: Unicamp.

Anexo



Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación es conducida por María Nora Lueiro Luque, de la Universidad Siglo 21. La meta de este estudio es conocer sobre los rasgos de personalidad y satisfacción laboral de los delegados sindicales de Córdoba Capital.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la encuesta le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

María Nora Lueiro Luque

Consentimiento Informado

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por María Nora Lueiro Luque.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer sobre los rasgos de personalidad y satisfacción laboral de los delegados sindicales de Córdoba Capital.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a María Nora Lueiro Luque al mail norilueiro@gmail.com.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a María Nora Lueiro Luque al mail anteriormente mencionado.

Nombre del Participante

Fecha

Firma del

Participante (En letras de imprenta)

Inventario de Personalidad Reducido de Cinco Factores (NEO-FFI).**Paul T. Costa y Robert McCrae**

Este cuestionario consta de 60 afirmaciones en referencia a su forma de ser o comportarse. Por favor, lea cada frase con atención. Debe indicar su grado de acuerdo según el siguiente código:

0. Total desacuerdo.

1. Desacuerdo.

2. Neutral.

3. De acuerdo.

4. Totalmente de acuerdo.

1. ___ A menudo me siento inferior a los demás.

2. ___ Soy una persona alegre y animosa.

3. ___ A veces, cuando leo una poesía o contemplo una obra de arte, siento profunda emoción o excitación.

4. ___ Tiendo a pensar lo mejor de la gente.

5. ___ Parece que nunca soy capaz de organizarme.

6. ___ Rara vez me siento con miedo o ansioso.

7. ___ Disfruto mucho hablando con la gente.

8. ___ La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí.

9. ___ A veces intimido o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero.

10. ___ Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada.

11. ___ A veces me vienen a la mente pensamientos aterradoros.

12. ___ Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente.

13. ___ Tengo gran variedad de intereses intelectuales.

14. ___ A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero.

15. ___ Trabajo mucho para conseguir mis metas.
16. ___ A veces me parece que no valgo absolutamente nada.
17. ___ No me considero especialmente alegre.
18. ___ Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte y la naturaleza.
19. ___ Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear.
20. ___ Tengo mucha auto-disciplina.
21. ___ A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza.
22. ___ Me gusta tener mucha gente alrededor.
23. ___ Encuentro aburridas las discusiones filosóficas.
24. ___ Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar.
25. ___ Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias.
26. ___ Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar.
27. ___ No soy tan vivo ni tan animado como otras personas.
28. ___ Tengo mucha fantasía.
29. ___ Mi primera reacción es confiar en la gente.
30. ___ Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez.
31. ___ A menudo me siento tenso e inquieto.
32. ___ Soy una persona muy activa.
33. ___ Me gusta concentrarme en un ensueño o fantasía y, dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades.
34. ___ Algunas personas piensan de mí que soy frío y calculador.
35. ___ Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago.
36. ___ A veces me he sentido amargado y resentido.
37. ___ En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros.
38. ___ Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana.
39. ___ Tengo mucha fe en la naturaleza humana.
40. ___ Soy eficiente y eficaz en mi trabajo.

41. ___ Soy bastante estable emocionalmente.
42. ___ Huyo de las multitudes.
43. ___ A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas.
44. ___ Trato de ser humilde.
45. ___ Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo.
46. ___ Rara vez estoy triste o deprimido.
47. ___ A veces reboso felicidad.
48. ___ Experimento una gran variedad de emociones o sentimientos.
49. ___ Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna.
50. ___ En ocasiones primero actúo y luego pienso.
51. ___ A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento.
52. ___ Me gusta estar donde está la acción.
53. ___ Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países.
54. ___ Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario.
55. ___ Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna.
56. ___ Es difícil que yo pierda los estribos.
57. ___ No me gusta mucho charlar con la gente.
58. ___ Rara vez experimento emociones fuertes.
59. ___ Los mendigos no me inspiran simpatía.
60. ___ Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23

J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERSIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo 21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Lueiro Luque, María Nora
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	31356125
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	Factores de personalidad y satisfacción laboral de los delegados sindicales de Córdoba Capital
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	norilueiro@gmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21. Campus. Córdoba.
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de la Propiedad Intelectual y autorización de Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis <i>(Marcar SI/NO)¹</i>	Si
Publicación Parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	Si

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: _____

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta secretaria/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:

_____certifica
que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaria/Departamento de Posgrado

¹ Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63). Se recomienda la No publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.